



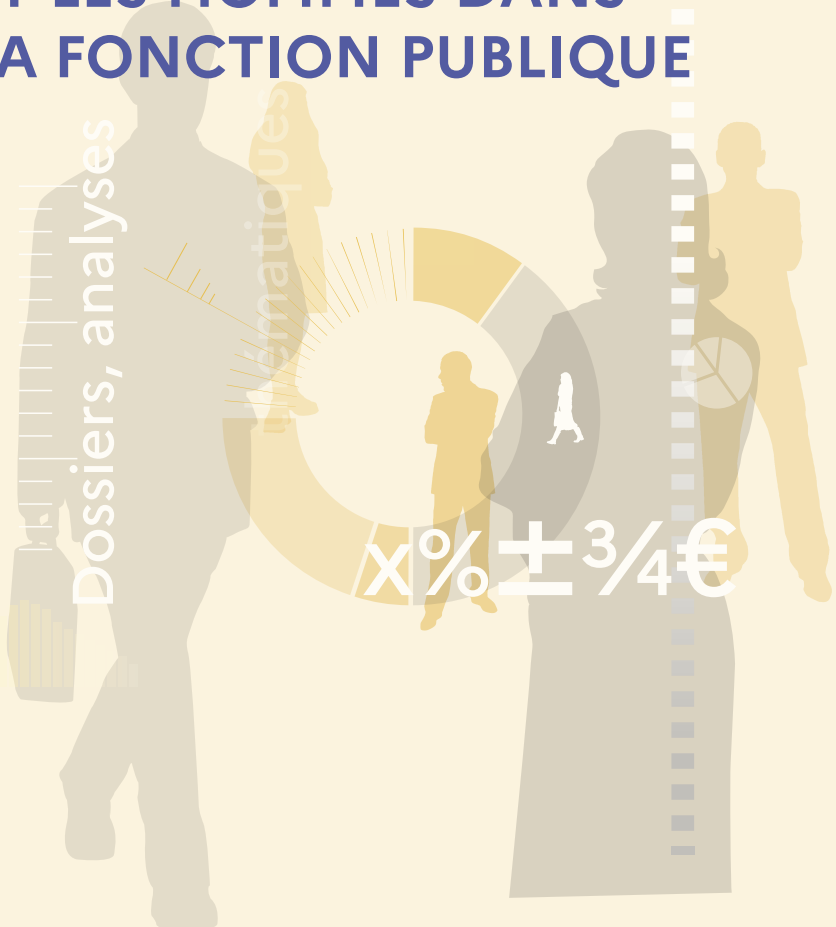
ÉDITION 2019

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Dossiers, analyses

Méthodologies

X% ± 3/4€





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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

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

ÉDITION 2019

Directrice de la publication :
Nathalie Colin, directrice générale de l'administration et de la fonction publique

TITRE 1

Actualités et retour d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Rédactrices en chef : Valérie PLOMB et Mathilde ROCHEFORT

Assistées de Patricia BENALI et Catherine LE ROY

Contributeurs

Claire BALARESQUE (DGAFF)	Anne DOUCÉLIN (DGAFF)	Anne de MAZIEUX (Ministère des armées)
Sophie BARRE (Centre hospitalier de Thuir)	Adrien FRIEZ (DGAFF)	Mina MEZITI (Centre hospitalier de Thuir)
Sophie BEGUE (Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse)	François GAUTIER (Ministère des solidarités et de la santé)	Elise MICHAUD (Département de la Seine-Saint-Denis)
Catherine BEGUEL GOMBERT (Conseil Régional de Bretagne)	Bernadette GEISLER (Eurométropole de Strasbourg)	Mireille MILLARD (Ministère des armées)
Eric BRIAT (ANCT)	Mathieu GUGLIELMI Mathieu (DGAFF)	Gabrielle de NADAILLAC (ANCT)
Aude BURTIN (Dijon Métropole, ville et CCAS)	Jean-Claude FOURNIER (Département des côtes d'Armor)	Carole NICOLAS (DGAFF)
Jérôme BONHERBE (Ministère des solidarités et de la santé)	Yann-Gael JAFFRE (DGAFF)	Elsa PALANDJIAN (Ministère des armées)
Emmanuel BROSSIER (DGAFF)	Lionel LAFFONT (Ministère des armées)	Blandine PARCHEMAL (DGAFF)
Elise BRUNEL (Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation)	Nouara LAIB (DGAFF)	Valérie PLOMB (DGAFF)
Alexandre CASTET de BIAUGUE (DGAFF)	Annie LE HOUEROU (Département des côtes d'Armor)	Aude PONROY (Ministère de l'Intérieur)
Corinne CHOMARAT (Ministère de l'Intérieur)	Françoise LIEBERT (Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation)	Sarah POUYAUD (Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation)
David CORBE-CHALON (DGAFF)	Cécile LOMBARD (DGAFF)	Fabienne RENAUD (Nantes Métropole, Ville et CCAS)
Mathilde DASTES (Ministère de l'Intérieur)	Raphael LOULOUGA (Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation)	Agnès SAAL (Ministère de la Culture)
Moctar DIABY (Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation)	Amélie MARION (Dijon Métropole, ville et CCAS)	Marie-Laure SAUVAGE (Nantes Métropole, Ville et CCAS)
Julia DI CICCIO (DGAFF)		

TITRE 2

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

Rédacteur en chef : Adrien FRIEZ **Coordination scientifique :** Frédéric TARDIEU

Coordination éditoriale : Nadine GAUTIER

Contributeurs

Dorothee AGUER (DGFIP - SRE)	Clémence DARRIGADE (CNRACL et FSPOEIE - CDC)	Claire HAGÈGE (DGAFF)
Christophe ANDREOLETTI (DGOS)	Marion DEFRESNE (Depp)	Sandra KERCHOUNI (DB)
Youcef AMIRAT (CDC)	Karine DELAMARE (DGAFF)	Juliette LAFONT (DGAFF)
Typhaine AUNAY (OED)	Bertrand DELHOMME (Depp)	Ségolène LEROY (CNRACL et FSPOEIE - CDC)
Amadou Yaya BA (DGAFF)	Céline DENNEVAULT (Drees)	Alice MAINGUENE (DGCL)
Odran BONNET (Insee)	Flore DESCHARD (France Stratégie)	Catherine MARTIN (DGAFF)
Patrick BRAT (DGAFF)	Clément DHERBECOURT (France Stratégie)	Sébastien MOUTON (DGAFF)
Luc BRIERE (DGCL)	Nathalie DONZEAU (Insee)	Xavier NIEL (DGCL)
Marion BULCOURT (CDC)	Aurore FLEURET (Insee)	Véronique PERIN-FOUCAULT (DGOS)
Benoît BUISSON (DGFIP - SRE)	Sandrine FIRQUET (Dares)	Régis PINEAU (DGAFF)
Faustine BUSCH (DGCL)	Aurélien FROT (DGAFF)	Claudine PINON (DGAFF)
Alexandre CASTET DE BIAUGUE (DGAFF)	Kélig GAUTIER (DGFIP - SRE)	Aurélien POISSONNIER (DGAFF)
Claire CHARAVEL (DGAFF)	Loïc GAUTIER (CNRACL et FSPOEIE - CDC)	Yannig PONS (DGAFF)
Nathalie CHATAIGNIER (Ircantec - CDC)	Simon GEORGES-KOT (Insee)	Pierre PORA (Insee)
Sandrine CHAUMERON (OED)	François GIQUÉL (DGAFF)	Thomas RENAUD (DGAFF)
Justine COURTECUISSÉ (DGOS)	Fanny GODET (DGAFF)	Emmanuel SAVARIN (DGAFF)
Julie DANIAUD (DGAFF)	Julie GOUSSEN (Insee)	Nesheer SOLANKI (DB)
Stéphanie DARMON-RIGAIL (DGCL)	Guillaume GROSBOSIS (DGFIP - SRE)	Yohann VASLIN (DGAFF)
		Sandra ZILLONIZ (DGAFF)

TITRE 3

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

Rédactrice en chef : Claire BALARESQUE (DGAFP)

Contributeurs

Claire BALARESQUE (rédactrice en chef)

Elisabeth DE COUESSIN (DGAFP)

Thomas HAINAUT (DGAFP)

Yann LE CORRE (DGAFP)

Philippe OUTTIER (DGAFP)

Blandine PARCHEMAL (DGAFP)

Marie-Hélène PERRIN (DGAFP)

Pierre PROFIZI (DGAFP)

Théophile RICHARD DE CAPELE

D'HAUTPOUL (stagiaire ENS)

Laura CHIKH (DGAFP)

Julie DELAIDDE (DGCL)

Jean-Marc LESCURE (DGCL)

Nathalie GAILLARD (DGCL)

Sanaa TALAL (DGCL)

Odile BRISQUET (DGOS)

Rodrigue FALLOURD (DGOS)

Florence MEAUX
(Mission Cadres dirigeants)

Marie NIEDERGANG
(Mission Cadres dirigeants)

Christophe CALCAGNI
(Mission Cadres dirigeants)

Stéphane RICHARD
(Mission Cadres dirigeants)

Déclarée grande cause du quinquennat par le président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes mobilise aujourd'hui l'ensemble du Gouvernement qui s'engage partout où des inégalités perdurent.

Parce qu'elle représente 20 % de l'emploi en France, notre fonction publique est concernée au premier chef par ce combat, et se doit à cet égard d'être exemplaire. Il m'appartient, en tant que Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, de porter haut cette priorité. Je veux que les carrières féminines soient mieux prises en compte à tous les niveaux de la fonction publique. Presque deux tiers des emplois de la fonction publique sont occupés par des femmes. Pourtant, la présence des femmes diminue à mesure que l'on grimpe dans la hiérarchie. Les talents féminins sont encore trop peu présents dans les emplois d'encadrement et de direction. Mais les évolutions sont réelles et il y a des exemples concrets de la volonté du Gouvernement de faire bouger les lignes. Les femmes sont là, il faut les accompagner et c'est mon rôle de m'assurer qu'elles aient accès à des postes clés dans l'administration.

L'égalité entre les femmes et les hommes a connu, depuis le début du quinquennat, des avancées majeures dans la fonction publique. En trois ans, nous avons rendu possible une évolution de dix points de recrutement de femmes dans des emplois de cadres dirigeants, c'est sans précédent. Le taux de féminisation des primo-nominations des emplois supérieurs et dirigeants était de 37 % en 2018 contre 30% en 2014. Le Gouvernement est pleinement mobilisé depuis le début du quinquennat pour mener une politique ambitieuse et volontariste sur ce sujet. Mais nous ne pouvons pas nous contenter de ces chiffres, il faut accélérer cette progression. L'Etat doit donner l'exemple. En 2018, six ministères ont payé une amende pour non-respect des 40 % de primo-nomination de femmes dans les emplois de l'encadrement supérieur. Cette règle a été renforcée par la loi de transformation de la fonction publique dont je suis responsable de l'application. Mon objectif n'est pas de recouvrer des amendes, mais de m'assurer que ces ministères n'aient plus à les payer ! Je compte m'appuyer sur la loi de transformation de la fonction publique de 2019 et notamment sur les plans de progrès relatifs à l'égalité professionnelle que chaque ministère me remettra au 31 décembre 2020. Cela nous permettra de mesurer ministère par ministère le chemin à parcourir, et de se donner les moyens de progresser sur le terrain.

En tant que Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, je veux incarner véritablement ces priorités et ce changement de culture. J'ai ainsi choisi de nommer une femme à tête de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique qui est l'administration pilote pour la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique. Mme Colin est ainsi la deuxième femme à occuper un tel poste. Il m'appartient de m'assurer que la place des femmes dans la fonction publique soit effectivement valorisée. D'abord en faisant appliquer strictement et rapidement la loi qui porte un objectif de 40 % de dirigeantes. Cet objectif, je veux le faire respecter pleinement en 2021, c'est mon engagement : ne pas attendre la fin du quinquennat pour nous conformer à l'évidence et donner l'exemple. Dès 2021, je mettrai en place un dispositif de suivi très rigoureux de cet objectif et je m'assurerai de son évolution avec les ministres concernés.

Alors que la réforme de la haute fonction publique est au cœur de ma feuille de route, et que le renforcement de la diversité y occupe une place centrale, la place des femmes est bien sûr prioritaire. A cette fin, je renforce le repérage et la gestion des talents féminins grâce à un vivier interministériel de femmes que je souhaite « marrainer » de manière très active. Je souhaite monter des programmes pour suivre leur parcours et les accompagner.

Cette 6^{ème} édition du Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique donne comme chaque année la parole aux employeurs des trois versants de la fonction publique afin qu'ils partagent leurs initiatives et leurs retours d'expériences portant sur des actions de formation, de sensibilisation et de mentorat, la mixité des métiers ou l'accompagnement des futurs parents.

Car, je le répète, au-delà de la loi et des textes réglementaires, le renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes passe par un changement culturel, qui doit être le fruit d'une prise de conscience de chaque citoyen et par chaque agent public. Les nombreux outils dont nous disposons sont autant d'opportunités à disposition de nos agents publics et des employeurs publics pour qu'ils deviennent eux-mêmes acteurs de ce changement de paradigme. Sans la mobilisation de chacun d'entre vous, ce changement ne pourra avoir lieu.

Ce document permet d'éclairer et d'orienter utilement notre action et celle de chacun d'entre vous, au quotidien, afin que nous développiions collectivement une culture partagée de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Tel est l'objet de ce travail collectif de qualité à destination de l'ensemble des acteurs de l'égalité professionnelle, qu'il s'agisse des employeurs, des organisations syndicales et des agents.

L'égalité est l'affaire de toutes et tous au quotidien, et c'est ensemble que nous progresserons. Je vous invite donc à vous saisir pleinement de ce Rapport et de ses précieux enseignements. J'en appelle ainsi à la responsabilité de chacun d'entre vous, pour que nous puissions ensemble « mener ce combat », comme l'appelle de ses vœux le Président de la République. Je suis convaincue qu'ensemble nous parviendrons à concrétiser rapidement cet objectif d'égalité entre les femmes et les hommes, dans la fonction publique, pour qu'il infuse, également, dans toute la société.

Amélie de MONTCHALIN
Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques

Actualités 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 de la mise en œuvre
du dispositif des nominations
équilibrées au cours
de l'année 2018.
Rapport 2019

TITRE 3

TITRE 1

Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique	15
1 Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique	19
1.1 Les apports de l'accord du 30 novembre 2018 et de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique	21
1.1.1 L'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre des plans d'action relatif à l'égalité professionnelle	22
1.1.2 La mise en place pour tous les agents de dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral et d'agissements sexistes	23
1.1.3 La pérennisation d'une culture de l'égalité : le déploiement de référents Egalité, la formation des agents et l'amélioration de la connaissance du risque discriminatoire lié au sexe	25
1.1.4 L'accompagnement financier des employeurs : le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle lancé en 2019 et renouvelé pour 2020	27
1.1.5 Le calcul des écarts de rémunération : les outils mis à disposition des employeurs publics	28
1.1.6 L'élargissement et le renforcement du dispositif des nominations équilibrées dans les emplois de direction et à la décision du Gouvernement	29
1.1.7 De nouveaux droits en matière d'avancement pour les agents	29
1.1.8 Une meilleure prise en compte de la grossesse, de la parentalité et de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	30
1.2 Labellisation Egalité professionnelle et Diversité : les employeurs publics s'engagent	33
1.2.1 Le Label Egalité Professionnelle	33
1.2.2 Le Label Diversité	33
1.3 L'accès des femmes et des hommes à la fonction publique	35
1.3.1 L'accès des femmes et des hommes aux Instituts régionaux d'administration et à l'Ecole nationale d'administration (ENA)	35
1.3.2 L'accès des femmes et des hommes à l'Ecole nationale d'administration	38
1.3.3 Les classes préparatoires intégrées (CPI)	38
1.3.4 L'apprentissage	39
1.4 L'expérimentation du budget intégrant l'égalité dans les ministères	40
2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique	43
2.1 L'élaboration et la mise en œuvre de plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle	44
2.2 La mise en place de dispositifs de signalement et de traitement des violences, des discriminations, du harcèlement sexuel ou moral et des agissements sexistes	48
2.2.1 Mutualisation d'un dispositif par trois organismes distincts	48
2.2.2 Rénovation de la communication et de l'information autour du dispositif	50
2.3 La mixité des métiers	51
2.4 L'expérimentation du budget sensible au genre	55
2.5 La résorption des inégalités salariales	64
2.6 Un accompagnement participatif : les formations, les sensibilisations, le mentorat et la constitution de réseaux	66

2.7 L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale	70
2.8 La lutte contre le sexisme et les stéréotypes de genre ainsi que contre les violences sexuelles, les harcèlements et les agissements sexistes	73
2.9 L'attention à la santé, vecteur de l'égalité	82

TITRE 2

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique 85

1 Les effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique 89

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2017 : caractéristiques des agents	91
1.1.1 La féminisation de l'emploi public se poursuit notamment dans l'encadrement supérieur	91
1.1.2 Les apprentis dans la fonction publique en 2017	92
1.1.3 Focus sur les contractuels dans la fonction publique en 2017	93
1.2 Les effectifs physiques et la part des femmes dans les trois versants de la fonction publique	95
1.2.1 La fonction publique de l'Etat	95
1.2.2 La fonction publique territoriale	96
1.2.3 La fonction publique hospitalière	97
1.2.4 Trois versants de la fonction publique	98
1.3 Les statuts et les situations d'emploi, les catégories hiérarchiques et les filières	102
1.4 Les âges	108
1.5 Les travailleurs handicapés	116
1.6 Les diplômés	118
1.7 Le temps partiel	120
1.8 Les nouveaux apprentis	124

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique 127

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction territoriale en 2017	131
2.1.1 Recrutement externe (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'Etat	131
2.1.2 Recrutements externes dans la fonction publique territoriale	138
2.2 Les recrutements internes, examens professionnels et concours réservés dans la fonction publique	143
2.2.1 La fonction publique de l'Etat	143
2.2.2 La fonction publique territoriale	147
2.3 La mobilité professionnelle dans la fonction publique	151
2.4 Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique	157

3 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique 179

3.1 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2017	181
3.2 Les rémunérations des contractuels	199

4	La formation des agents publics en 2017	203
	4.1 La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'Etat en 2017	205
5	Les conditions, l'organisation et le temps de travail	207
	5.1 L'organisation du temps de travail	209
	5.2 Le compte-épargne temps	211
	5.3 Les congés et autres absences au travail	214
	5.4 Les congés maladie	216
	5.5 Les accidents du travail, les maladie professionnelles et l'exposition aux risques professionnels	217
6	Les relations professionnelles	219
	6.1 Les sanctions disciplinaires et pour insuffisance professionnelle	221
	6.2 La représentation dans les instances	224
7	La politique sociale	227
	7.1 Les crédits sociaux	229
	7.2 La famille et les logements	231
TITRE 3		
	Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018. Rapport 2019	235
	Introduction	237
	Explication du dispositif	237
	1/ Objectifs et origines du dispositif	237
	2/ Emplois concernés par le dispositif	237
	3/ Appréciation des effets du dispositif et éventuelles sanctions	238
	Remarques générales	240
1	Synthèse de l'ensemble de la fonction publique	245
2	Fonction publique de l'Etat (FPE)	249
	A/ Synthèse	251
	B/ Fonction publique de l'Etat par type d'emplois	253
	1/ Les emplois de l'administration centrale de l'Etat dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement	253
	2/ Les primo-nominations dans les emplois de direction des administrations centrales de l'Etat	255
	3/ Les primo-nominations dans les emplois de l'administration territoriale de l'Etat	260

C/ Fonction publique de l'Etat par département ministériel	262
1/ Ministère de l'Europe et des affaires étrangères	263
2/ Ministères chargés des affaires sociales	264
3/ Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	266
4/ Ministère de la culture	267
5/ Ministère des armées	269
6/ Ministères chargés de l'écologie et du logement	271
7/ Ministères économiques et financiers	272
8/ Ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	274
9/ Ministère de l'intérieur	276
10/ Ministère de la justice	278
11/ Les services du Premier ministre	280
Conclusion	281
3 Fonction publique territoriale (FPT)	283
A/ Synthèse	285
B/ Fonction publique territoriale par type de collectivité territoriale et EPCI	288
1/ Les régions et collectivités territoriales à statut particulier	288
2/ Les départements	289
3/ Les communes	291
4/ Les EPCI	293
Conclusion	294
4 La fonction publique hospitalière (FPH)	297
A/ Synthèse	299
B/ Fonction publique hospitalière par type d'emplois	300
1/ Les emplois de directeur de centre hospitalier universitaire et de directeur de centre hospitalier régional	300
2/ Les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital	301
3/ Les emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social	302
4/ Les emplois fonctionnels de directeur de soins	302
5/ Les emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel	303
Conclusion	304
Annexes	305
Annexe 1 : Tableau des différents types d'emplois entrant dans le périmètre du DNE	307
Annexe 2 : Informations transmises par les 11 départements ministériels	309
Annexe 3 : Informations fournies par la fonction publique territoriale	315
Annexe 4 : Informations fournies par la fonction publique hospitalière	319

ANNEXES	321
ANNEXE 1 : Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018	323
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	377
ANNEXE 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 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	379
ANNEXE 4 : Circulaire NOR RDFS1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	383
ANNEXE 5 : Circulaire NOR CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique	389
ANNEXE 6 : Circulaire NOR CPAF1903608C du 22 février 2019 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État	405

TITRE 1

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

**Actualité de l'égalité professionnelle
dans la fonction publique**

1

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

2

Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique 1

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

Les apports de l'accord du 30 novembre 2018 et de la loi
du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique 1.1

Labellisation Egalité professionnelle et Diversité :
les employeurs publics s'engagent toujours plus nombreux 1.2

L'accès des femmes et des hommes à la fonction publique 1.3

L'expérimentation du budget intégrant l'égalité
dans les ministères 1.4

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

1.1 Les apports de l'accord du 30 novembre 2018 et de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique

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

Le 9 mars 2018, à la suite du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes, une concertation, suivie d'une négociation, a été lancée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique afin de renforcer les acquis de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 et du protocole d'accord du 8 mars 2013. **Le 30 novembre 2018, un accord ambitieux a été signé par la majorité des organisations syndicales représentatives des agents publics et par les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique.**

Cet accord porte sur **cinq axes** : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ; créer les conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ; supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ; mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ; renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

Afin de s'assurer de la mise en œuvre concrète de l'accord, trois comités de suivi, présidés par le Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Action et des Comptes publics, se sont réunis en janvier, juillet et décembre 2019, faisant état des progrès dans la mise en œuvre des actions prévues par l'accord.

En outre, plusieurs mesures emblématiques de l'accord ont été inscrites dans le titre V de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il s'agit, notamment, de **l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action égalité professionnelle assortie de la possibilité d'une pénalité ne pouvant excéder 1 % de la rémunération brute annuelle de l'ensemble des personnels, de l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes, de la suppression du jour de carence pour les congés maladie des femmes enceintes (à partir de la déclaration de grossesse), de l'extension du dispositif des nominations équilibrées, de la conservation des droits à avancement en cas de congé parental ou de la disponibilité pour élever un enfant dans la limite d'une durée de cinq ans, ainsi que de la création de 1 000 places en crèche supplémentaires sur trois ans, dont un tiers déployé dès 2019 (voir *infra*).**

Le débat parlementaire a enrichi la loi avec plusieurs mesures, telles que **la possibilité pour les personnes victimes d'actes de violences sexuelles ou sexistes d'être assistées dans le cadre des procédures disciplinaires engagées contre les auteurs de ces actes, la reconnaissance de l'état de grossesse comme critère de discrimination au sein du statut général des fonctionnaires, la possibilité de bénéficier d'un aménagement d'horaires pendant la période d'allaitement de l'enfant, le droit de recourir au télétravail de manière ponctuelle, et enfin, la création d'un congé de proche aidant.**

Différents outils facilitant la mise en œuvre de ces mesures novatrices et structurantes ont d'ores et déjà été mis à la disposition des employeurs publics : un référentiel de plans d'action égalité professionnelle, une charte de fonctionnement des dispositifs de signalement, une circulaire relative aux référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics et un référentiel de formation relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations.

1 Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

En outre, en application de l'accord du 30 novembre 2018, la DGAFP a mis en place un **Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)** à destination des ministères, de leurs services déconcentrés et de leurs établissements publics, en lien avec le service des droits des femmes et à l'égalité, la direction de la modernisation et de l'action territoriale du ministère de l'Intérieur et les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH. En 2019, 42 projets ont été cofinancés.

Enfin, l'article 5 de la loi du 6 août prévoit l'élaboration d'un **rapport social unique rendu public**, en remplacement du bilan social, du rapport de situation comparée, du bilan hygiène et sécurité, et enrichit les indicateurs prévus par cette même loi, ainsi que la création d'**une base de données sociales** accessible aux membres des comités sociaux d'administration. (Voir *infra*).

Les décrets d'application de la loi ont été présentés aux instances de dialogue social, et sont publiés de manière échelonnée en 2019 (décret relatif aux primo-nominations équilibrées) et au premier semestre 2020 (décrets présidence alternée, dispositifs de signalement, plans d'action Egalité, annualisation du temps de travail, Compte épargne temps, etc.) (Voir *infra*).

1.1.1 L'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre des plans d'action relatif à l'égalité professionnelle

Prévues par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018 (action 1.1), l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle sont rendues obligatoires par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et désormais par l'article 6 *septies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ainsi, afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les mesures mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;

3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la loi de 1983 et établi chaque année par les administrations.

Les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (avant le prochain renouvellement des instances), puis les comités sociaux sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique précise les modalités de transmission du plan aux autorités compétentes, les délais accordés et les sanctions en cas de défaillance. Ainsi, à défaut de transmission du plan d'action, le montant de cette pénalité est fixé à 1 % de la rémunération brute annuelle

globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné. Toutefois, en cas de transmission avant la fin du délai de mise en demeure de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit à 0,5 % de la même assiette.

La DGAFP avait déjà mis, en novembre 2019, à la disposition des employeurs des trois versants de la fonction publique un Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, outil méthodologique d'aide à l'élaboration de leur plan d'action égalité professionnelle, et comprenant de nombreux retours d'expérience.

La DGAFP mettra également à la disposition des employeurs publics une fiche d'explication du décret du 4 mai 2020.

1.1.2 La mise en place pour tous les agents de dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral et d'agissements sexistes

Annoncée par le Président de la République lors de son discours du 25 novembre 2017, la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes a été réaffirmée par la circulaire du 9 mars 2018, puis par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018.

Afin de **renforcer la portée de ces mesures et d'assurer un traitement égal de l'ensemble des agents publics**, l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique insère un article 6 quater A au sein du statut général des fonctionnaires, qui prévoit la mise en place obligatoire d'un tel dispositif pour l'ensemble des administrations et **qui ajoute les discriminations** dans son champ, ainsi que la possibilité pour les témoins de tels actes de saisir le dispositif. Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 précise les conditions d'application de cette obligation.

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit expressément des sanctions pour les faits de harcèlement sexuel et les agissements sexistes¹, ainsi que de discrimination² ; elle précise l'obligation de protection de la santé et de l'intégrité des fonctionnaires.

L'objet du dispositif

Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 mettent en place un **dispositif de signalement** qui a pour objet de recueillir les signalements **des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes** et de **les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.**

Le dispositif peut également être saisi par des **témoins** de tels actes.

Les champs matériel et personnel du dispositif

Afin que les employeurs publics puissent répondre à l'obligation de mettre à disposition de tous les agents publics un dispositif de signalement tel que prévu par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, ce dispositif peut **soit être mis en place par chaque employeur des trois versants de la fonction publique, soit être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations de l'Etat et leurs établissements publics, collectivités territoriales et/ou établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière.** Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ce dispositif peut également être confié, dans les conditions prévues à l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984, aux centres de gestion.

1 Art. 6 ter « 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 »)

2 Articles 6 et 6 bis.

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

1 Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Les publics concernés sont les **fonctionnaires et agents contractuels des trois versants de la fonction publique**. Ainsi, **tous les agents publics ont accès à un tel dispositif, quelle que soit la nature de leur employeur public (administration de l'Etat, établissement public ou collectivité territoriale) et la localisation de leur poste**. L'autorité compétente procède, par tout moyen propre à la rendre accessible, à une information des agents placés sous son autorité sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès.

Lorsque ce dispositif de signalement est mutualisé entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics ou confié à un centre de gestion, chaque autorité compétente demeure chargée de procéder à une information des agents placés sous son autorité.

Les employeurs publics sont par ailleurs invités à mobiliser pleinement ces dispositifs afin de recueillir les signalements et d'accompagner les agentes et les agents victimes de violences conjugales et intrafamiliales, en adoptant en ce sens les arrêtés ministériels requis.

Les procédures de signalement

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes comporte :

- **une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements**. L'acte instituant ces procédures précise les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement adresse son signalement, fournit les faits ainsi que, s'il en dispose, les informations ou documents, quels que soient leur forme et leur support, de nature à étayer son signalement. Il fournit les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.
- **une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents** chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- **une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes** pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et pour assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées, après information du ou des comités sociaux compétents³ :

- **par arrêté du ministre** pour les employeurs publics relevant de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
- **par décision de l'autorité territoriale pour les employeurs publics** relevant de la loi du 26 janvier 1984 ;
- **par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination** dans l'établissement, pour les établissements relevant de la loi du 9 janvier 1986.

La protection des victimes et des témoins

Le dispositif de signalement permet de **garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs** des actes ou agissements entrant dans le champ du dispositif, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

Ainsi, **l'acte instituant les procédures du dispositif précise également les mesures qui incombent à l'autorité compétente pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de celui-ci**, ainsi que des modalités suivant lesquelles il se trouve informé des suites qui y sont données, et pour garantir la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement et des personnes visées ainsi que des faits faisant l'objet de ce signalement, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement du signalement. Il mentionne, le cas échéant, l'existence d'un traitement automatisé des signalements mis en œuvre conformément au règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016.

³ Jusqu'au renouvellement général des instances représentatives des personnels de la fonction publique, les projets d'arrêté ou de décision sont présentés pour information aux comités techniques compétents, ainsi qu'aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents. A cette fin, ces comités peuvent être réunis conjointement.

Ce même acte précise la nature des dispositifs mis en œuvre pour la prise en charge, par les services et professionnels compétents, des agents victimes des actes ou agissements mentionnés au même article ainsi que les modalités par lesquelles ils ont accès à ces services et professionnels. Il précise enfin les modalités de transmission du signalement à l'autorité compétente pour prendre toute mesure de protection au bénéfice de l'agent, victime ou témoin des actes ou agissements mentionnés au même article, la nature de ces mesures de protection, ainsi que les modalités par lesquelles elle s'assure du traitement des faits signalés.

Le calendrier de mise en œuvre

Le décret du 13 mars 2020 prévoit que les administrations, collectivités territoriales ou établissements publics mettent en place le dispositif de signalement régi par le présent décret **au plus tard le 1^{er} mai 2020**.

1.1.3 La pérennisation d'une culture de l'égalité : le déploiement de référents Egalité, la formation des agents et l'amélioration de la connaissance du risque discriminatoire lié au sexe

Les référents Egalité

En application de l'action 1.5 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a signé, le 30 novembre 2019, la circulaire relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics.

Cette circulaire précise les missions des référentes et référents Egalité : informer, mener des actions de sensibilisation, conseiller les agents et les services de leur structure, participer à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et suivre la mise en œuvre de actions menées par leur administration de rattachement. Pour remplir leurs missions, les référentes et référents Egalité bénéficient de formations et d'une lettre de mission. La circulaire précise que **chaque administration de l'Etat doit se doter, d'ici le 1^{er} mars 2020, d'un réseau de référentes et référents Egalité**, désignés au sein de chaque direction ou service d'administration centrale, service déconcentré, préfecture, académie ou établissement public administratif de l'Etat, afin que l'ensemble des agents publics puissent saisir un référent Egalité de proximité, **sans préjudice de la mise en place d'une mutualisation**.

La formation des agents

Afin de répondre aux exigences de formation énoncées par l'accord du 30 novembre 2018 et d'accompagner les employeurs publics, un référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique a été élaboré par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) dans le cadre d'un groupe de travail composé de membres des trois versants de la fonction publique. Ce référentiel a pour objectif de fournir des outils aux employeurs publics afin qu'ils convergent vers une culture commune de l'égalité professionnelle et garantissent des formations de qualité au profit de l'ensemble des agents et élèves des écoles de service public.

La prévention des discriminations et l'égalité professionnelle ont été intégrées au sein du schéma directeur pour la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat 2018-2020 (action prioritaire n° 8, schéma disponible sur le portail de la fonction publique). Cette action qui vise plus particulièrement la formation des cadres aux enjeux de l'égalité professionnelle, à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, est mise en œuvre depuis l'année 2019 avec un triple objectif :

- La définition d'une stratégie de formation pour l'ensemble de la fonction publique ;
- La structuration de l'offre de formation à travers la mise en place de référentiels de formation et de compétences ;

1 Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

- Et l'élaboration d'une offre interministérielle de formation dans une logique de mutualisation, à travers la mise en place d'un marché interministériel de formation.

Ce marché interministériel de formation « Diversité, égalité, lutte contre les violences sexuelles et sexistes et laïcité et neutralité des agents du service public » porté par les ministères sociaux, a été notifié en juin 2019. Il comprend quatre lots de formation ; sept ministères y adhèrent⁴. Ces derniers ont eu recours à ce marché interministériel pour former leurs agents, toutes catégories confondues, notamment sur les problématiques d'égalité entre les femmes et les hommes, de lutte contre les discriminations et les stéréotypes et également de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Ces formations qui visent des objectifs de sensibilisation ou d'expertise, ont été organisées à destination aussi bien des personnels de l'encadrement supérieur, des managers, des agents nouvellement recrutés, des formateurs internes que des agents en charge des ressources humaines, de la prévention des discriminations, de la médecine de travail, des représentants des personnels et des étudiants en formation initiale de certains établissements publics.

La mise en place de la plate-forme interministérielle de formation à distance Mentor permettra de prolonger et de renforcer la capacité de formation des agents publics sur les questions d'égalité dans la fonction publique.

L'amélioration de la connaissance du risque discriminatoire lié au sexe

Les travaux de testing

Le Premier ministre avait confié, en 2015, au professeur L'Horty et à son équipe la mission d'évaluer, au regard des risques de discrimination, les différentes voies de recrutement dans les trois versants de la fonction publique.

Pour cette recherche, l'équipe universitaire s'était appuyée sur deux types de méthode : l'exploitation systématique des bases de données de concours externes de la fonction publique de l'Etat (400 000 candidats à 90 concours), d'une part, et pour la première fois, la réalisation de *testing* de discrimination dans l'accès à l'emploi public et à l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi. Étaient testés **les critères du sexe, de l'origine (signalée par le patronyme) et du lieu de résidence**. Les résultats avaient été présentés en 2016 aux employeurs publics et aux organisations syndicales. L'étude statistique avait révélé des inégalités dans les chances de succès des candidats, notamment en défaveur des femmes, des personnes nées hors de France métropolitaine et de celles résidant dans une ville avec une forte emprise de zones urbaines sensibles. Les opérations de *testing* menées sur le critère du sexe et de l'origine des candidats n'avaient pas mis en évidence de différence de traitement dans des commissariats, mais avaient pu en révéler dans des établissements publics de santé.

En 2017, la ministre de la Fonction publique avait confié à cette même équipe le soin d'approfondir la connaissance en ce domaine par le biais de nouvelles opérations de *testing* portant sur les critères du sexe, du patronyme, du lieu de résidence, et pour la première fois dans la fonction publique, de l'orientation sexuelle. Ce nouveau rapport, présenté en 2018, notamment devant les instances de dialogue social de la fonction publique, avait mis en évidence **une diminution du risque discriminatoire par rapport à 2016**.

Afin de prolonger sur le moyen terme cet éclairage sur le risque discriminatoire dans l'accès à la fonction publique, le ministre de l'Action et des Comptes publics a confié, en 2019, une nouvelle mission de *testing* au Professeur L'Horty et à son équipe portant, dans les trois versants de la fonction publique, sur trois critères déjà explorés en 2016 et 2018 (sexe, origine signalée par le patronyme et lieu de résidence) en ajoutant un nouveau critère. Concernant les critères déjà étudiés, des comparaisons pourront être réalisées entre les résultats passés et ceux de cette nouvelle étude.

Les conclusions de ces travaux seront remises en **septembre 2020**.

4 Lot 1 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes ; Lot 2 : Diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes ; Lot 3 : Égalité entre les femmes et les hommes ; Lot 4 : Laïcité et neutralité des agents du service public ; Lots 1, 2, 3 et 4 : Ministères Sociaux ; Ministère de l'Intérieur ; Ministère de l'Europe et des affaires étrangères ; Ministère de l'Agriculture et de l'alimentation ; Ministère des Armées ; 4 directions des SPM. Lot 1 : Ministère de l'Économie et des Finances ; Ministère de la Culture.

La « Base concours »

La « Base concours » est une collecte de données à caractère personnel relatives à la formation, à l'environnement social et professionnel, ainsi qu'au processus de sélection des personnes candidates au recrutement dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique. Prévue par l'article 16 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, inséré par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, la Base concours prévoit que les données sont collectées pour les concours organisés à compter du 1^{er} janvier 2020, et pourront être exploitées à partir de 2021. Cette base comprend deux types de données : celles collectées par les administrations organisatrices de concours dans les trois versants de la fonction publique, transmises à la DGAFP, dont le sexe et les données sur la sélection des candidats ; celles collectées par la DGAFP à partir d'une enquête menée auprès de chaque candidat répondant sur la base du volontariat, dont la situation de famille et le nombre d'enfants. La liste des données faisant l'objet de la collecte, ainsi que la procédure de collecte, sont fixées par arrêté du 4 mai 2020 fixant la nature et le format des données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et les modalités de leur transmission au service chargé de la « Base concours ».

Le rapport social unique

Ainsi que le prévoit l'article 5 de la loi du 6 août 2019 (et à partir du 1^{er} janvier 2021, l'article 9 bis A du statut général de la fonction publique), les administrations des trois versants de la fonction publique élaborent chaque année un **rapport social unique** rassemblant les éléments et données notamment relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.

Le rapport social unique intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes. Cet état comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et détaille, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan d'action prévu à l'article 6 septies du statut général.

Les données du RSU sont renseignées dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux. Les centres de gestion rendent accessibles aux collectivités et aux établissements relevant de la fonction publique territoriale un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale.

Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base de données sociales par les administrations, les collectivités territoriales et leurs établissements sont précisés par décret en Conseil d'Etat à paraître en 2020.

1.1.4 L'accompagnement financier des employeurs : le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle lancé en 2019 et renouvelé pour 2020



Prévu par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, et lancé par la **circulaire du 22 février 2019, le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)** a connu pour sa première année un réel succès : 51 dossiers ont été déposés par des administrations de l'Etat tant en administration centrale qu'en services déconcentrés ou établissements publics, en métropole et en Outre-mer⁵. Le comité de sélection – piloté par la DGAFP en lien avec le Service des droits des femmes

5 Si le porteur de projet doit obligatoirement être un service de l'Etat, les projets peuvent associer des structures des trois versants de la fonction publique.

1 Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

et à l'égalité, la Direction de la modernisation et de l'action territoriale du ministère de l'Intérieur et les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH – a décidé de cofinancer **42 projets à hauteur de près de 600 000 euros**.

Les projets, très variés, portaient principalement sur du mentorat et du coaching, des formations et sensibilisations relatives à l'égalité ou à la lutte contre violences sexuelles et sexistes, l'organisation de journées de l'Égalité, de séminaires et d'hackathons, l'élaboration de chartes, le tournage par des agents publics de vidéos mettant en scène des situations de sexisme ordinaire, des actions de théâtre-forum pour faire évoluer les agents publics sur leurs stéréotypes liés au genre, la constitution de viviers afin de favoriser la mixité des métiers techniques et informatiques, un quizz sur l'égalité professionnelle, etc.

Renouvelé en 2020, les attendus du FEP ont été précisés par la [circulaire conjointe FIRH/FIAC/FEP du 7 octobre 2019](#). Les employeurs de l'Etat ont été encore plus nombreux à s'emparer de ce dispositif puisque 71 dossiers ont été déposés en décembre 2019 et soumis à l'avis du comité de sélection le 27 février 2020.

1.1.5 Le calcul des écarts de rémunération : les outils mis à disposition des employeurs publics

Pour faire suite à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de novembre 2018, et en cohérence avec les avancées récentes dans le secteur privé en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et la mise en place d'un Index de l'égalité entre les femmes-hommes⁶, **la fonction publique se dote d'une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération** auprès des employeurs des trois versants de la fonction publique, ainsi que le prévoit **l'action 3.1 de l'accord de 2018**.

Pour rappel, les écarts de rémunération sont en réduction dans la fonction publique (12,6 % de différence entre le salaire net en équivalent temps plein des femmes par rapport à celui des hommes en 2017, contre 12,9 % en 2016, et en baisse régulière depuis 2013) et demeurent inférieurs aux écarts constatés dans le secteur privé (19,0 % en 2016).

Dans le cadre du troisième axe de l'accord intitulé « Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière », le gouvernement et les employeurs publics se sont engagés à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, des mesures d'évaluation et, le cas échéant, de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, quel que soit leur statut, afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière des agentes et agents publics et l'égalité salariale.

Afin de mettre en œuvre cet engagement, le service statistique ministériel de la fonction publique (SDESSI-DGAFP)⁷ déploie progressivement **une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération** auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique, en débutant par les ministères.

Cet indicateur pour la fonction publique correspond à l'indicateur N°1 de l'index créé pour le secteur privé (comptant pour 40 % dans la note finale) sur les écarts de rémunération femme-homme sur une année civile.

En outre, pour les fonctionnaires, le DESSI propose une approche méthodologique simple qui permet de décomposer les effets de cet écart : temps partiel ; ségrégation des corps ; démographique ; écart de prime à corps/grade/échelon/indice égal et décomposition de cet écart en différentes catégories (géographique, heures supplémentaires, résultats, etc.). Cette méthodologie peut être étendue aux agents dont l'emploi est régi par un statut ou quasi-statut comme les médecins ou les ouvriers d'Etat.

6 Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail ; décret n° 2019-382 du 29 avril 2019 portant application des dispositions de l'article 104 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatif aux obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

7 Département des études, des statistiques et des systèmes d'information – SDESSI – Ministère de l'Action et des Comptes publics.

La méthodologie de réalisation des autres indicateurs équivalents à ceux de l'index du privé (taux d'augmentation, taux de promotion) est expliquée dans le **Guide méthodologique accompagnant l'outil**.

L'outil est accessible en version test sur le site de la fonction publique depuis la fin du mois de janvier 2020 : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes>

1.1.6 L'élargissement et le renforcement du dispositif des nominations équilibrées dans les emplois de direction et à la décision du Gouvernement

Mis en place par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, le dispositif des nominations équilibrées a pour objectif d'inciter à la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur des trois versants de la fonction publique. Pour ce faire, il incite les employeurs publics à respecter une proportion minimale de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations aux emplois de l'encadrement supérieur. Depuis 2017, l'objectif fixé est de 40 %. En cas de non-respect de cet objectif, l'employeur public est contraint de verser une pénalité financière de 90 000 euros par unité manquante.

Très structurant, ce dispositif agit à la fois sur le « flux » et le « stock » : le taux de femmes primo-nommées sur ces emplois est ainsi passé de 32% en 2013 à 37 % en 2018 et le taux de femmes en fonctions sur ces emplois de 27 % en 2015 à 31 % en 2018.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a **élargi le périmètre d'action de ce dispositif** dans son article 82 (désormais intégré dans le statut général de la fonction publique dans son article 6 quater). Elle prévoit ainsi l'extension du dispositif aux emplois de direction d'établissements publics de l'Etat, aux collectivités et EPCI de plus de 40 000 habitants et au centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). La loi adapte également certaines modalités du dispositif aux spécificités de la fonction publique territoriale, notamment en excluant du dispositif les collectivités territoriales et EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction. Enfin, elle dispense de pénalité financière les employeurs publics qui n'ont pas respecté l'objectif de 40 % pour les primo-nominations au cours de l'année écoulée, dès lors que les emplois concernées par le dispositif sont occupés à 40 % au moins par des personnes de chaque sexe.

Pris en application de l'article 82 de la loi n° 2019-828, le décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019 modifie le décret n°2012-601 du 30 avril 2012. Ce décret établit la nouvelle liste des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'État auxquels s'applique le dispositif des nominations équilibrées. Pour la fonction publique territoriale, et à compter des prochaines élections municipales, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de 40 000 à 80 000 habitants et le Centre national de la fonction publique territoriale sont soumis au dispositif. Pour les communes et établissements publics de coopération intercommunale nouvellement concernés, la contribution financière est fixée à 50 000 euros par nomination équilibrée manquante.

1.1.7 De nouveaux droits en matière d'avancement pour les agents

S'agissant de la garantie du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement, qui constitue l'action 3.6 du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, les dispositions relatives à l'avancement de grade dans les trois fonctions publiques ont été modifiées par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique afin :

- d'une part, de tenir compte lors de l'élaboration des tableaux d'avancement au choix de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés, dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues en matière de promotion et de valorisation des parcours ;
- d'autre part, de préciser, dans les tableaux annuels d'avancement au choix, la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ces tableaux qui sont susceptibles d'être promus.

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, pris en application de la loi du 6 août 2019, rappelle

1 Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

que les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours visent à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés. Ces dispositions s'appliqueront en vue des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Enfin, l'article 6 septies de loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, créé par l'article 80 de la loi du 6 août 2019, prévoit que les plans d'actions ministériels relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes doivent comporter des mesures visant à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois et grades de la fonction publique et, en particulier, doivent préciser, lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, les actions mises en œuvre pour garantir cet égal accès (voir *supra*).

1.1.8 Une meilleure prise en compte de la grossesse, de la parentalité et de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Le congé parental des fonctionnaires et la disponibilité pour élever un enfant

Le décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant a été pris en application de la loi de transformation de la fonction publique et traduit des mesures prévues par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Ce nouveau dispositif vise la réduction des inégalités de traitement entre les fonctionnaires des trois versants en permettant la prise en compte des périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant pour l'avancement des agents concernés (très majoritairement des femmes). Il permettra la conservation des droits à avancement dans une limite de cinq années (cumulées pour les deux dispositifs du congé parental et de la disponibilité pour élever un enfant).

Le décret prévoit également une plus grande modulation (entre deux et six mois) de la durée du congé parental et l'élargissement de la période (jusqu'aux douze ans de l'enfant) pendant laquelle la disponibilité pour élever un enfant est de droit. Ces assouplissements visent à permettre une meilleure répartition de l'utilisation de ces dispositifs entre les deux parents.

Le temps partiel annualisé de droit

Le décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant a été publié le 24 avril 2020. Ce texte s'inscrit dans le cadre de la mise œuvre de l'action 3.5 de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Ce décret autorise les agents publics civils élevant un enfant de moins de trois ans à cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée ne pouvant excéder deux mois consécutifs, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant. Il s'agit pour l'agent de bénéficier d'une période d'absence supplémentaire sans pour autant voir sa rémunération suspendue.

Les agents publics civils de la fonction publique de l'Etat, hors agents relevant du code de l'Education, les agents publics de la fonction publique territoriale et les agents publics relevant de la fonction publique hospitalière entrent dans le champ du décret.

Les dispositions du décret sont applicables aux demandes présentées jusqu'au 30 juin 2022. Le ministre chargé de la fonction publique procédera, six mois avant cette date, à une évaluation du dispositif.

L'utilisation du compte épargne temps

Le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics a été publié au JORF du 22 mars 2020. Ce texte s'inscrit dans le cadre de

la mise œuvre de l'action 4.3 de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Cet accord étend aux agents de l'Etat la faculté de bénéficier de plein droit et sur leur demande à l'issue d'un congé de maternité, de paternité ou d'accueil de l'enfant, d'adoption ou de solidarité familiale, des droits à congés accumulés sur un compte épargne-temps.

Ce décret, entré en vigueur le 1^{er} mai 2020, modifie également les décrets des trois versants de la fonction publique pour prendre en compte les modifications intervenues depuis la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. En effet, le texte intègre le congé de proche aidant comme élément déclencheur du dispositif.

L'évolution des conditions et des modalités de mise en œuvre du télétravail

Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 vient modifier 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. Ce texte détermine de nouvelles modalités permettant un recours ponctuel au télétravail prévu par l'article 49 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ce décret prévoit l'attribution de jours fixes ou de jours flottants de télétravail ainsi que l'attribution d'une autorisation temporaire de télétravail. Il tire les enseignements du bilan du déploiement du télétravail de 2019 en introduisant de nouvelles dispositions de nature à favoriser l'accès au télétravail : il ouvre plus largement les lieux à partir desquels il est possible de télétravailler ; il prévoit la possibilité d'autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel des agents ; il prévoit un délai d'un mois maximum pour apporter la réponse à une demande de télétravail et il étend la possibilité de saisir la CAP ou la CCP compétente d'un refus de télétravail à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière.

Le CESU-garde d'enfant

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'Etat, 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.

A la suite du protocole d'accord du 25 janvier 2006 sur l'amélioration des carrières et l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique, 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, soumises à condition de ressources. En fonction du niveau de revenus des parents éligibles, la circulaire du 24 décembre 2014 prévoyait que l'aide pouvait être de 400 euros ou de 700 euros par an pour les couples, et de 480 euros ou 840 euros par an pour les familles monoparentales.

Puis, la circulaire du 5 novembre 2019 a introduit une nouvelle tranche de prestation d'un montant de 200 euros par an pour les couples et de 265 euros par an pour les familles monoparentales, ainsi qu'une revalorisation de 5 % des barèmes.

Par ailleurs, ces aides ont été majorées de 20 % pour les agents en situation monoparentale (parents isolés) remplissant les conditions d'attribution. A compter du 1^{er} janvier 2015, les conditions de ressources ont été supprimées pour les familles en situation de monoparentalité. Enfin, 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'Etat 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.

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

1 Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1 000 places en crèche supplémentaires sur trois ans en interministériel dans toutes les régions de France

Dans le cadre de l'accord Egalité de 2018 (mesure 4.7) le Gouvernement s'est engagé à créer en trois ans 1 000 berceaux supplémentaires répartis sur l'ensemble du territoire et destinés aux enfants des agents de l'Etat, soit une augmentation de 30 % de l'offre disponible.

Un tiers (333 places) a déjà été déployé dès 2019, 450 places ont été réservées au titre de 2020, le solde des places le sera en 2021.

Plan des 1000 places 2019-2021 / Proposition de répartition des places 2019-2020

Régions	Nombre de places total pour la région en 2019	Nombre de places total pour la région en 2020	Nombre de places total en 2019 + 2020
ARA	28	22	50
BRETAGNE	15	20	35
BOURGOGNE FRANCHE COMTE		15	15
CORSE	5	6	11
CENTRE VAL DE LOIRE	4	60	64
GRAND EST	29	43	72
OUTRE MER	9	40	49
HAUTS DE France	35	37	72
ILE DE FRANCE	73	47	120
NOUVELLE AQUITAINE	32	41	73
OCCITANIE	38	44	82
PACA	31	26	57
PAYS DE LOIRE	34	39	73
NORMANDIE		10	10
Total	333	450	783

	Exécution 2019		PLF 2020	
	AE	CP	AE	CP
CESU 0-6 ans	26,74	26,38	38,06	38,06
Réservation de berceaux de crèches	30,44	26,76	28,24	27,82
Logement d'urgence	3,27	3,25	1,00	1,00
Total	60,45	56,39	67,30	66,88

			Chèque vacances	CESU 0-6 ans	Réservation de berceaux de crèches	Sous-total
2 019	LFI	AE	38,47	33,07	25,58	97,13
		CP	38,47	33,07	25,38	96,93
	EXECUTION	AE	37,14	26,74	30,44	94,32
		CP	36,83	26,38	26,76	89,97

1.2 Labellisation Egalité professionnelle et Diversité : les employeurs publics s'engagent

Les administrations publiques sont désormais largement engagées dans la démarche de labellisation Egalité professionnelle ou de double labellisation Egalité et Diversité, après une montée en charge progressive des dispositifs.

Le 8 mars 2018, le comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes a prévu que chaque ministère s'engage dans la démarche de labellisation « Egalité ». En outre, le comité interministériel Egalité et Citoyenneté de 2015 qui prévoyait que les ministères devaient être en mesure de candidater au Label Diversité les incitait également à s'engager dans une double labellisation Diversité et Egalité professionnelle, cette décision étant facilitée par la mise en place d'un cahier des charges commun pour les deux labels depuis 2016 (le dispositif Alliance).

1.2.1 Le Label Egalité Professionnelle

Le Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, créé en 2004, atteste le respect de l'égalité des droits des hommes et femmes dans le secteur privé et associatif, ainsi que dans la fonction publique. Il est piloté par le Service des droits des femmes et à l'égalité.

Le Label Egalité professionnelle est la marque d'organismes novateurs dans leur approche de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il récompense l'exemplarité de leurs pratiques dans ce domaine. Ce label concrétise une volonté politique forte, celle de valoriser l'égalité professionnelle au cœur des entreprises comme des institutions. Encouragé par l'État, soutenu par les partenaires sociaux, le Label Egalité peut être décerné à toute entreprise, association ou administration, quelle que soit sa taille ou son activité.

Le Label Egalité Professionnelle est délivré par AFNOR Certification à l'issue d'un processus d'audit sur site et après audition des candidats par la commission nationale du Label Egalité Professionnelle. Celle-ci est composée de trois collèges : cinq directions ministérielles, cinq organisations syndicales représentatives des salariés, cinq organisations patronales.

L'évaluation se fait sur plusieurs critères répartis en trois champs :

- les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle ;
- la gestion des ressources humaines et le management ;
- l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.

Une commission de labellisation, composée de représentants de l'État, des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales rend ensuite un avis, permettant d'accorder ou de refuser la labellisation.

Depuis 2005, près de 750 000 salariés travaillant au sein d'entreprises ou d'administrations sont aujourd'hui concernés et bénéficient de cette démarche d'égalité.

En mai 2020, 31 collectivités publiques ont obtenu et conservé le Label Egalité professionnelle, dont 6 ministères (les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de la Culture, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, le ministère de l'Intérieur et le ministère des Armées) et de grandes collectivités territoriales (Paris, Bordeaux, Nantes, Dijon, Rennes, Suresnes) et une petite commune, des établissements publics de la Recherche, de la Culture et de santé, et trois établissements publics de santé et médico-sociaux.

1.2.2 Le Label Diversité

Le Label Diversité, créé en 2008 et propriété de l'État, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les améliorer. Cette certification, délivrée par AFNOR Certification, reconnaît et

1 Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

fait connaître les pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant la diversité dans le secteur privé et associatif et dans la fonction publique.

La commission de labellisation comprend des organisations représentatives des agents publics et des salariés, des représentants des organisations patronales, des experts des ressources humaines et des représentants de l'Etat œuvrant pour la même finalité, un environnement de travail à la fois ouvert et inclusif.

En mai 2020, 37 collectivités publiques ont ainsi obtenu et conservé le Label Diversité : 4 ministères (les ministères économiques et financiers en 2010, les ministères sociaux en 2012, le ministère de la Culture en 2017, le ministère de l'Intérieur en 2018), 17 établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture, le Conseil supérieur de l'audiovisuel, le Conseil d'Etat, 6 grandes collectivités (Paris, Lyon, Bordeaux, Nantes, Dijon, le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis) et une commune de 3000 habitants, quatre établissements publics de santé, une Agence régionale de santé, l'École de Management de Strasbourg, ainsi que l'INRA. Ces structures disposent obligatoirement d'un dispositif de signalement des discriminations.

1.3 L'accès des femmes et des hommes à la fonction publique

1.3.1 L'accès des femmes et des hommes aux Instituts régionaux d'administration et à l'École nationale d'administration (ENA)

Pour la session 2018 des concours d'accès aux Instituts régionaux d'administration (formation du 1^{er} septembre 2019 au 29 février 2020), 61,4% des 404 lauréats sont des femmes (158 hommes et 248 femmes). Ainsi, 121 femmes et 84 hommes ont été admis pour le concours externe, 95 femmes et 59 hommes pour le concours interne et 32 femmes et 13 hommes pour le troisième concours (*voir le tableau page suivante*).

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 session 2018 des concours, celles-ci représentaient 50 % des membres des jurys nommés par la ministre en charge de la fonction publique (l'obligation prévue à l'article 16 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 est de 40 % minimum de chaque sexe). Les membres des jurys sont formés à la prévention et à la lutte contre les discriminations et notamment à la prévention des stéréotypes de genre.

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

1

Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Concours d'accès aux IRA - Session 2018

Organisme	Postes	Inscrits	Admis à concourir			Genre des admis à concourir			Présents Admté	Sélec tivité	Genre des présents admte			Admissibles		Sélec tivité Admbls /poste	Seuil d'admissibilité					
			Nbre	Nbre	Nbre	%	Nb H	Nb F			% F	Nbre	%	Prés/ poste	Nb H		Nb F	% F	Nbre	%	Points	Moy admte
IRA de BASTIA	41	847	834	98,5%	335	499	59,8%	396	47,5%	9,7	155	241	60,9%	102	25,8%	2,5	87,76	10,97				
IRA de LILLE	41	1185	1183	99,8%	459	724	61,2%	379	32,0%	9,2	166	213	56,2%	120	31,7%	2,9	83,72	10,47				
IRA de LYON	41	1316	1311	99,6%	536	775	59,1%	451	34,4%	11,0	211	240	53,2%	126	27,9%	3,1	79,96	10,00				
IRA de METZ	41	939	894	95,2%	417	477	53,4%	404	45,2%	9,9	190	214	53,0%	115	28,5%	2,8	75,28	9,41				
IRA de NANTES	41	1173	1118	95,3%	451	667	59,7%	442	39,5%	10,8	199	243	55,0%	119	26,9%	2,9	81,88	10,24				
TOTAL EXTERNE	205	5460	5340	97,8%	2198	3142	58,8%	2072	38,8%	10,1	921	1151	55,6%	582	28,1%	2,8	81,72	10,22				

Organisme	Postes	Inscrits	Admis à concourir			Genre des admis à concourir			Présents Admté	Sélec tivité	Genre des présents admte			Admissibles		Sélec tivité Admbls /poste	Seuil d'admissibilité					
			Nbre	Nbre	Nbre	%	Nb H	Nb F			% F	Nbre	%	Prés/ poste	Nb H		Nb F	% F	Nbre	%	Points	Moy admte
IRA de BASTIA	32	732	732	100,0%	232	500	68,3%	487	66,5%	15,2	155	332	68,2%	82	16,8%	2,6	45,48	11,37				
IRA de LILLE	32	917	917	100,0%	276	641	69,9%	542	59,1%	20,8	151	391	72,1%	75	13,8%	2,9	48,08	12,02				
IRA de LYON	32	912	910	99,8%	264	646	71,0%	554	60,9%	17,3	154	400	72,2%	122	22,0%	3,8	48,08	12,02				
IRA de METZ	32	797	796	99,9%	287	509	63,9%	519	65,2%	16,2	179	340	65,5%	67	12,9%	2,1	46,00	11,50				
IRA de NANTES	32	831	826	99,4%	253	573	69,4%	519	62,8%	16,2	142	377	72,6%	114	22,0%	3,6	41,68	10,42				
TOTAL INTERNE	160	4189	4181	99,8%	1312	2869	68,6%	2621	62,7%	17,0	781	1840	70,2%	460	17,6%	3,0	45,86	11,47				

Organisme	Postes	Inscrits	Admis à concourir			Genre des admis à concourir			Présents Admté	Sélec tivité	Genre des présents admte			Admissibles		Sélec tivité Admbls /poste	Seuil d'admissibilité					
			Nbre	Nbre	Nbre	%	Nb H	Nb F			% F	Nbre	%	Prés/ poste	Nb H		Nb F	% F	Nbre	%	Points	Moy admte
IRA de BASTIA	9	153	152	99,3%	67	85	55,9%	88	57,9%	9,8	41	47	53,4%	20	22,7%	2,2	44,24	11,06				
IRA de LILLE	9	210	210	100,0%	75	135	64,3%	87	41,4%	9,7	40	47	54,0%	23	26,4%	2,6	40,00	10,00				
IRA de LYON	9	235	231	98,3%	94	137	59,3%	106	45,9%	11,8	37	69	65,1%	29	27,4%	3,2	37,00	9,25				
IRA de METZ	9	161	155	96,3%	71	84	54,2%	82	52,9%	9,1	36	46	56,1%	23	28,0%	2,6	48,24	12,06				
IRA de NANTES	9	184	180	97,8%	68	112	62,2%	101	56,1%	11,2	39	62	61,4%	25	24,8%	2,8	42,00	10,50				
3e CONCOURS	45	943	928	98,4%	375	553	59,6%	464	50,0%	10,3	193	271	58,4%	120	25,9%	2,7	42,30	10,57				

Organisme	Postes	Inscrits	Admis à concourir			Genre des admis à concourir			Présents Admté	Sélec tivité	Genre des présents admte			Admissibles		Sélec tivité Admbls /poste	Genre des adm					
			Nbre	Nbre	Nbre	%	Nb H	Nb F			% F	Nbre	%	Prés/ poste	Nb H		Nb F	% F	Nbre	%	Nb H	Nb F
IRA de BASTIA	82	1732	1718	99,2%	634	1084	63,1%	971	56,5%	11,8	351	620	63,9%	204	21,0%	2,5	72	132				
IRA de LILLE	82	2312	2310	99,9%	810	1500	64,9%	1008	43,6%	13,3	357	651	64,6%	218	21,6%	2,9	82	136				
IRA de LYON	82	2463	2452	99,6%	894	1558	63,5%	1111	45,3%	13,5	402	709	63,8%	277	24,9%	3,4	98	179				
IRA de METZ	82	1897	1845	97,3%	775	1070	58,0%	1005	54,5%	12,3	405	600	59,7%	205	20,4%	2,5	89	116				
IRA de NANTES	82	2188	2124	97,1%	772	1352	63,7%	1062	50,0%	13,0	380	682	64,2%	258	24,3%	3,1	100	158				
TOTAL GENERAL	410	10592	10449	98,6%	3885	6564	62,8%	5157	49,4%	12,8	1895	3262	63,3%	1162	22,5%	2,9	441	721				

Source : DGAFP

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

Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1

Genre des admissibles			Présents Admission		Sélectivité		Genre des présents admissibles			Admis LP		Seuil adm°	Genre des admis LP			Admis LC		Genre des admis LC			Non Admis	
Nb H	Nb F	% F	Nbre	%	Prés/poste	Nb H	Nb F	% F	Nbre	%	Points total	Nb H	Nb F	% F	Nbre	%	Nb H	Nb F	% F	Nbre	%	
42	60	58,8%	95	93,1%	2,3	38	57	60,0%	41	43,2%	166,12	13	28	68,3%	17	17,9%	10	7	41,2%	37	38,9%	
52	68	56,7%	116	96,7%	2,8	49	67	57,8%	41	35,3%	164,13	18	23	56,1%	18	15,5%	10	8	44,4%	57	49,1%	
57	69	54,8%	115	91,3%	2,8	51	64	55,7%	41	35,7%	161,17	16	25	61,0%	8	7,0%	3	5	62,5%	66	57,4%	
54	61	53,0%	111	96,5%	2,7	52	59	53,2%	41	36,9%	156,37	21	20	48,8%	15	13,5%	6	9	60,0%	55	49,5%	
52	67	56,3%	112	94,1%	2,7	48	64	57,1%	41	36,6%	167,13	16	25	61,0%	16	14,3%	6	10	62,5%	55	49,1%	
257	325	55,9%	549	94,3%	2,7	238	311	56,6%	205	37,3%	162,98	84	121	59,0%	74	13,5%	35	39	52,7%	270	49,2%	

Genre des admissibles			Présents Admission		Sélectivité		Genre des présents admissibles			Admis LP		Seuil adm°	Genre des admis LP			Admis LC		Genre des admis LC			Non Admis	
Nb H	Nb F	% F	Nbre	%	Prés/poste	Nb H	Nb F	% F	Nbre	%	Points total	Nb H	Nb F	% F	Nbre	%	Nb H	Nb F	% F	Nbre	%	
20	62	75,6%	78	95,1%	2,4	19	59	75,6%	32	41,0%	96,60	9	23	71,9%	10	12,8%	3	7	70,0%	36	46,2%	
21	54	72,0%	69	92,0%	2,7	19	50	72,5%	26	37,7%	94,64	10	16	61,5%	0	0,0%	0	0	-	43	62,3%	
36	86	70,5%	116	95,1%	3,6	36	80	69,0%	32	27,6%	110,12	8	24	75,0%	6	5,2%	2	4	66,7%	78	67,2%	
25	42	62,7%	58	86,6%	1,8	22	36	62,1%	32	55,2%	92,08	14	18	56,3%	2	3,4%	0	2	100,0%	24	41,4%	
38	76	66,7%	106	93,0%	3,3	37	69	65,1%	32	30,2%	101,44	18	14	43,8%	11	10,4%	1	10	90,9%	63	59,4%	
140	320	69,5%	427	92,8%	2,8	133	294	68,9%	154	36,1%	98,98	59	95	61,7%	29	6,8%	6	23	79,3%	244	57,1%	

Genre des admissibles			Présents Admission		Sélectivité		Genre des présents admissibles			Admis LP		Seuil adm°	Genre des admis LP			Admis LC		Genre des admis LC			Non Admis	
Nb H	Nb F	% F	Nbre	%	Prés/poste	Nb H	Nb F	% F	Nbre	%	Points total	Nb H	Nb F	% F	Nbre	%	Nb H	Nb F	% F	Nbre	%	
10	10	50,0%	20	100,0%	2,2	10	10	50,0%	9	45,0%	104,24	5	4	44,4%	3	15,0%	2	1	33,3%	8	40,0%	
9	14	60,9%	23	100,0%	2,6	9	14	60,9%	9	39,1%	97,52	2	7	77,8%	3	13,0%	1	2	66,7%	11	47,8%	
5	24	82,8%	29	100,0%	3,2	5	24	82,8%	9	31,0%	103,50	1	8	88,9%	2	6,9%	0	2	100,0%	18	62,1%	
10	13	56,5%	22	95,7%	2,4	10	12	54,5%	9	40,9%	103,02	3	6	66,7%	3	13,6%	3	0	0,0%	10	45,5%	
10	15	60,0%	25	100,0%	2,8	10	15	60,0%	9	36,0%	103,36	2	7	77,8%	1	4,0%	1	0	0,0%	15	60,0%	
44	76	62,0%	119	99,2%	2,6	44	75	63,0%	45	37,8%	102,33	13	32	71,1%	12	10,1%	7	5	41,7%	62	52,1%	

Genre des admissibles			Présents Admission		Sélectivité		Genre des présents admissibles			Admis LP		Genre des admis LP			Admis LC		Genre des admis LC			Non Admis	
% F	Nbre	%	Prés/poste	Nb H	Nb F	% F	Nbre	%	Nb H	Nb F	% F	Nbre	%	Nb H	Nb F	% F	Nbre	%			
64,7%	193	94,6%	2,35	67	126	65,3%	82	42,5%	27	55	67,1%	30	15,5%	15	15	50,0%	81	42,0%			
62,4%	208	95,4%	2,74	77	131	63,0%	76	36,5%	30	46	60,5%	21	10,1%	11	10	47,6%	111	53,4%			
64,6%	260	93,9%	3,17	92	168	64,6%	82	31,5%	25	57	69,5%	16	6,2%	5	11	68,8%	162	62,3%			
56,6%	191	93,2%	2,33	84	107	56,0%	82	42,9%	38	44	53,7%	20	10,5%	9	11	55,0%	89	46,6%			
61,2%	243	94,2%	2,96	95	148	60,9%	82	33,7%	36	46	56,1%	28	11,5%	8	20	71,4%	133	54,7%			
61,9%	1095	94,2%	2,71	415	680	62,1%	404	36,9%	156	248	61,4%	115	10,5%	48	67	58,3%	576	52,6%			

1 Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1.3.2 L'accès des femmes et des hommes à l'École nationale d'administration

Les promotions de l'École nationale d'administration (ENA) restent majoritairement masculines.

La promotion 2020-2021 est composée de 35,4 % de femmes et de 64,6 % d'hommes (concours externe : 30 % de femmes ; concours interne : 37,5 % de femmes ; 3ème concours : 62,5 % de femmes). En raison de l'attention particulière portée à la féminisation du recrutement, l'École poursuit les axes 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.

ENA : taux de féminisation 2005 - 2019

	Concours 2009	Concours 2010	Concours 2011	Concours 2012	Concours 2013	Concours 2014	Concours 2015	Concours 2016	Concours 2017	Concours 2018	concours 2019
Inscriptions											
- Interne	44,63	44,58	33,33	32,50	38,00	40,00	46,00	41,00	39,00	42,42	36,12
- Externe	36,84	39,50	43,84	42,00	39,00	40,00	41,00	41,00	41,00	38,18	36,85
- 3è concours	32,17	29,00	30,47	35,00	33,00	29,00	32,00	32,00	31,00	40,41	39,16
- Docteurs											23,93
Total inscrits	44,45	41,46	39,84	39,10	38,00	38,90	42,10	40,10	39,20	39,38	35,16*
Admissibilité											
- Interne	46,34	38,75	34,85	30,76	51,00	44,00	50,00	45,00	54,00	39,39	36,23
- Externe	42,42	43,93	41,46	31,25	34,00	30,00	33,00	27,00	34,00	33,70	31,11
- 3è concours	33,33	33,33	42,86	42,86	43,00	25,00	33,00	22,00	41,00	47,36	61,90
- Docteurs											8,33
Total admissibles	43,37	39,64	39,64	32,53	41,70	35,10	39,80	33,70	42,70	35,55	34,89*
Admission											
- Interne	37,50	30,00	34,00	28,00	61,00	34,00	51,00	53,00	41,00	34,37	37,50
- Externe	37,50	37,50	40,00	27,50	35,00	26,00	26,00	26,00	38,00	37,50	30,00
- 3è concours	25,00	25,00	37,50	37,50	33,00	22,00	22,00	11,00	25,00	37,50	62,50
- Docteurs											0,00
Total Admis Promo	36,25	32,50	37,50	28,75	45,00	28,89	36,00	35,50	37,50	36,25	35,36***

Source : Département de la diversité des talents, des concours et des évaluations de l'ENA.

1.3.3 Les classes préparatoires intégrées (CPI)

Les classes préparatoires intégrées (CPI) ont pour objet d'aider des étudiants ou des demandeurs d'emploi de condition modeste, sélectionnés sur critères sociaux, à préparer les concours externes et troisième concours de la fonction publique.

Tout au long de leur scolarité en CPI, les élèves bénéficient d'un accompagnement personnalisé et de conditions d'enseignement privilégiées : classes à effectif réduit, soutien pédagogique renforcé combinant référents pédagogiques et tutorat individuel, organisation d'examens blancs et, selon les écoles, stages de découverte ou périodes d'immersion dans les administrations, ainsi que des rencontres avec d'anciens élèves.

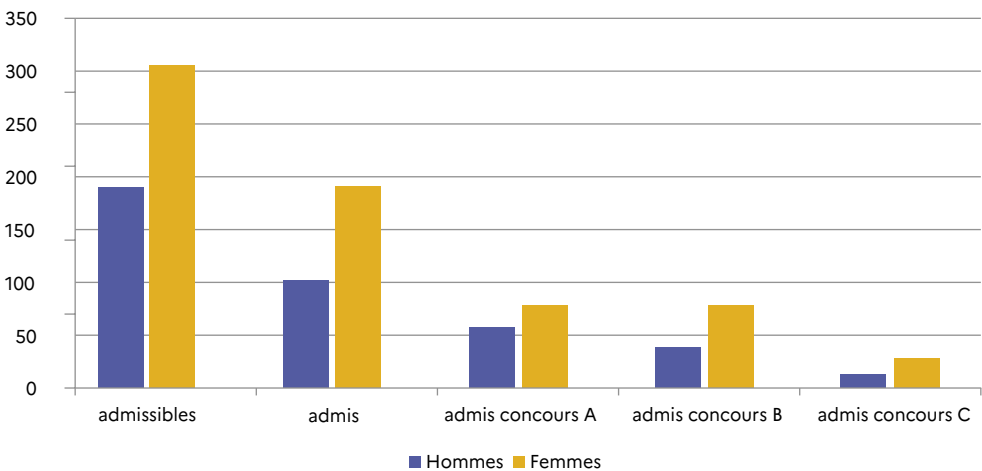
Une aide financière, l'allocation pour la diversité dans la fonction publique, d'un montant de 2 000 euros annuel peut être attribuée, sous conditions, aux élèves des CPI. En outre, certaines écoles proposent une prise en charge de la restauration et de l'hébergement.

Les femmes sont majoritaires à bénéficier de ce dispositif : pour l'année 2018-2019, **les femmes représentaient 68 % des effectifs.**

Figure : Répartition femmes-hommes des admis en CPI et présents durant la scolarité en CPI en 2018-2019

	Hommes	Femmes	Part des femmes
Admis en CPI	212	439	67%
Présents en CPI	186	387	68%
Evaporation	-12%	-12%	

Part des femmes et des hommes dans les résultats aux concours des élèves en CPI, promotion 2018-2019 (en %)



	Femmes		Hommes	
	Nombre	Part	Nombre	Part
Total admissibles	307	62%	191	38%
Total admis	193	65%	103	35%
Total admis concours de catégorie A	78	57%	58	43%
Total admis concours de catégorie B	78	67%	39	33%
Total admis concours de catégorie C	28	68%	13	32%

Source : DGAFP 2018.

1.3.4 L'apprentissage

Le contrat d'apprentissage constitue pour les administrations une opportunité d'ouverture à la diversité. Cette formation diplômante, en alternance, permet ainsi de faire connaître et de valoriser auprès d'un large public la variété des métiers de la fonction publique.

La fonction publique recrute des apprentis de tous niveaux (du CAP aux diplômes d'ingénieur) sur des métiers très variés (informatique, hôtellerie-restauration, aéronautique, juridique, etc.).

Ce dispositif rencontre un grand succès dans la fonction publique et permet de constituer des viviers diversifiés dans le recrutement.

Depuis 2013, la part des femmes a fortement augmenté dans la fonction publique de l'Etat où elles sont désormais majoritaires. Au contraire, dans la fonction publique hospitalière où la part des femmes a toujours été très majoritaire dès 2013, ce poids a tendance à diminuer. Dans la fonction publique territoriale, ce sont les hommes qui sont présents de façon majoritaire.

1 Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Figure : Part des femmes et des hommes en apprentissage dans la fonction publique de l'Etat de 2013 à 2018

(en %)

	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
FPE	58,6	41,4	59	41	51,8	48,2	44,3	55,7	43,9	56,1	46,3	53,7
FPT	54,7	45,3	55	45	54,5	45,5	54,6	45,4	53,6	46,4	52,3	47,7
FPH	37,1	62,9	36,6	63,4	40,2	59,8	36,3	63,8	40,5	59,5	39	61

1.4 L'expérimentation du budget intégrant l'égalité dans les ministères

La notion de budget intégrant l'égalité (BIE) ou budget sensible au genre (BSG) est définie par le Conseil de l'Europe comme étant « **une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire.** Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire, ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. »

Développer une approche intégrée de l'égalité au sein de l'État

Comme suite aux décisions du comité interministériel pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, une expérimentation d'un budget intégrant l'égalité est pilotée conjointement par la direction du Budget et le Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) de la Direction générale de la Cohésion sociale.

Ce terme de budget intégrant l'égalité implique **l'application progressive d'outils et de procédures d'analyse, qui deviendront à terme des étapes ordinaires du processus budgétaire :**

- intégrer l'approche du budget comprenant la notion d'égalité dans les **documents budgétaires** et dans leur présentation ;
- proposer des recommandations pour compléter les **instructions, les procédures et les outils budgétaires**, tant sur le versant des recettes que sur celui des dépenses ;
- intégrer cette dimension dans les **évaluations des politiques publiques** ;
- évaluer les besoins en **formation des agents** des ministères participant au processus d'élaboration des documents budgétaires (PLF, PLFSS, PAP, DPT, etc.) et proposer une offre de formation idoine ;
- recenser les **données sexuées disponibles** permettant l'évaluation de l'impact budgétaire sur les femmes et les hommes et développer leur usage ;
- définir les **indicateurs de mesure des résultats atteints, les intégrer lorsque cela est pertinent dans la maquette de performance du programme, présenter ces résultats dans les documents budgétaires.**

Quatre ministères ont été retenus dans le cadre de cette expérimentation dans le cadre du PLF 2020 : les ministères de l'Agriculture et de l'Alimentation, de la Culture, de la Cohésion des territoires et les ministères sociaux. Chacun de ces ministères a été invité à choisir une ou deux actions du programme sélectionné relevant de sa compétence en vue d'une analyse pour distinguer :

- les dépenses neutres en matière d'égalité ;
- les dépenses visant directement à la réduction des inégalités ;
- les dépenses pouvant avoir un effet indirect, positif ou négatif, sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation a retenu deux actions du programme 143 « Enseignement technique agricole » : l'action 01 « Enseignement dans les établissements publics » et l'action 04 « Evolution des compétences et dynamiques territoriales ».

Le CGET a retenu l'action 01 du programme 147 « Politique de la ville ». Cette action porte les crédits pour le financement des associations œuvrant dans les Quartiers Politique de la Ville. À ce jour plus de 4 millions d'euros sont identifiés comme concourant à la politique d'Égalité, soit 20 000 subventions accordées aux associations mettant en place 676 actions. Le reste des financements semble y concourir, mais les instructeurs des dossiers de demande de subvention ne sont pas à ce jour en mesure d'identifier les actions participant de la politique de la ville ayant l'objectif de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Avec l'appui du SDFE, le CGET a, d'ores et déjà, diffusé une annexe dédiée « Égalité » à son instruction annuelle 2019 à destination des instructeurs locaux.

Pour les ministères sociaux, la DGCS a retenu l'action portant sur les crédits de la « prime d'activité » du programme 304 « Inclusion sociale et protection des personnes ». La prime d'activité est pertinente puisqu'elle touche en majorité les femmes travaillant à temps partiel (qui sont les plus nombreuses et dont le temps de travail peut être subi et non choisi). Son impact sur la situation comparée des femmes et des hommes est mesurable car l'enjeu est inscrit dans la loi ; les rapports d'évaluation de la loi doivent intégrer des statistiques sexuées.

Le ministère de la Culture a retenu l'action 1 du programme 131 « Création » pour les subventions accordées à la création et au spectacle vivant, ainsi que le programme 224 « Transmission des savoirs et démocratisation culturelle » au titre de l'action relative au soutien à l'enseignement supérieur et à l'insertion professionnelle. En parallèle, le ministère s'est également engagé concernant l'éga-conditionnalité des subventions. C'est-à-dire le conditionnement de l'accès aux marchés publics au respect de l'égalité femmes-hommes et à la mise en place d'actions la favorisant.

Les ministères ont également expérimenté la mise en œuvre de procédures pour intégrer la notion d'égalité dans l'exécution budgétaire (versement des subventions), l'intégration d'indicateurs dans les maquettes de performance des PAP pour 2020, la mise en œuvre d'actions de sensibilisation.

Compléter le dispositif de performance

La circulaire de la direction du budget n° **DF6-2PERF-19-3083 du 18 avril 2019⁸** relative à la **préparation des volets performance des projets annuels de performance (PAP)** du PLF 2020 et à l'**élaboration des documents de politiques transversales (DPT)** comprend, pour la première fois, une **section dédiée au Budget intégrant l'égalité** en mentionnant l'expérimentation en cours. Il a été demandé à l'ensemble des ministères, de prendre en compte dans la définition ou la revue des indicateurs (pour le PAP et/ou pour le DPT « Égalité entre les femmes et les hommes ») le besoin de disposer d'indicateurs de performance visant les publics d'un sous indicateur sexué, lorsque cela est pertinent, afin de permettre un suivi du BIE au-delà de cette première expérimentation.

Une démarche qui pourrait être pérennisée

Si l'expérimentation menée en 2019 permettait d'intégrer le BIE dans les procédures budgétaires de façon pérenne, cette démarche serait à mettre en **cohérence avec les autres démarches de green budgeting** (budgétisation environnementale), et avec les **outils de suivi de l'atteinte des objectifs de développement durable (ODD)** et les « **nouveaux indicateurs de richesse** » mis en place depuis 2015.

Au-delà de la logique de budgétisation de la LOLF, **cette approche budgétaire nouvelle du BIE constitue un véritable outil d'évaluation et de pilotage des politiques publiques transversales portées par le Gouvernement**. En effet, l'exercice réalisé jusqu'à présent dans le cadre du Document de politique transversale (DPT) Égalité consiste à compiler les actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes par les différents départements ministériels en vue d'identifier les sommes engagées au bénéfice de cette politique. Le BIE, quant à lui, permet une analyse fine de l'impact de toutes les actions publiques sur chacun des sexes grâce aux indicateurs de performance pouvant être sexués lorsqu'ils visent des publics. Ainsi, il met en évidence l'impact réel de l'action publique sur l'avancée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans notre société, voire la persistance d'inégalités systémiques. C'est pourquoi une telle méthode représente un outil intéressant de

8 www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/files/circulaires/circulaires/2019/2PERF-19-3083/2PERF-19-3083.pdf

1 Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

détermination des priorités dans la conduite des politiques transversales qui pourrait être mis en place sur le fondement du Bilan et perspectives relatif à l'expérimentation du BIE, élaboré conjointement par la Direction du Budget et la SDFE, et publié en avril 2020 sur le Forum de la performance publique⁹.

⁹ https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/2PERF-19-3094-Rapport_Bilan.pdf

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

L'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action
en faveur de l'égalité professionnelle 2.1

La mise en place de dispositifs de signalement
et de traitement des violences, des discriminations,
du harcèlement sexuel ou moral et des agissements sexistes 2.2

La mixité des métiers 2.3

L'expérimentation du budget intégrant l'égalité 2.4

La résorption des inégalités salariales 2.5

Les formations, les sensibilisations, le mentorat
et la constitution de réseaux 2.6

L'articulation entre vie professionnelle
et vie personnelle et familiale 2.7

La lutte contre les violences sexuelles et sexistes,
le harcèlement et les stéréotypes de genre 2.8

L'attention à la santé, vecteur de l'égalité 2.9

2.1 L'élaboration et la mise en œuvre de plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle

RETOUR D'EXPÉRIENCE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE – ANNÉE 2019

FICHE 1

Employeur : Conseil Régional de Bretagne

Intitulé : Elaboration et mise en œuvre du 3^{ème} plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle et obtention du Label Egalité Professionnelle

Descriptif

Le plan d'action du Conseil Régional de Bretagne en faveur de l'égalité professionnelle comprend 31 actions qui sont regroupées autour des objectifs suivants :

- 1/ Développer une culture interne de l'égalité
- 2/ Développer l'égalité dans la gestion des ressources humaines
- 3/ Favoriser l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle

Contexte et enjeux

Le Conseil régional de Bretagne : 4 081 agents dont 62 % dans les lycées. Taux de féminisation global : 56%.

En matière d'égalité entre les femmes et les hommes, la région Bretagne bénéficie déjà d'une expérience de 15 années, ce qui lui confère aujourd'hui un certain degré de maturité en la matière. En effet, dès 2004, le Conseil régional a marqué son engagement en menant une politique volontariste, autant en sa qualité de « Région partenaire », en intégrant les enjeux de l'égalité femmes-hommes dans ses politiques externes, que sur le plan des politiques internes, en agissant en qualité d'employeur responsable. Dans le prolongement de la politique engagée en 2005, la Région s'est portée candidate au Label Egalité Professionnelle pour la première fois en 2011. L'obtention de ce Label a permis à la collectivité de valoriser les actions et mesures déjà mises en œuvre depuis de nombreuses années et de s'engager dans une démarche d'amélioration continue en matière d'égalité professionnelle.

Cette labellisation a fait l'objet d'un premier renouvellement par l'AFNOR en faveur de la collectivité en 2014.

La collectivité a à ce titre enrichi son plan d'action. Cette candidature confirme la volonté de la Région de développer les actions et les dispositifs de promotion de l'égalité professionnelle, tout en bénéficiant des démarches d'amélioration continue promues par les labellisations. Cette volonté régionale a été clairement réaffirmée lors de l'adoption, le 18 octobre 2018, en session du Conseil régional, de la nouvelle feuille de route de la collectivité dénommée « la politique régionale d'égalité entre les femmes et les hommes en action ». L'action volontariste de la Région est précisée sur le volet externe comme sur le volet interne.

Objectif – Finalité

L'ensemble des actions mises en œuvre contribue à « ancrer » au sein de la collectivité la diffusion d'une culture commune de l'égalité, et crée une obligation de progresser sur tous les champs de l'égalité.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Le nouveau plan d'action a été soumis à concertation, puis a été présenté et discuté avec les représentants du personnel au cours d'un agenda social, à la fin de l'année 2017. Le plan d'action a été achevé au cours du 1^{er} semestre 2018 et soumis à l'avis des membres du Comité Technique en juin 2018.

FICHE 1

SUITE

Le plan d'action est mis en œuvre sur la période comprise entre le mois de mai 2019 et le mois de mai 2023. Des points d'étape sur sa réalisation sont présentés régulièrement devant les instances représentatives du personnel.

Concernant la candidature au renouvellement du label :

L'audit réalisé par l'AFNOR comprenait deux dimensions : la première portait sur le recueil par l'auditrice des perceptions des agents sur les questions d'égalité et de leur degré de connaissance de la politique d'égalité professionnelle menée par la Région ; la seconde correspondait aux critères du cahier des charges de labellisation comprenant l'examen détaillé de 6 domaines.

Un rapport intermédiaire a été adressé par l'AFNOR à la Région Bretagne, dressant un premier bilan de l'audit. Les progrès effectués par la collectivité ont été salués. Pour chacun des domaines expertisés, des axes de progrès ont été proposés. Néanmoins, l'audit avait relevé une communication insuffisante du plan d'action auprès des agents des lycées. Aussi, la Région a-t-elle transmis des actions correctives, soumises au préalable aux organisations syndicales pour avis.

Au mois de mai 2019, les services de la Région (une délégation pluridisciplinaire, mixte de 6 personnes) ont été entendus par la Commission de l'AFNOR, qui siège en jury. Le 24 mai 2019, l'AFNOR a confirmé l'obtention du label.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : La collectivité a bénéficié d'un portage politique fort : un engagement du Président, une délégation totale conférée à une Vice-Présidente en charge de la politique Egalité et innovation sociale, accompagnée d'une élue régionale dédiée à l'égalité professionnelle. Parallèlement, la Direction Générale s'est constamment investie aux côtés des équipes de la Direction des Ressources Humaines.

Points de vigilance : L'appropriation des enjeux par l'ensemble des personnels régionaux, au premier rang desquels les encadrants et managers des équipes et la déclinaison au quotidien et au plus près des agents est un travail permanent et au long cours.

L'audit de l'AFNOR a relevé l'affichage insuffisant au sein des locaux et notamment ceux au sein du siège du Conseil Régional de Bretagne. La dimension territoriale de la collectivité implique de trouver des leviers efficaces notamment des relais de mise en œuvre au plus près des équipes d'agents réparties sur tout le territoire (Nomination à l'été 2019 de référents territoriaux).

Coûts estimés

Le coût estimé sur 4 ans (audit initial et intermédiaire) est environ de 13 000 euros.

Bilan - Evaluation

Concernant la dernière labellisation, un bilan intermédiaire est d'ores et déjà prévu pour le mois de janvier 2021. Concernant le plan d'action, sa mise en œuvre sera interrogée par le suivi d'une vingtaine d'indicateurs présentés et analysés au sein du rapport égalité (R.A.D.D) présenté tous les ans au Conseil régional.

Contact

Catherine BEGUEL GOMBERT, Chargée de mission égalité professionnelle - catherine.beguel-gombert@bretagne.bzh

FICHE 2

Employeur : La Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse (Alpes-Maritimes)

Descriptif

En 2018, la collectivité met en place une démarche intégrée et systémique visant à construire une culture commune de l'égalité via des sensibilisations et des informations régulières portant sur les questions de genre et les obligations induites. La mise en place d'une approche transversale, en mode projet, et le développement d'outils spécifiques ont permis d'accompagner tous les services pour proposer des actions pragmatiques et de co-construire un plan d'actions triennal ambitieux.

Contexte et enjeux

La Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse (Alpes-Maritimes) regroupe 23 communes et emploie 530 agents (70 % de femmes pour 30 % d'hommes). La recherche du plein épanouissement et de la performance des agents sur le lieu de travail est une priorité pour la collectivité, qui encourage toutes actions individuelles et collectives proposées par ses agents. Cette dynamique va au-delà du seul domaine des ressources humaines et concerne tous les services de la collectivité.

Objectifs – Finalité

Faire émerger dans les services le potentiel d'actions pour produire un programme en 4 axes forts : La collectivité en sa qualité d'employeur public exemplaire - La collectivité porteuse de politiques et de services publics exemplaires - Engagement dans une démarche départementale – Une communication engagée.

Le plan d'actions triennal 2018-2020 se décline au travers de 23 fiches-actions thématiques : 5 fiches actions concernant la collectivité en sa qualité d'employeur public et 18 autres concernant la collectivité porteuse de politiques publiques dans les services suivants : Moyens généraux, économie, emploi et innovation, aménagement et cadre de vie, qualité de vie et solidarité et communication. Pour son deuxième plan d'actions, tous les outils sont d'ores et déjà accessibles aux agents via un Intranet dédié à l'égalité F-H et la prévention du sexisme (méthodologie, outils de reporting et d'évaluation, matrice, tutoriel, texte législatifs, contacts internes et externes...).

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : En 2015, le territoire est labélisé « Territoire d'excellence en matière d'égalité femmes - hommes ». En 2017, la collectivité propose aux partenaires et aux entreprises une exposition libre de droits, 20 portraits de professionnels issus du territoire « Osez la mixité » et organise à destination de ses agents la 1^{ère} formation intra pour « Accompagner dans l'emploi sans stéréotype ». Cette même année, une chargée de mission Égalité F-H est nommée, l'occasion de mettre en œuvre une approche systémique et intégrée. Afin de construire une culture de l'égalité, dès 2018, 83% des agents seront sensibilisés à l'égalité entre les femmes et les hommes, 60% contre le sexisme, 80% des encadrants et encadrants intermédiaires formés pour prévenir les violences sexistes. Le 1^{er} plan d'actions triennal 2018-2020 « Égalité professionnelle femmes/hommes » est adopté par les élus communautaires. La collectivité témoigne de son engagement et signe en 2019 la Charte d'engagement du Club Égalité des Alpes-Maritimes dans la fonction publique. Un espace dédié sur l'Intranet est proposé dès 2020, les documents cadres sont revus et intègrent les informations relatives à l'égalité et la prévention des violences dont le sexisme au travail. Le territoire devient un territoire pilote d'expérimentations pour des projets égalitaires associant les services de la collectivité, les partenaires et les institutions.

Freins identifiés : La méconnaissance ou le déni des inégalités entre les femmes et les hommes dans le milieu du travail peut être une réelle difficulté. Il est indispensable de donner du sens à la démarche, les actions proposées doivent obligatoirement répondre à des problématiques vécues par les agents ou être des situations constatées dans les services. Les agents doivent être formés et informés régulièrement pour comprendre et agir. Il faut noter que l'absence d'outils adaptés peut freiner ou empêcher toute initiative. La mobilisation d'un budget est nécessaire à la conduite de la démarche et des expérimentations. Le recours à des experts peut s'avérer nécessaire.

Points de vigilance : Le portage politique est essentiel, les élus et la Direction générale doivent s'engager et légitimer la démarche Égalité femmes-hommes. La construction d'une culture commune basée sur l'information et le partage

FICHE 2

SUITE

permet d'installer un climat bienveillant pour imaginer de nouvelles réponses aux usagers et adapter de nouvelles postures professionnelles plus égalitaires.

Bilan

Le suivi et l'évaluation des actions s'appuient notamment sur la mise à disposition auprès des agents d'outils interactifs.

Contact

Sophie BEGUE, Chargée de mission Conseil de Développement du pays de Grasse & Egalité professionnelle femmes - hommes - sbegue@paysdegrasse.fr

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

2.2 La mise en place de dispositifs de signalement et de traitement des violences, des discriminations, du harcèlement sexuel ou moral et des agissements sexistes

2.2.1 Mutualisation d'un dispositif par trois organismes distincts

RETOUR D'EXPÉRIENCE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE – ANNÉE 2019

FICHE 3

Employeur : Centre Hospitalier Georges Daumézon de Bouguenais (44), Centre Hospitalier Bel Air de Corcoué/Logne (44) et Commune de Corcoué-sur-Logne (44)

Intitulé : Création d'un dispositif d'écoute et de traitement commun des réclamations portant sur des discriminations, violences sexistes supposées ou avérées entre deux Centres Hospitaliers et une municipalité : Comité Alerte Discrimination.

Descriptif

Comité Alerte Discrimination commun aux trois structures publiques.

Composition :

- Un psychologue du travail extérieur aux établissements et collectivité (coordonnateur du dispositif) ;
- Un représentant du personnel et son suppléant pour le CH Daumézon ;
- Un représentant du personnel et son suppléant pour le CH Bel Air ;
- Un administrateur siégeant au Conseil de surveillance pour le CH Daumézon ;
- Un administrateur siégeant au Conseil de surveillance pour le CH Bel Air ;
- Un élu du Conseil Municipal de la Commune de Corcoué/Logne ;
- Un représentant du personnel de la Commune de Corcoué/Logne ;
- Un représentant extérieur – personne qualifiée, soit la référente Diversité et Egalité de Nantes Métropole.

Chaque membre atteste de son engagement et des conditions dans lesquelles il exerce sa mission (impartialité et confidentialité) en signant une lettre d'engagement.

Périmètre de la mission : appliquer et respecter toutes les étapes de la procédure depuis le recueil des signalements jusqu'au suivi des dossiers.

Modalités de contact du dispositif :

- Par téléphone : création d'une ligne mobile dédiée, qui renvoie vers le téléphone portable du coordonnateur du dispositif. En cas d'absence, le renvoi est effectué vers un autre membre du dispositif.
- Par mail : création de 3 adresses mails (une pour chaque structure) renvoyant vers une liste de distribution (alortediscrimination@).

FICHE 3

SUITE

Contexte et enjeux

Dispositif lié à l'engagement partenarial dans le cadre des labels Diversité et Egalité.

Objectif – Finalité

La direction du CH Georges Daumézon de Bouguenais, du CH Bel Air de Corcoué/Logne ainsi que le maire de la Commune de Corcoué/Logne se fixent comme objectif de prohiber et de lutter contre toute discrimination directe ou indirecte à l'occasion :

- Du recrutement, de l'intégration ;
- De la formation et promotion professionnelle ;
- Du déroulement de carrière ;
- Des relations de travail et du dialogue social ;
- De l'hygiène, la santé, la sécurité et les conditions de travail ;

La mise en place du Comité Alerte Discrimination commun en est une déclinaison.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Constitution du Comité Alerte Discrimination (C.A.D.) ;

Formation des membres ;

Participation de ceux-ci au Comité de pilotage de la démarche Diversité Egalité des deux Centres Hospitaliers et de la Commune de Corcoué/Logne ;

Rédaction par le C.A.D. du règlement intérieur ;

Convention entre les directions et les membres du C.A.D. afin de garantir l'indépendance de ces derniers et leur disponibilité sur leur temps de travail afin de se mobiliser dans ce cadre.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : Configurer un dispositif à la fois de professionnels internes aux structures et externes, indépendants et légitimes.

Enrichissement multi-partenarial et interventions croisées.

Soutien des directions et engagement de dégager du temps dédié aux professionnels membres.

Co-construction par les membres de leur processus de travail (saisine et traitement des situations).

Points de vigilance : Articuler le dispositif avec les rôles et missions de chacun dans les structures (notamment du CHSCT).

Assoir une communication adaptée du dispositif en interne.

Coûts estimés

Coût de la formation des membres (1100 €).

Coût de leurs interventions dans le cadre du C.A.D.

Bilan - Evaluation

Comité Alerte discrimination en « service » depuis juin 2019.

Contact

Philippe PARET, Directeur Centre Hospitalier Georges Daumézon de Bouguenais et Centre Hospitalier Bel Air de Corcoué/Logne - Philippe.paret@ch-gdaumezon.fr

2.2.2 Rénovation de la communication et de l'information autour du dispositif

RETOUR D'EXPÉRIENCE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE – ANNÉE 2019

FICHE 4

Employeur : Ministère des armées

Intitulé : La rénovation de la communication et de l'information de la cellule Thémis et de la lutte contre les HDV-S (Harcèlements Discriminations et Violences Sexuelles)

Contexte

Créée dès 2014, la cellule Thémis est la structure du ministère des armées en charge de la lutte contre les harcèlements, discriminations et violences sexuelles et sexistes.

Un des facteurs fondamentaux de la réussite de son action est la connaissance de son existence par les agents du ministère. Or, l'importance des effectifs (environ 265 000 femmes et hommes), leur renouvellement régulier (en particulier celui des militaires du rang) justifie qu'un effort soit fait pour mieux faire connaître l'existence de cette cellule.

Par ailleurs, les premiers documents mis en place par la cellule Thémis dès sa création devaient impérativement être actualisés pour tenir compte à la fois de l'extension de son périmètre d'action à l'ensemble des infractions sexuelles ainsi que des évolutions législatives et jurisprudentielles.

Descriptif

Avec l'aide de la Délégation à l'information et à la communication de la Défense (DICoD), la cellule a entrepris la réécriture de ses trois supports d'information en prenant en compte l'ensemble des infractions sexuelles créées par la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes :

- Une affiche destinée à attirer l'attention. Elle a été diffusée à l'ensemble des formations du ministère pour qu'elles procèdent à son affichage ;
- Une plaquette, à glisser facilement dans une poche et présentant les informations indispensables sur la lutte contre les HDV-S et la cellule Thémis. Ce document de base a été par ailleurs diffusé sous enveloppe en avril 2019 à l'ensemble des agents du ministère ;
- Un vade-mecum, document d'une cinquantaine de pages, qui présente un panorama complet des infractions sexuelles, prodigue les conseils et précise les comportements à tenir à la fois pour les victimes, leur environnement et leur hiérarchie. Il est précédé d'un éditorial de la ministre.

Par ailleurs, afin de cerner au mieux la connaissance des agents sur la cellule, la ministre a demandé qu'un sondage de notoriété soit régulièrement effectué par la DICoD.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

La diffusion la plus large possible de ces supports constitue bien évidemment le facteur de réussite essentiel. Aussi, il appartient à l'encadrement supérieur d'exercer ses responsabilités dans ce domaine et d'y veiller avec la plus grande attention.

Contact

themis@intradef.gouv.fr – Tel : 09 88 68 55 55

2.3 La mixité des métiers

RETOUR D'EXPÉRIENCE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE – ANNÉE 2019

FICHE 5

Employeur : Ministère de l'Intérieur – Secrétariat général pour l'administration du ministère de l'Intérieur (SGAMI) de la zone sud-ouest (Bordeaux)

Intitulé : Stage de sensibilisation à des métiers composés de corps fortement masculinisés ou féminisés à destination de collégiens scolarisés en zone d'éducation prioritaire

Descriptif

Lors d'un stage de sensibilisation de 5 jours, un binôme fille/garçon est constitué pour découvrir deux terrains de stage (2,5 jours chacun) ; un terrain comprenant des corps fortement masculinisés, et un terrain comprenant des corps fortement féminisés.

Ce binôme est encadré par un tuteur pour les métiers administratifs majoritairement féminins, et par une tutrice pour les métiers techniques, immobiliers ou informatiques majoritairement masculins.

Sept stagiaires ont été accueillis au SGAMI de Bordeaux sur la période du 9 au 13 décembre 2019, deux filles et cinq garçons, dans les services de l'atelier automobile, du service local immobilier, de l'informatique et dans deux services administratifs.

Contexte et enjeux

Du point de vue du recrutement, on note une réelle faiblesse des candidatures féminines pour les métiers logistiques, immobiliers ou informatiques, et à l'inverse, des candidatures masculines pour les métiers administratifs. Cette faible diversité dans les candidatures reflète l'existence de stéréotypes de genre dans le choix des métiers.

Objectif – Finalité

L'objectif de ce projet est de sensibiliser des jeunes filles et garçons, dès l'année de 3^{ème} en amont de leur choix d'orientation, par un stage découverte, à des filières professionnelles multiples. Nouer un lien de confiance avec les tuteurs permet aux stagiaires de se projeter plus facilement dans ces métiers.

Par ailleurs, à travers ce stage, des jeunes parfois issus d'univers éloignés de ceux de l'administration, découvrent le quotidien des métiers du ministère de l'Intérieur.

Enfin, cette première approche par un stage pourrait à terme favoriser la constitution d'un vivier local de recrutement pour les corps des adjoints techniques, des adjoints administratifs, des contrôleurs des services techniques et des techniciens des systèmes d'information et de communication.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

J-6 mois : rencontre avec le rectorat pour présentation du projet et choix du collège concerné

J-3 mois : appel à candidature de tuteurs et présentation des métiers aux classes de 3^{ème}

J-2 mois : sélection des élèves sur CV et lettre de motivation

J-1 mois : signature des conventions de stage

Semaine de stage du 9 au 13 décembre 2019

J+2 mois : soutenance des stagiaires devant les tuteurs

FICHE 5

SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : Il s'agit d'une action solidaire fondée sur l'implication des tuteurs et des stagiaires. En amont du stage, sensibiliser les stagiaires par une présentation de la structure et des métiers forme un levier de motivation important pour les stagiaires. Investir les tuteurs en leur présentant le profil de chaque stagiaire est également un gage de réussite.

La principale du collège s'est fortement investie dans la réussite de ce projet en associant le SGAMI à une présentation du projet aux parents d'élèves et aux professeurs.

Point de vigilance : L'aspect paritaire de ce projet (sensibilisation aux filles et aux garçons) est essentiel et a été souligné par le rectorat de Bordeaux.

Coûts estimés

Coût de communication et de restauration : 663€ ;

Mobilisation des tuteurs pendant la durée du stage soit 5 journées.

Bilan – Evaluation

Ce projet a fédéré l'ensemble des tuteurs avec les collégiens et a créé un lien avec l'environnement local.

Le retour des équipes ayant accueilli un binôme de stagiaires est positif.

La participation à la soutenance et le suivi des élèves au moment de leur choix d'orientation clôturent de façon satisfaisante cette expérience.

Contact

Mathilde DASTES, Adjointe au chef du bureau du recrutement - mathilde.dastes@interieur.gouv.fr

FICHE 6

Employeur : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Intitulé : Rapport sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses au sein de l'enseignement supérieur (ESR) et de la recherche en France

Descriptif

Le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) a publié un rapport sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses de l'enseignement supérieur et de la recherche en France.

Quatre grands axes de recommandation ont été dégagés : remédier aux biais de sélection dans les recrutements et promotions, garantir une meilleure articulation des temps de vie, renforcer le développement et l'évaluation de politiques d'égalité au sein des structures de l'ESR et inciter à la prise en compte de l'égalité femmes/hommes lors du financement des projets de recherche. Sur la base de ce rapport, les services du MESRI, en partenariat avec les conférences et les opérateurs, proposeront plusieurs outils afin de favoriser la mise en œuvre opérationnelle des recommandations.

Contexte et enjeux

Face à la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes en termes d'accès aux emplois et responsabilités dans l'enseignement supérieur et la recherche, le ministère engage une série de mesures en faveur de l'égalité professionnelle. Dans le cadre de l'agenda social, un groupe de travail composé de différents acteurs de l'ESR (conférences d'établissements, ANR, HCERES, Femmes & Sciences, CNRS, CP-CNU...) et animé par les équipes ministérielles a été constitué en 2017-2018 afin d'établir un état des lieux des freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses en France. Ce groupe a élaboré plusieurs recommandations à mettre en œuvre afin de renforcer l'égalité dans le déroulement de carrières des personnels scientifiques.

Certaines recommandations sont reprises pour une éventuelle mise en œuvre comme par exemple la question du contingent de congés pour projet pédagogique réservé aux personnes en retour de congé maternité ou encore la sensibilisation des comités de sélection aux biais implicites lors des recrutements des enseignantes-chercheuses et des chercheurs.

Objectif – Finalité

Faire un état des lieux et une série de recommandations pour améliorer les carrières des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses dans l'enseignement supérieur et la recherche en France.

Rendre visible les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde académique.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Agenda social ouvert le 2 novembre 2015 par le Secrétaire d'Etat à l'Enseignement Supérieur et la Recherche avec les représentantes et représentants de l'administration, les organisations syndicales représentatives de l'ESR, et la conférence des présidents des universités (CPU).

La réunion de conclusion de l'agenda social le 6 juillet 2016 a montré la nécessité d'approfondir la question des carrières des enseignantes-chercheuses et chercheurs et d'en identifier les freins au sein d'un groupe dédié.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Ce groupe a élaboré plusieurs recommandations, dont l'une vise à remédier aux biais de sélection dans les processus de recrutement et de promotion. Sur la base de cette recommandation, le ministère a travaillé avec différents acteurs (ANR, INSERM, CPU, Association pour les Femmes Dirigeantes de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation (AFDRESRI)...) à la préparation d'une fiche-type ayant pour objectif d'informer les comités et jurys.

Le groupe continue de se réunir dans l'objectif de mettre en œuvre les recommandations, avec cependant comme difficulté certains freins juridiques/législatifs à l'application de certaines recommandations.

FICHE 6

SUITE

Coûts estimés

Equivalent d'environ 80 heures de travail sur un an par le département des stratégies de ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations.

Bilan - Evaluation

Rapport publié en septembre 2019 sur le site du MESRI, envoyé à tous les partenaires et diffusé dans les réseaux concernés.

Mise en œuvre progressive des recommandations du rapport.

Contact

Sarah POUYAUD, Chargée d'étude sur les politiques d'attractivité, de développement de carrières et de promotion de l'égalité professionnelle - sarah.pouyaud@recherche.gouv.fr – Tel : 01 55 55 87 39

2.4 L'expérimentation du budget sensible au genre

RETOUR D'EXPÉRIENCE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE – ANNÉE 2019

FICHE 7

Employeur : Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

Intitulé : Expérimentation d'un budget « sensible au genre » ou budget « intégrant l'égalité (BIE) »

Descriptif

La budgétisation intégrant l'égalité vise à prendre en compte la perspective de genre dans tout le cycle du processus budgétaire pour analyser l'impact différencié des dépenses et des recettes sur la situation des femmes et des hommes. Le BIE consiste à se demander si les financements publics renforcent ou diminuent les inégalités entre les femmes et les hommes.

Contexte et enjeux

Ce projet a été lancé lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH) du 8 mars 2018.

L'expérimentation est pilotée par la Direction du budget et le Service des Droits des Femmes et de l'Égalité. Elle a concerné quatre départements ministériels qui ont, chacun, déterminé un ou des programmes budgétaires pour cette expérimentation. Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation a choisi le Programme 143 : Enseignement technique agricole.

Objectif – Finalité

La méthodologie de la démarche est fondée sur deux principes, à savoir l'égalité femmes-hommes au premier euro et l'égalité femmes-hommes comme nouveau critère de validité du budget, qu'il s'agisse des dépenses ou des recettes. Le choix de programmes variés permet de mesurer la faisabilité de l'exercice.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Une équipe s'est constituée au sein du MAA avec la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité femmes-hommes, un agent relevant du service des affaires financières et un agent chargé du programme expérimentateur. Elle a travaillé de manière très autonome pour répondre aux demandes du groupe projet. Parallèlement chacun a rendu compte en interne à sa hiérarchie directe au fur et à mesure de l'avancée du dossier ; des restitutions finales ont été faites.

Le groupe de travail a été réuni à Bercy à six reprises de mai 2018, date du lancement, à septembre 2019, dernière audition de représentants de l'OCDE, afin de construire le projet commun.

Après une phase d'accoutumance commune (audition du centre Hubertine Auclert) et de compréhension des notions essentielles pour conduire une telle démarche, le travail de fond a commencé. Dans chaque programme les actions ont été classées en trois catégories :

- les dépenses neutres en matière d'égalité ;
 - les dépenses visant directement la réduction des inégalités ;
 - les dépenses qui peuvent avoir un effet indirect, positif ou négatif, sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Pour appuyer ce classement, de nombreux indicateurs statistiques ont été recherchés, mettant en évidence, pour chaque action, l'impact actuel réel des politiques publiques sur la situation des femmes et des hommes qui en bénéficient.

FICHE 7

SUITE

L'expérimentation s'est déroulée autour de l'élaboration budgétaire et de l'exécution des dépenses. Il est également apparu nécessaire, pour que cette expérimentation puisse déboucher sur une généralisation du BIE, de prévoir un outil de sensibilisation partagé à destination de tous les responsables budgétaires et comptables ministériels.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Les *facteurs de réussite* essentiels sont :

- L'existence de statistiques sexuées et de remontées d'information robustes et solides : sans statistiques robustes permettant d'évaluer le résultat de l'action publique sur la situation des femmes et des hommes, il n'est pas possible de mesurer l'impact sur l'égalité ni d'envisager de réorienter le budget ;
- La formation aux enjeux et modalités de mise en œuvre d'un budget intégrant l'égalité indispensable pour bien appréhender l'exercice.

Les *freins identifiés* pouvant être surmontés :

- La nécessaire adaptation des outils de collecte des données sexuées ;
- L'implication de l'ensemble des acteurs des politiques publiques dans le domaine concerné par l'expérimentation.

Points de vigilance : les travaux menés ont permis de mettre en lumière un premier besoin de clarification des attentes par rapport à un « budget intégrant l'égalité » qui n'est pas développé à l'identique selon les pays qui l'utilisent, ainsi que d'élaborer et partager une définition précise.

Coûts estimés

Le temps de travail des agents concernés.

Bilan - Évaluation

Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation a retenu deux actions du programme 143 « Enseignement technique agricole » : l'action 01 « Enseignement dans les établissements publics », dont principalement le dispositif national d'appui et l'action 04 « Evolution des compétences et dynamiques territoriales » qui comprend l'apprentissage et l'insertion professionnelle.

Le travail mené dans le cadre du BIE permet une analyse fine de l'impact de toutes les actions publiques sur chacun des sexes, grâce aux indicateurs de performance genrés. Ainsi, pour les actions du programme 143, il met en évidence l'impact réel de l'action publique avec des résultats assez différents sur l'orientation professionnelle, l'insertion dans l'emploi ou l'apprentissage des femmes et des hommes. Il ouvre de nouvelles perspectives d'analyse qui devraient entraîner à terme des modifications dans la conduite des politiques publiques.

Par ailleurs le travail effectué durant l'expérimentation s'est inscrit pour le MAA dans l'élaboration budgétaire pour 2020 :

- Au cours de la conférence de performance qui s'est tenue au mois d'avril 2019, la question du budget intégrant l'égalité a été abordée pour le programme 143 pour une prise en compte dans la maquette de performance du budget 2020.

- A cette occasion le MAA a procédé à l'ajout d'un sous-indicateur sexué « Chance de réussite supplémentaire aux examens des filles / des garçons par rapport à l'élève moyen ». Ce sous-indicateur vise à mesurer l'efficacité de l'enseignement technique agricole en matière d'égalité femmes-hommes.

A souligner : afin de permettre un suivi du BIE au-delà de cette première expérimentation, la Direction du budget a demandé à l'ensemble des ministères de prendre en compte dans la définition ou la revue des indicateurs (pour le programme annuel de performance (PAP) et/ou pour le document de politique transversale (DPT) « Politique de l'Égalité entre les femmes et les hommes ») le besoin de disposer d'indicateurs de performance visant les publics d'un sous-indicateur sexué, lorsque cela est pertinent.

Contact

Françoise LIEBERT, Haute Fonctionnaire chargée de l'égalité, déléguée à la diversité

Moctar DIABY, Service des affaires financières, sociales et logistiques, Bureau de la synthèse budgétaire

Raphael LOULOUGA, Direction générale de l'enseignement et la recherche, Bureau des moyens, de l'organisation et des projets des établissements

FICHE 8

Employeur : Département de la Seine-Saint-Denis

Intitulé : Expérimentation d'un budget « sensible au genre » ou budget « intégrant l'égalité (BIE) » au sein de la Direction de la Culture, du Patrimoine, des Sports et des Loisirs

Descriptif

La budgétisation intégrant l'égalité vise à prendre en compte la perspective de genre dans tout le cycle du processus budgétaire pour analyser l'impact différencié des dépenses et des recettes sur la situation des femmes et des hommes. Le BIE consiste à se demander si les financements publics renforcent ou diminuent les inégalités entre les femmes et les hommes.

Contexte et enjeux

Mise en place d'un plan d'action femmes-hommes présentant toutes les actions menées sur cette thématique par le Département (document adopté en avril 2019).

Objectif – Finalité

Pour 2019, il s'agit de collecter, de créer et d'analyser les données genrées sur toutes les interventions de cette direction. Plusieurs dispositifs ont déjà été analysés au regard du genre. Certains ont déjà été modifiés pour être plus égalitaires.

Pour 2020, l'objectif est de construire le budget de la DCPSL en prenant en compte le genre.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Janvier 2019 : intervention du centre Hubertine-Auclert pour présenter aux agents ce qu'est un budget sensible au genre.

Février 2019 : première réunion du groupe de travail, composé d'un membre de chaque service de la DCPSL, des deux directeurs, d'un agent de la Direction de la Stratégie et de l'Organisation. Le groupe de travail est animé par la chargée de mission Egalité femmes-hommes.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

La sensibilisation des agents à la thématique de l'égalité femmes-hommes est très importante : ils peuvent désormais identifier l'impact que peut avoir le genre dans leur travail quotidien. Cet aspect était peu pris en compte auparavant (par exemple dans l'analyse des dossiers d'appel à projet).

Coûts estimés

Aucun.

Bilan – Evaluation

D'ores et déjà des modifications ont été opérées : un appel à projet du service en charge de la culture intègre désormais « égalité femme-homme » dans la liste de ses thématiques à compléter pour y répondre. Un forfait d'aide aux déplacements pour les sportifs a été modifié.

Contacts

Elise MICHAUD, Chargée de mission égalité femmes-hommes et lutte contre la LGBTphobie – emichaud@seinesaintdenis.fr

FICHE 9

Employeur : CGET (devenu ANCT : agence nationale de la cohésion des territoires au 1^{er} janvier 2020) - MCT

Intitulé : Expérimentation d'un budget « sensible au genre » ou budget « intégrant l'égalité (BIE) » au sein de l'ANCT

Descriptif

La budgétisation intégrant l'égalité vise à prendre en compte la perspective de genre dans tout le cycle du processus budgétaire pour analyser l'impact différencié des dépenses et des recettes sur la situation des femmes et des hommes. Le BIE consiste à se demander si les financements publics renforcent ou diminuent les inégalités entre les femmes et les hommes.

Contexte et enjeux

L'agence nationale de la cohésion des territoires est chargée de la conception et de la mise en œuvre de la politique de la ville. Cette politique publique a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes (avec la lutte contre les discriminations et la promotion de la jeunesse) un des 3 axes transversaux des 435 contrats de ville (2015-2022) signés par l'Etat avec les présidents des EPCI, les maires et leurs partenaires en 2015.

Le programme 147 s'inscrit à compter de 2020 comme expérimentateur de la mise en œuvre de l'approche budgétaire intégrée dans le cadre de l'attribution de subventions aux porteurs de projet.

Objectif – Finalité

L'objectif est de mettre en place les dispositifs permettant d'analyser si, et comment, la distribution des crédits d'intervention de la politique de la ville contribue à renforcer ou à diminuer les inégalités entre les sexes. Les objectifs de cette démarche ne peuvent donc pas être réduits à l'augmentation des actions de promotion de l'égalité ou à une recherche de parité dans les publics bénéficiaires.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

A l'issue d'un groupe de travail associant des acteurs du niveau national et territorial ainsi que des experts, une instruction a été adressée aux préfets le 7 août 2019 déclinant les quatre axes principaux de la mise en œuvre de cette démarche :

- la sensibilisation et la formation des acteurs aux enjeux de l'égalité femmes/hommes avec une mise à disposition d'une présentation préparée par le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la direction générale de la cohésion sociale ;
- la mise en place d'une procédure d'analyse et de cotation des dossiers de demande de subvention au regard de la prise en compte de ces enjeux avec notamment la diffusion d'une grille indicative facilitant le travail des instructeurs et permettant des arbitrages éclairés sur cette dimension d'égalité femmes-hommes ;
- des pistes de réflexion sur une mise en place éventuelle d'un bonus financier pour inciter certaines actions ;
- et la détermination d'objectifs et d'indicateurs permettant de mesurer les effets de la démarche.

En termes de gouvernance, l'observatoire national de la politique de la ville (ONPV) a produit et mis à disposition des acteurs locaux un « kit » de données sexuées sur chacun des 1 514 quartiers prioritaires de la ville (QPV).

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- la nécessité de disposer de données genrées dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ;
- l'importance de sensibiliser et d'associer l'ensemble des partenaires du contrat de ville à la démarche ;
- la place des femmes ne doit pas être analysée uniquement à travers les publics bénéficiaires d'une action, mais tout au long du processus de conception et de mise en œuvre, et en particulier dans la gouvernance du projet.

Coûts estimés

Le temps de travail des agents publics concernés, ainsi que celui des bénéficiaires de subventions (associations principalement).

FICHE 9

SUITE

Bilan - Évaluation

Un premier bilan sera conduit à l'été 2020.

Contacts

Eric BRIAT, Directeur de la coordination des programmes, Direction déléguée Politique de la ville, Agence nationale de la cohésion des territoires

Gabrielle de NADAILLAC, Directrice de la mission Soutien à la vie associative, Direction déléguée Politique de la ville, Agence nationale de la cohésion des territoires

FICHE 10

Employeur : Ministère des solidarités et de la santé - Direction Générale de la cohésion sociale

Intitulé : Expérimentation d'un budget « sensible au genre » ou budget « intégrant l'égalité (BIE) » : La prime d'activité – nouveaux indicateurs spécifiques

Descriptif

Le ministère des solidarités a retenu une action du programme 304 « Inclusion sociale et protection des personnes » : « Inciter à l'activité et au maintien dans l'emploi », à fort enjeu financier, avec la prise en compte, dès sa conception, de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La prime d'activité créée par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 a pour objectif de soutenir le pouvoir d'achat des travailleurs modestes et de les inciter à se maintenir dans l'emploi ou à reprendre une activité. La prime d'activité est un complément de revenu mensuel versé, sous condition de ressources, aux actifs dès 18 ans, qu'ils soient salariés ou travailleurs indépendants.

Du fait de son caractère innovant et des simplifications dont est porteuse cette nouvelle prestation, l'article 61 de la loi n°2015-994 relative au dialogue social et à l'emploi a prévu qu'une évaluation de la prime d'activité soit remise au Parlement 18 mois après sa mise en place. La DGCS a porté cet exercice en lien la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) et la Caisse Centrale de la MSA (CCMSA).

Aux termes de la loi, l'évaluation a détaillé de nombreux points suivants, parmi lesquels :

L'impact de la création de la prime d'activité sur les femmes et leurs parcours d'insertion, après consultation du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'évaluation s'est attachée à recenser des données statistiques notamment sur la montée en charge de cette nouvelle prestation et ses premiers effets, tout en recueillant la parole des bénéficiaires pour connaître leur opinion sur cette nouvelle prestation.

Objectif – Finalité

Au titre du Programme 304, « inclusion sociale et protection des personnes » mission solidarité, insertion et égalité des chances, les indicateurs RSA/Prime d'Activité existants qui sont analysés sont :

Objectif 1 : Inciter à l'activité et au maintien dans l'emploi.

Indicateur 1.1 : Part des foyers allocataires du RSA en reprise d'activité qui accèdent à la prime d'activité et se maintiennent dans l'emploi.

Indicateur 1.2 : Part des foyers bénéficiaires de la prime d'activité percevant un montant de prime bonifié.

Indicateur 1.3 : Taux de sortie de la prime d'activité pour dépassement de ressources

Dans le cadre des travaux sur le budget intégrant l'égalité, certains indicateurs du PAP (Projet Annuel de Performance) ont évolué avec la création de sous-indicateurs sexués visant à mieux prendre en compte l'impact de cette politique publique sur les femmes spécifiquement.

Il est à noter que pour chaque indicateur précité des données sexuées existent. Il est donc possible de connaître lequel (femme ou homme) des deux membres du couple allocataire du RSA, et basculant dans la prime d'activité, recommence à travailler (d'où la prime bonifiée).

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

La maquette de performance du programme a donc évolué en 2020 : deux nouveaux sous-indicateurs relatifs à l'objectif 1 ont été créés :

1. Part des familles monoparentales, allocataires du RSA sans emploi, qui reprennent une activité et accèdent à la prime d'activité (1.1.3) ;
2. Part des femmes bénéficiaires de la prime d'activité qui ouvre droit à une bonification (1.2.3).

FICHE 10

SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Pour le nouveau sous-indicateur 1.1.3, une reprise est également visée, l'objectif de ce sous-indicateur est de vérifier si la revalorisation récente de la prime d'activité impacte les familles monoparentales et les incite à une reprise d'activité.

Pour le sous-indicateur 1.2.3, la bonification individuelle doit en effet favoriser un meilleur retour vers l'emploi des femmes puisque l'activité de chacun des membres du foyer est valorisée de manière distincte.

Coûts estimés

NC.

Bilan - Evaluation

Le sous-indicateur 1.2.3, se veut ambitieux puisqu'il cible 74 % de femmes bénéficiaires de la prime d'activité ouvrant droit à une bonification en 2020.

L'ensemble des indicateurs de performance sont réalisés par la Caisse nationale d'assurance Maladie (CNAF). Lors de l'élaboration des rapports annuels de performance, le service statistique de la CNAF prépare l'ensemble des indicateurs et les fournit à la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS).

Contact

François GAUTIER, Chef de bureau des minima sociaux de la direction générale de la cohésion sociale - francois.gautier@social.gouv.fr

FICHE 11

Employeur : Ministère de la Culture

Intitulé : Expérimentation d'un budget « sensible au genre » ou budget « intégrant l'égalité BIE » au sein du ministère de la Culture

Descriptif

La budgétisation intégrant l'égalité vise à prendre en compte la perspective de genre dans tout le cycle du processus budgétaire pour analyser l'impact différencié des dépenses et des recettes sur la situation des femmes et des hommes. Le BIE consiste à se demander si les financements publics renforcent ou diminuent les inégalités entre les femmes et les hommes.

Deux programmes budgétaires ont été choisis à titre d'expérimentation au sein du ministère de la Culture :

Le programme « Création » :

Un indicateur composite a été créé afin de mesurer la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur de la création artistique. Cet indicateur permet de mesurer, selon les labels, les avancées à la fois en matière de soutien à la création et de diffusion/programmation.

À cet indicateur sont soumis les structures labellisées, mais aussi les opérateurs sous la tutelle du programme (théâtres nationaux, Opéra national de Paris, Opéra-comique, Cité de la musique-Philharmonie de Paris, Orchestre de Paris, Ensemble intercontemporain, EPPGHV, Cité de la céramique). Cet indicateur permettra de « genrer » les subventions de l'Etat versées aux opérateurs et labels.

Le programme « Transmission des savoirs et démocratisation de la culture » :

L'enjeu principal est l'insertion des jeunes diplômées. En effet, quoique majoritaires en tant qu'étudiantes, les jeunes filles connaissent un faible taux d'insertion dans la vie professionnelle pour certaines filières, en particulier pour les filières « Cinéma » et « Patrimoine » où les écarts avoisinent les 20 points. Cette inégalité devient encore plus importante dans les postes à hautes responsabilités.

À fin 2019, 44 chartes éthiques ont été signées par les 99 établissements d'enseignement supérieur Culture (ESC), marquant leur engagement dans la sensibilisation à la diversité, à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les violences et harcèlements, notamment sexistes et sexuels, et, en tout, 64 écoles ont transmis un état des lieux de leurs travaux (dont 85% des 40 écoles publiques nationales). Ces chartes impliquent autant la population étudiante, majoritairement féminine, que le corps enseignant, très majoritairement masculin.

En 2020, l'ensemble des étudiants de l'ESC sera interrogé par un questionnaire sur leur perception des violences et des harcèlements sexuels et sexistes, ainsi que des discriminations en général. Les résultats du sondage permettront d'objectiver les situations et de mesurer la perception des violences et des discriminations à caractère sexiste ou sexuel, et donc d'améliorer les politiques internes de prévention et de prise en charge des victimes au sein des établissements. En particulier, les résultats du sondage accompagneront le plan quadriennal de formation à la lutte et à la prévention envers les violences et harcèlements sexuels et sexistes, plan qui prévoit de former l'ensemble des agents et des étudiants du Ministère.

Contexte et enjeux

A la suite des décisions du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH) du 8 mars 2018, une expérimentation d'un budget intégrant l'égalité – BIE (ou budget sensible au genre - BSG) est pilotée par la direction du Budget et le service des Droits des femmes et de l'égalité.

Le BIE consiste à se demander si les politiques publiques renforcent ou diminuent les inégalités entre les femmes et les hommes. Il s'agit de faire des financements publics un levier de promotion des droits des femmes et de l'égalité femmes/hommes.

Depuis plusieurs années, au ministère de la Culture, une attention particulière est portée à l'amélioration de la parité femmes-hommes à la tête des principales institutions labellisées implantées sur le territoire. La parité et l'égalité des chances dans le champ artistique sont des principes désormais inscrits dans la loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine.

FICHE 11

SUITE

Objectif – Finalité

Ce terme de budget intégrant l'égalité suppose l'application systématique d'outils et de procédures d'analyse, en tant qu'étape ordinaire du processus budgétaire, dans le but :

- de se demander si la collecte (impôts, taxes, redevance, etc.) et la distribution des crédits publics (intervention, investissement, fonctionnement, etc.) renforcent, ou diminuent, les inégalités entre les sexes ;
- de proposer, au regard des résultats, des ajustements et des modifications budgétaires pour garantir l'égalité réelle ;
- de prévoir les ressources nécessaires à leur mise en œuvre.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

L'élaboration des indicateurs « égalité » du programme Création a fait l'objet d'une large concertation avec les services métiers concernés, mais aussi les syndicats et les associations professionnelles. Intégrées en novembre 2019 aux enquêtes statistiques de la direction générale de la création artistique, les variables permettant de construire ces indicateurs devraient être réunies pour la première fois au début de l'année 2020.

Ces données seront collectées par la suite tous les ans mais appréciées sur plusieurs années à l'horizon d'une convention pluriannuelle d'objectifs pour les labels et d'un contrat d'objectifs et de performance pour les opérateurs sous tutelle, la capacité à progresser en matière de programmation paritaire étant variable d'une saison à une autre. Sur cette temporalité, la progression demandée est la suivante : +10 points pour les structures dans lesquelles les femmes représentent aujourd'hui moins de 25% de la programmation et +5 points pour les structures dans lesquelles elles représentent 25 à 40% de la programmation.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Une forte volonté politique associée à une importante détermination des professionnels du secteur culturel devrait faciliter la mise en œuvre de ce dispositif de comptage, malgré sa complexité.

Contact

Agnès SAAL, Haute fonctionnaire Egalité, diversité et prévention des discriminations - agnes.saal@culture.gouv.fr

2.5 La résorption des inégalités salariales

RETOUR D'EXPÉRIENCE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE – ANNÉE 2019

FICHE 12

Employeur : Ministères sociaux – Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France

Intitulé : Formalisation relative au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes lors de la prise de décisions indemnitaires ou de carrière.

Descriptif

Les décisions indemnitaires et de carrières sont élaborées par chacune des unités de la DIRECCTE (une unité régionale et huit unités départementales), sur la base de tableurs préparés par le service des ressources humaines de la DIRECCTE. Ces tableurs mettent automatiquement en regard l'équilibre des propositions faites par les managers des unités départementales et les effectifs viviers de la DIRECCTE.

Ainsi, la vérification des équilibres n'est pas simplement une vérification *a posteriori*, qui conduirait les managers à modifier leurs choix pour respecter artificiellement un équilibre (au risque d'être au détriment de la manière de servir) ; elle est bien inscrite dans le processus de choix lui-même.

Le comité de direction de la DIRECCTE opère quant à lui une vérification des équilibres entre les femmes et les hommes. Les responsables d'unités sont invités à expliquer les écarts entre population servie et population vivier. Le cas échéant, il est demandé aux unités de réexaminer les propositions réalisées.

Contexte et enjeux

La DIRECCTE Ile-de-France comme l'ensemble des ministères sociaux est titulaire du label Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes. Elle a donc été amenée à formaliser et rendre plus rigoureuses et systématiques un certain nombre de pratiques préexistantes. Compte-tenu des politiques publiques dont elle a la charge, elle est en recherche d'exemplarité sur ces questions.

Pour ce qui concerne les promotions et avancements, dans une direction essentiellement féminisée (68 % de femmes), il y a un enjeu particulier à garantir que les femmes soient promues de manière égalitaires. Pour les exercices de primes, l'enjeu est celui d'une vigilance pour éviter les biais éventuellement discriminatoires (liés par exemple au temps partiel plus largement exercé par les femmes que les hommes : 86 % des agents à temps partiel à la DIRECCTE et 82 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont des femmes) qui peuvent se cumuler pour les femmes.

Objectif – Finalité

L'objectif est un traitement égal entre les femmes et les hommes dans la répartition des primes et dans les propositions de promotions et d'avancement.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Les tableurs permettant le calcul automatique, par chaque responsable d'unité de ses propositions, de l'équilibre entre les femmes et les hommes ont été introduits en 2017. Ils ont été conçus par le service des ressources humaines de la DIRECCTE.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le processus de labellisation Egalité professionnelle a été une incitation forte à formaliser ce processus. L'adhésion du comité de direction a été constamment recherchée, et une sensibilisation de ce même CODIR a été réalisée. Un travail de pédagogie a été nécessaire, et doit être poursuivi sur le long terme, afin d'opérer une réelle distinction entre les « marges de manœuvre managériales », les promotions et les attributions de primes non fondées sur les compétences mais sur d'éventuels stéréotypes.

FICHE 12 SUITE

La nomination d'un chef de projet en complémentarité du référent handicap a permis d'assurer un portage de la thématique en s'appuyant sur des compétences diversifiées.

L'exercice est plus délicat pour les promotions issues de petits viviers, et pour lesquels le travail doit être fait en analyse pluriannuelle (et donc après que le manager ait fait sa proposition de promotion).

La pédagogie doit être régulièrement poursuivie vis-à-vis du CODIR. Aussi au-delà des travaux de ce dernier, celui-ci participe annuellement à un évènement.

L'information des agents de la DIRECCTE sur l'existence de cette procédure a été réelle pendant le processus d'obtention du label « Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes » ; elle pourrait aujourd'hui être renouvelée. La procédure est en effet un gage majeur de confiance entre l'administration et les agents qu'elle gère.

Coûts estimés

La méthodologie est volontairement simple pour être très facilement appréhendée par l'ensemble des managers et n'engendre pas de coûts directs.

Bilan - Evaluation

Le bilan est positif pour la répartition des primes sur lesquelles la DIRECCTE a la main : l'égalité y est assurée.

Il est également positif pour les exercices de promotion.

L'exemple de la promotion des directeurs adjoints du travail est très éloquent :

Avancement au grade de directeur adjoint du travail

2014		2015		2016		2017		2018		2019	
UR	0	UR	2	UR	2	UR	1	UR	2	UR	2
75	7	75	4	75	3	75	1	75	5	75	5
77	2	77	1	77	0	77	1	77	1	77	0
78	1	78	1	78	1	78	2	78	0	78	0
91	0	91	2	91	1	91	0	91	1	91	1
92	4	92	4	92	4	92	4	92	2	92	3
93	2	93	3	93	1	93	2	93	0	93	0
94	1	94	3	94	1	94	2	94	1	94	1
95	2	95	0	95	1	95	0	95	1	95	1
IDF	19	IDF	20	IDF	14	IDF	13	IDF	13	IDF	13
F : 32 % H : 68 %		F : 45 % H : 55 %		F : 57 % H : 43 %		F : 62 % H : 38 %		F : 62 % H : 38 %		F : 69 % H : 31 %	

(source : bilan social de la DIRECCTE Ile de France – 2019)

Contact

Jérôme BONHERBE, Secrétaire général à la direction régionale de la DIRECCTE d'Ile-de-France

2.6 Un accompagnement participatif : les formations, les sensibilisations, le mentorat et la constitution de réseaux

RETOUR D'EXPÉRIENCE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE – ANNÉE 2019

FICHE 13

Employeur : Ministère des Armées / SGA / DRH-MD / Service des ressources humaines civiles (SRHC) / Centre de formation de la Défense (CFD)

Intitulé : Master class Osez ! : Prise de parole en public, art oratoire et constitution de réseaux à destination des femmes civiles et militaires et de l'interministériel (département du Cher)

Descriptif

Pilotée par le Centre de Formation de la Défense (CFD) en lien avec la Préfecture du Cher, l'action « Master class Osez ! Prise de parole en public, art oratoire et constitution de réseaux » est une action différente des formations continues habituellement dispensées par le Centre de Formation de la Défense, opérateur national de formation des personnels civils et militaires du ministère des Armées.

Cette action fait partie des projets lauréats 2019 du Fonds en faveur de l'Égalité Professionnelle (FEP) piloté par la DGAFP.

Les *master class* offrent un espace d'échange, d'affirmation de soi, de théâtre, d'art oratoire, à des femmes, civiles et militaires, du ministère des Armées et en interministériel, en-dehors des horaires et du cadre de formation habituels.

Trois types de bénéficiaires sont visés par l'action :

- des agentes du ministère des Armées, civiles et militaires (de tous grades), venues au CFD de l'ensemble du territoire national pour y suivre une formation statutaire ou continue (information donnée aux stagiaires par le CFD) ;
- des agentes civiles et militaires (de tous grades) du ministère des Armées (SGA, EMA et DGA), en poste sur le périmètre de la base de Défense de Bourges-Avord (diffusion de l'information par le CFD aux entités du périmètre) ;
- des agentes de tout autre ministère, en interministériel, de toutes catégories, du département du Cher et des départements limitrophes (Indre, Nièvre, Loir-et-Cher, Loiret, Allier, Creuse) (diffusion par la Préfecture du Cher).

Au cours de 20 séances d'une durée de 2 heures animées par un comédien, formateur et metteur en scène spécialisé dans le coaching, la prise de parole en public, et l'égalité femmes-hommes en matière de prise de parole en public, les bénéficiaires de l'action (8 par séances) acquièrent non seulement des éléments théoriques, une sensibilisation sur les stéréotypes de genre liés à la prise de parole en public (*'maninterrupting'*, position du corps, etc.), mais elles expérimentent également la prise de parole en public dans différentes situations et dans divers espaces.

Contexte et enjeux

Dans le cadre du vaste plan de recrutement de personnels civils sur les cinq prochaines années, l'enjeu de formation est particulièrement prégnant pour le recrutement de femmes dans des métiers techniques, historiquement occupés par des hommes.

En tant qu'opérateur national de formation et de préparation des concours et examens professionnels, le Centre de Formation de la Défense doit contribuer à l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en encourageant les parcours professionnels ascendants et la formation de femmes dans tous les métiers du ministère.

FICHE 13

SUITE

Objectif – Finalité

- Développer la confiance, la prise de parole en public et le *leadership* des agentes civiles et militaires du ministère des Armées et de l'interministériel, les inciter à oser passer des examens professionnels et concours en vue de progressions de carrière, en particulier dans des domaines ou à des niveaux de responsabilités très majoritairement occupés par des hommes (métiers techniques très majoritairement masculinisés, prises de responsabilités).
- Développer un réseau interministériel de femmes dans le département du Cher et dans les départements limitrophes sous l'égide de la Préfète et développer leur prise de parole en public.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

20 séances de 2 heures du 17 septembre au 28 novembre 2019.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite :

- Très fort engagement des agents en charge du projet qui se réalise en sus de leur activité ;
- Relais en interministériel, grâce à l'engagement de la préfète et de la secrétaire générale de la préfecture du Cher ;
- Qualité des infrastructures pour un entraînement à la prise de parole dans un grand espace.

Points de vigilance :

Il est nécessaire de trouver des horaires adaptés pour les *master class*, permettant de concilier contraintes professionnelles et personnelles.

Coûts estimés

4 800 €.

Bilan – Evaluation

160 femmes auront bénéficié de l'action à l'issue des 20 sessions organisées.

Les premiers retours sont très positifs.

Les évaluations seront analysées à la fin de l'action pour étudier la possibilité de la renouveler.

Contacts

Elsa PALANDJIAN, Directrice du CFD - elsa.palandjian@intradef.gouv.fr

Mireille MILLARD, Cheffe du département « Administration générale et soutien commun » du CFD - mireille.millard@intradef.gouv.fr;

Lionel LAFFONT, département Administration générale et soutien commun - lionel.laffont@intradef.gouv.fr

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

FICHE 14

Employeur : Avec la collaboration des services de la préfecture, de la direction départementale de la protection des populations (DDPP) et de la direction départementale de la cohésion sociale (DDCS), la direction départementale des territoires et de la mer (DDTM) des Côtes-d'Armor a mis en œuvre un vaste projet de sensibilisation à l'égalité professionnelle destiné aux cadres dirigeants des services de l'État dans le département des Côtes-d'Armor

Intitulé : « Promouvoir et renforcer l'égalité professionnelle auprès des services de l'État du département des Côtes-d'Armor »

Descriptif

Mise en place d'un séminaire de sensibilisation à l'égalité professionnelle qui s'est déroulé le 16 septembre 2019, destiné aux cadres dirigeants, membres des comités de direction (CODIR) et aux responsables RH des services suivants : préfecture, DDPP, DDTM, DDCS, UD DIRECCTE, UD DREAL, DIRO, Education Nationale, DDFIP, ARS, direction des services de police et de gendarmerie.

Programme de la matinée :

- Ouverture par la secrétaire générale de la préfecture puis par la directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité femmes/hommes ;
- Présentation d'un quiz destiné à sensibiliser le public sur les chiffres relatifs aux inégalités entre les femmes et les hommes, suivi d'échanges puis d'un débat ;
- Diffusion d'un extrait de film « Une femme comme moi » pour comprendre le mécanisme du harcèlement sexuel ;
- Intervention d'une troupe de théâtre pour faire ressortir, au moyen de 3 saynètes, des attitudes sexistes et des stéréotypes de comportements inappropriés, des inégalités professionnelles et des situations de harcèlement (entretien de recrutement, déroulement d'une réunion, moment de convivialité).

Programme de l'après-midi :

Travaux en ateliers :

- Atelier 1 : État des lieux : recenser les bonnes pratiques à mutualiser entre les services
- Atelier 2 : Comment et pourquoi constituer un réseau de référent(e)s égalité (objectifs, rôles, modalités d'animation...)?
- Atelier 3 : Diffuser la culture de l'égalité
- Atelier 4 : Discriminations, comportements sexistes et violences au travail : comment faciliter le signalement, comment traiter ?

Contexte et enjeux

Reconnue en matière d'innovation et de partage des pratiques avec les autres services d'État du département, la DDTM des Côtes-d'Armor a souhaité s'engager dans une démarche de sensibilisation à l'égalité professionnelle, de prévention des agressions sexuelles et sexistes et de lutte contre les discriminations sur un périmètre départemental.

Objectif – Finalité

Sensibiliser les cadres dirigeants, les membres des CODIR et les responsables RH des services de l'État du département des Côtes-d'Armor à l'égalité professionnelle, à la prévention des violences sexistes et sexuelles et à la lutte contre les discriminations.

L'action prioritaire consistera, avec l'appui du préfet du département, à solliciter chaque service de manière à désigner un référent au sein de chaque structure et de constituer un réseau départemental.

Par ailleurs, le plan d'actions prévoit la mise en place d'autres actions de sensibilisation en 2020 et 2021 avec un élargissement aux cadres intermédiaires, aux agents, aux référent(e)s égalité et aux acteurs de prévention.

FICHE 14

SUITE

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- Avril 2019 : réunion de préparation du projet 2019 (préfecture, DDCS, DDPP, déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité) ;
- De mai à septembre 2019 : réunions périodiques du COPIL ;
- Mise en place du séminaire le 16 septembre 2019 ;
- Octobre-novembre 2019 : bilan du séminaire, préparation du projet 2020, mise en œuvre du plan d'action triennal 2019-2021.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- Echanges réguliers avec la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité femmes/hommes ;
- Excellente adhésion des services partenaires pour l'organisation du projet ;
- Portage du projet par le préfet du département ;
- Aucun frein identifié durant toute la durée de mise en place du projet ;
- Exercer une vigilance particulière sur le choix des prestataires externes.

Coûts estimés

8 900 euros, dont 55% pris en charge par le FEP.

Bilan - Evaluation

Forte participation avec 85 personnes représentant tous les services de l'État des Côtes-d'Armor.

Contacts

Annie LE HOUEROU, Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité femmes/hommes - annie.le-houerou@cotes-darmor.gouv.fr - Tel : 02 96 62 83 24

Jean-Claude FOURNIER, Chargé de conseil en management et de prévention des risques professionnels, DDTM 22 - jean-claude.fournier@cotes-darmor.gouv.fr - Tel : 02 96 62 70 29

2.7 L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

RETOUR D'EXPÉRIENCE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE – ANNÉE 2019

FICHE 15

Employeur : Ministère de l'Intérieur – Gendarmerie nationale

Intitulé : Livret de parentalité pour le commandement et Livret de parentalité pour les personnels

Descriptif

Il s'agit de deux livrets, l'un pour l'ensemble du personnel (livret de parentalité) et le second pour les commandants d'unités (livret de parentalité pour le commandement).

Le premier permet de donner des informations sur les droits liés à la parentalité et les mesures d'accompagnement à mettre en place, le second est orienté vers le commandement pour donner des clés dans la gestion des militaires parents ou en voie de l'être.

Contexte et enjeux

L'absence et le retour d'un agent (grossesse, congé maternité ou paternité, congé parental, congé pathologique...) doivent être accompagnés sous peine de créer du mal être pour l'individu mais aussi pour l'unité.

Objectif – Finalité

Ces livrets ont pour objectif de donner les clés, afin de :

- pour le militaire :
 - * faire les démarches à accomplir pour accueillir un ou plusieurs enfants ;
 - * connaître les modes de garde et droits du « parent » ;
 - * connaître les dispositions relatives aux congés spécifiques liés à la parentalité tout au long de la carrière.
- pour le commandement :
 - * préparer la gestion des entretiens afin de préparer et d'anticiper une absence d'ordre personnel prévisible ;
 - * expliquer les dispositions existantes et destinées à l'accompagnement de la parentalité.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Favoriser la prise de connaissance de ces documents par une communication interne ;
- Permettre que tous les agents de l'accompagnement en région soient informés de l'existence de ces livrets, qui ne se substituent en rien à l'action sociale des Armées, pour informer au mieux les personnels.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : l'information des militaires.

Freins identifiés : stéréotypes et préjugés.

Points de vigilance : ces livrets ne doivent pas se substituer à l'action sociale ou au travail du district social.

Coûts estimés

Impression des livrets.

FICHE 15

SUITE

Bilan – Évaluation

Les premiers retours des personnels des différents groupements de la région de gendarmerie Auvergne-Rhône-Alpes (RGARA) sont positifs.

Contacts

Aude PONROY, Cheffe d'escadron/Commandante de compagnie de Romans-sur-Isère/Ancienne coordinatrice égalité et diversité de la région - aude.ponroy@gendarmerie.interieur.gouv.fr – Tel : 04 75 71 26 73

Corinne CHOMARAT, Cheffe de la section commandement/Adjudante-chef/Référente égalité et diversité - corinne.chomarat@gendarmerie.interieur.gouv.fr – Tel : 04 37 85 22 68

FICHE 16

Employeur : Centre hospitalier de Thuir

Intitulé : Création d'un Lab sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique hospitalière baptisée « les graines de l'égalité »

Descriptif

Mise à disposition d'une nouvelle méthode de travail favorisant l'intelligence collective et la co-construction en faveur de l'égalité professionnelle.

Contexte et enjeux

Le Centre Hospitalier (CH) de Thuir est le premier établissement de santé à avoir obtenu le label Egalité Professionnelle femmes-hommes.

Objectif – Finalité

La création d'un Lab a deux finalités :

- La première est de favoriser la co-construction interne en enrichissant les réflexions et le plan d'actions. Il s'agit de renouveler le mode de participation du personnel (en complémentarité ou en substitution des comités de pilotage, groupes de travail et réunions d'échanges).
- En externe, la finalité est de proposer un espace de travail pour aider à l'impulsion d'une politique en faveur de l'égalité femmes-hommes dans des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux qui sollicitent depuis quelques années l'établissement pour des échanges ou des présentations. Ce type de relations professionnelles montre ses limites pour la concrétisation d'une démarche égalité en leur sein.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

En interne : ateliers de co-construction avec un groupe pluridisciplinaire, et rédaction de propositions d'actions.

En externe : proposition de travail dans le Lab sous forme de journées de formation. Deux animatrices Lab formées à l'accompagnement, la transformation des organisations, l'animation des groupes et spécialistes des politiques Egalité travaillent avec 2 à 6 personnes.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le Lab est un des dispositifs créés et portés par le Centre de formation du CH de Thuir qui bénéficie d'un agrément. Le travail en LAB sera évalué annuellement.

Coûts estimés

NC.

Bilan - Evaluation

Un bilan aura lieu en décembre 2020.

Contact

Sophie BARRE, DRH, Référente Egalité, Coach - sophie.barre@ch-thuir.fr – Tel : 04 68 84 67 00

Mina MEZITI, Responsable du Centre de Formation, Coach - mina.meziti@ch-thuir.fr – Tel : 04 68 84 67 18

2.8 La lutte contre le sexisme et les stéréotypes de genre ainsi que contre les violences sexuelles, les harcèlements et les agissements sexistes

RETOUR D'EXPÉRIENCE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE – ANNÉE 2019

FICHE 17

Employeur : Ville de Dijon/CCAS/Dijon métropole. 3 établissements publics avec une DRH mutualisée

Intitulé : Sensibilisation à la diversité et à l'égalité femmes-hommes

Descriptif

La collectivité a obtenu la double labellisation Diversité et Égalité professionnelle en 2018.

Un plan d'action à 4 ans a été établi, avec 10 chantiers dont le chantier N°6 « Communication – Sensibilisation – Formation ». Un des objectifs de ce chantier est de « Sensibiliser à la politique diversité et égalité professionnelle, ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes » toute la collectivité (élus, ambassades, organisations syndicales, managers, personnel de la DRH, agents) avec un plan de formation, échéance à 2020.

Contexte et enjeux

La collectivité est habituée à former ses agents sur des thématiques telles que la sensibilisation au handicap, l'illettrisme, la langue des signes... autant d'éléments alimentant une culture commune déjà existante autour de l'acceptation des différences et du travail ensemble.

Dans le cadre de la double labellisation, et de la réalisation du plan d'actions 2018-2021, l'enjeu est de sensibiliser l'ensemble de la collectivité afin de développer une culture commune de lutte contre les stéréotypes et les discriminations au sein de l'administration.

Une attention particulière est portée à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Est notamment abordée la question des propos et comportements sexistes au travail, afin d'identifier et comprendre, pour mieux agir et prévenir.

Par ailleurs, le déploiement de la politique diversité et égalité professionnelle reposant pour partie sur la gestion des Ressources Humaines, un parcours de formation avancé a été proposé aux équipes DRH et aux managers.

Objectif et Finalité

- Réduire toute forme de discrimination, améliorer le lien social et le « travailler ensemble » ;
- Sensibiliser l'ensemble de la collectivité aux thématiques de lutte contre les discriminations et les stéréotypes, à l'égalité professionnelle femmes-hommes, et à la prévention des violences sexuelles et sexistes.

FICHE 17

SUITE

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Création d'un comité de pilotage dédié à la création et à l'accompagnement du projet (composé des services de la DRH – Direction Emploi-insertion – compétences - Formation et GPEC – Cellule diversité/égalité, du CNFPT (cadre pédagogique et les formateurs), de l'AMACOD (Antenne Municipale et Associative de lutte contre les Discriminations).

Avril 2019 : création d'un livret « stagiaire », comportant une synthèse du contenu de la formation.

Novembre 2018 à aujourd'hui : Déroulement des sessions de formation.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : - La thématique de l'égalité et de la lutte contre les comportements sexistes est portée par le maire-président ;

- La qualité du partenariat avec le CNFPT, qui a fait appel à des formateurs experts des thématiques.

Freins identifiés : - Un projet considérable par son volume et ses enjeux ;

- La disponibilité de certaines catégories de publics (les élus, les encadrants supérieurs) nécessitant l'organisation de sessions de rattrapage.

Points de vigilance : - Penser à intégrer les nouveaux agents au fil des nouvelles arrivées ;

- Respecter les contraintes des services en termes d'organisation (ex : les services Petite enfance nécessitant un taux d'encadrement élevé en permanence).

Coûts estimés

Il s'agit d'un stage intra-Ville de Dijon – CCAS - Dijon métropole organisé par le CNFPT et pris en charge au titre de la cotisation-formation de la collectivité.

Bilan – Evaluation

Depuis le 22 novembre 2018, 561 personnes ont été formées.

Contacts

Amélie MARION, Responsable Formation et Gestion des compétences - amarion@metropole-dijon.fr - Tel : 03 80 74 73 81

Aude BURTIN, Directrice adjointe Gestion statutaire et financière, Responsable Gestion 3 et action sociale, Cheffe de projet Diversité et Égalité professionnelle - aburtin@villedijon.fr – Tel : 03 80 74 70 75

FICHE 18

Employeur : Eurométropole de Strasbourg

Intitulé : Mise en place d'un espace d'écoute des agents exposés à des violences sexistes ou sexuelles

Descriptif

Possibilité de rendez-vous téléphonique ou en face à face à la demande d'agents exposés avec la chargée de mission aux droits des femmes et à l'égalité spécialement formée à ces questions.

Contexte et enjeux

Il s'agit d'offrir aux agents qui le souhaitent et en font la demande, un moment de discussion, voire une orientation vers des services ou des relais spécialisés pour une prise en charge adaptée, le cas échéant.

Objectifs – Finalité

Offrir un temps pendant lequel la parole est libre et entendue par une professionnelle de l'écoute ;
Permettre une prise de recul sur une situation personnelle problématique ;
Offrir un temps d'écoute empathique et hors lien fonctionnel ou hiérarchique.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Mise en place en 2013 de manière informelle.

Communication autour de cet espace formalisé en 2016 avec campagne de communication interne autour de la question du sexisme ordinaire, vécu dans la collectivité.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : formation spécifique de l'écoutante (assistante sociale et conseillère conjugale), localisation de l'espace-écoute (accessibilité discrète), discrétion (aucun retour n'est fait à la hiérarchie), absence de rattachement de l'écoutante à un service ou direction fonctionnelle (rattachée à la direction générale).

Coûts estimés

Temps de la chargée de mission.

Bilan - Evaluation

Fréquentation variable (bilan total : 98 femmes reçues pour un ou plusieurs entretiens individuels).

Contact

Bernadette GEISLER, Chargée de mission, droits des femmes et égalité de genre - bernadette.geisler@strasbourg.eu - Tel : 03 68 98 62 96

FICHE 19

Employeur : Centre Hospitalier Georges Daumézou de Bouguenais (44), Centre Hospitalier Bel Air de Corcoué/Logne (44) et Commune de Corcoué-sur-Logne (44)

Intitulé : Mise en place de référents internes sur la prévention des stéréotypes et des agissements sexistes, communs aux deux hôpitaux et à la collectivité locale

Descriptif

Sollicitation et formation de référents « Sensibilisation Diversité » internes et communs aux trois structures publiques, chargés de réaliser et d'animer des actions de sensibilisation à l'attention de leurs pairs.

Contexte et enjeux

Les deux hôpitaux et la commune se sont engagés en partenariat, depuis 2018, dans une démarche visant la promotion de l'égalité femme-homme, la diversité et la lutte contre toute forme de discrimination, à travers les labels Diversité et Egalité.

Dans ce cadre, un appel à candidature interne a permis de mobiliser

Objectif – Finalité

Former une équipe de référents « Sensibilisation Diversité » internes aux deux Centres Hospitaliers et à la mairie, chargés de mener des actions de sensibilisation à l'attention de l'ensemble des professionnels.

Les référents sont membres du comité de pilotage installé, chargé de coordonner et d'évaluer les actions en faveur de l'égalité femme-homme, de la diversité et de la lutte contre toute forme de discrimination.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Un appel à candidature a été lancé dans les trois structures à l'été 2018.

Une équipe de 13 professionnels, issus de métiers différents, a été constituée.

Une formation sur deux jours des référents a été co-construite avec eux, avec comme contenu :

- Appropriation de la thématique Diversité et Egalité professionnelle Femme – Homme,
- Adopter une posture et une communication adaptées dans le cadre d'une mission de référent « Sensibilisation Diversité »,
- Construction d'un support personnalisé et d'un processus de sensibilisation

Les actions de sensibilisation ont été réalisées entre novembre 2018 et mai 2019, puis de façon régulière à destination des nouveaux professionnels.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : - Mobilisation de professionnels internes de tout métiers et motivés ;

- Enrichissement multi-partenarial et interventions croisées ;
- Soutien des directions et engagement de dégager du temps dédié aux professionnels référents ;
- Co-construction des supports de sensibilisation adaptés et personnalisés.

Freins identifiés : Pouvoir dépasser la réticence d'une partie de l'auditoire sur certaines séances.

Points de vigilance : - Intégrer les nouvelles missions confiées dans les fiches de poste individuelles des agents ;

- Assurer le soutien politique et institutionnel envers les référents sur le long terme.

Coûts estimés

Coût de la formation de deux jours : 2 200 € ;

FICHE 19

SUITE

Coût salarial du temps agent « référent sensibilisation diversité » mobilisé lors des séances.

Bilan - Evaluation

Les référents des trois structures ont été formés.

Taux de sensibilisation pour les 2 centres hospitaliers et la Commune a atteint plus de 80 %.

Les professionnels sont engagés et motivés par cette démarche.

Il existe une véritable dynamique constructive et participative.

Contact

Philippe PARET, Directeur Centre Hospitalier Georges Daumézon de Bouguenais et Centre Hospitalier Bel Air de Corcoué/Logne - Philippe.paret@ch-gdaumezon.fr

Employeur : Ministère de la Culture

FICHE 20

Intitulé : Prévention et traitement des violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) sur le lieu de travail, y compris d'origine extraprofessionnelle détectées sur le lieu de travail

Descriptif

Dans les services et établissements du ministère de la Culture :

- Mise en place en janvier 2017 d'une cellule d'écoute externe, Allodiscrim, gratuite et accessible à tout agent du Ministère et depuis 2018 à tout étudiant de l'enseignement supérieur Culture. En 2018 également, le champ de compétence de la cellule a été explicitement étendu aux cas de violences et de harcèlement sexistes et sexuels, prestation identifiée sous le nom d'Allosexism. Allodiscrim est habilité à traiter des cas de discriminations par des conseils juridiques et un accompagnement par la remédiation. Allosexism traite des cas de sexisme par la même approche juridique et propose aux victimes ou témoins des séances d'accompagnement psychologique. L'existence du dispositif est rappelée dans chaque ressource interne sur le sujet, et des cartes de visite comportant le contact des deux cellules d'écoute ont été rééditées et diffusées à l'ensemble du personnel et des étudiants à l'été 2019.
- Tolérance zéro envers les VHSS, avec combinaison des approches pénales et disciplinaires. L'article 40 du code de procédure pénale est appliqué. Signalement systématique des cas de violences avérés au procureur de la République. En 2018-2019, une douzaine de commissions disciplinaires ont abouti à des sanctions, des exclusions temporaires avec privation de traitement pour des durées plus ou moins longues, voire des licenciements.
- Un des 4 axes du Protocole d'accord ministériel relatif à l'égalité professionnelle est dédié aux VHSS. Ce document a été signé par toutes les organisations syndicales en novembre 2018. Un groupe de suivi du Protocole a été mis en place en 2019.
- Des fiches pratiques juridiques sont largement et régulièrement diffusées dans les structures du Ministère (administration centrale, DRAC) et dans les établissements placés sous sa tutelle (EP, SCN...) : sur l'article 40 du code de procédure pénale, sur la protection fonctionnelle, sur le dépôt de plainte et sur la procédure disciplinaire. La procédure de signalement et de traitement des cas de souffrance au travail a été actualisée en 2018.
- Plan pluriannuel de formation sur le sujet au sein du marché interministériel coordonné par le ministère des Affaires sociales. Les formations viendront compléter le socle de formations Egalité et discriminations dispensées par le Ministère depuis 2016. Les premières formations ont eu lieu dès octobre 2019.
- Prestations d'audit et d'accompagnement réalisées ponctuellement auprès de structures sous tutelle du Ministère ayant reçu des signalements de violences, d'agissements et de harcèlements sexuels et sexistes et/ou discriminatoires.

Dans les établissements de l'enseignement supérieur Culture (ESC), en particulier :

- Volet VHSS dans chacune des chartes éthiques dont doivent se doter les établissements de l'ESC, dont le ministère de la Culture accompagne l'élaboration et le suivi, et qui doivent être établies en concertation avec toutes les populations de l'établissement (personnels administratifs et enseignant, communauté étudiante, représentants du personnel). À fin septembre 2019, 41 écoles sur 99 ont rédigé une charte.
- Rappel : Deux campagnes de sensibilisation sur les VHSS dans l'ESC en 2018, dont l'une en collaboration avec le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation : affiches, vidéos en ligne, renvois vers des ressources internes et externes de signalement et d'assistance.

Contexte et enjeux

Premier ministère à avoir obtenu les deux labels « Diversité » et « Égalité professionnelle » attribués par l'AFNOR, le ministère de la Culture mène une politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et professe une tolérance zéro envers les violences sexuelles ainsi qu'envers les discours et agissements sexistes et discriminatoires.

Les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans la population étudiante des écoles de l'enseignement supérieur Culture (60% en 2018-2019). Dans l'enseignement artistique et culturel, le corps enseignant exerce souvent sur les étudiants un pouvoir hiérarchique plus important encore que dans d'autres disciplines (modalités d'enseignement, rapport au corps, importance des réseaux professionnels, etc.), ce qui exige de faire observer une vigilance aiguë quant au respect de l'intégrité de chacun.

FICHE 20

SUITE

Le ministère soutient également l'initiative « Grenelle des violences conjugales » du secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations en communiquant à ses agents sur les façons de repérer en milieu professionnel les violences subies dans un contexte domestique.

Objectif – Finalité

Tout le personnel et toute la population étudiante dépendant du ministère de la Culture doivent être sensibilisés aux questions de violences et de harcèlements sexuels et sexistes, pour savoir identifier les différents types de violences et apprendre à réagir de façon adaptée, afin de connaître les interlocuteurs qualifiés pour intervenir, et pour savoir comment prendre en charge les victimes.

Cette prise de responsabilité commune fait partie d'un effort de diffusion, au sein des services du Ministère et des politiques qu'il supervise, d'une culture de l'égalité, qui passe aussi par un changement des perceptions, réalisé avec un travail sur le long terme de déconstruction des stéréotypes et de réflexion sur l'impact du genre.

La thématique doit être abordée dans tous les champs culturels car elle touche l'ensemble de la société.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Avant fin 2019 : l'ensemble des écoles de l'ESC doit avoir engagé un processus d'élaboration concertée d'une charte éthique.

Fin 2019 : Suivi et deuxième version de la charte PFDM (Pour les femmes dans les médias), pour l'étendre aux autres secteurs des médias – la presse écrite, l'industrie phonographique notamment – et au-delà des VHSS, à l'ensemble des questions relatives à l'égalité femmes-hommes.

Le plan de formation pluriannuel prévoit de former l'ensemble du personnel et de la population étudiante d'ici à la fin de l'année 2023.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- Le nombre élevé de signalements de violences, de harcèlements et de discriminations liées au sexe et au sexisme (plusieurs par semaine) n'est pas un signe d'échec : il révèle certes un besoin d'attention continue au sujet, mais signifie également que le système de signalement est connu et efficace.

- Le nombre de chartes élaborées dans les établissements de l'ESC est un facteur de réussite, mais l'efficacité d'une charte requiert son suivi. Celui-ci sera organisé dans chaque école au rythme d'un bilan (au moins) annuel présenté en conseil d'administration.

- La même importance de suivi (et d'indicateurs le permettant) vaut pour les autres chartes et documents contractuels réalisés sur le sujet, à l'image de la deuxième version prévue de la charte PFDM.

- La cellule d'écoute externe est disponible et gratuite pour 29 000 agents et 37 000 étudiants.

Coûts estimés

Plan de formation : une enveloppe de 200 000 euros est inscrite au budget du service formation au titre de 2019-2020.

Coût annuel Allodiscrim-Allosexism : Entre 40 000 et 60 000 € par an.

Bilan – Évaluation

Les engagements en matière de VHSS ont abouti à une prise de conscience mesurable. Ainsi que validé par l'Afnor lors de l'audit à mi-parcours des labels du ministère de la Culture en juin 2019, le système de signalement et la cellule d'écoute externe sont bien connus du personnel.

Contact

Agnès SAAL, Haute fonctionnaire à l'égalité, à la diversité et à la prévention des discriminations au ministère de la Culture - agnes.saal@culture.gouv.fr

FICHE 21

Employeur : Département de la Seine-Saint-Denis

Intitulé : Lutte contre les violences sexistes, sexuelles et conjugales

Descriptif

Deux actions :

- une permanence pour les agents victimes de violences conjugales, de violences sexistes, de harcèlement sexuel, dans le cadre privé ou du travail. La permanence est assurée par une juriste du Centre d'Information des Femmes et des Familles ; son rôle est d'abord d'accueillir et écouter la victime. Puis elle lui propose une orientation en fonction de ses besoins, vers des professionnels de l'accompagnement et/ou vers d'autres acteurs juridiques. Cette permanence se tient pendant 3^h tous les quinze jours.
- Formation au harcèlement sexuel. Volonté de former les encadrants afin qu'ils identifient le harcèlement sexuel et sachent comment réagir.

Objectif – Finalité

- Savoir où orienter les victimes de violence, soutenir les agents ;
- Lutter contre le harcèlement sexuel au travail, faire que les situations soient révélées et les sanctions prises quand c'est nécessaire.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- La permanence existe depuis avril 2018 ;
- Formation contre le harcèlement sexuel réalisée par l'Association européenne de lutte contre les violences faites aux femmes au travail. Une intervention d'1^h en réunion des directeurs, puis 3 sessions d'une demi-journée pour les encadrants, plus de 60 personnes formées. Une session d'une journée est programmée en décembre pour les organisations syndicales.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Permanence : L'enjeu pour 2019 est de plus communiquer sur la permanence, notamment sur les sites déconcentrés.

Coûts estimés

Permanence, budget 2019 : 4 200 €. Formation « Lutte contre le harcèlement sexuel », budget 2019 : 3 700 €.

Bilan - Evaluation

Depuis avril 2018, 21 femmes ont bénéficié d'au moins un entretien avec la juriste dans le cadre de cette permanence.

Formations « Lutte contre le harcèlement sexuel » : bon taux de participation et satisfaction des personnes inscrites.

Contact

Elise MICHAUD, Chargée de mission égalité femmes-hommes et lutte contre la LGBTphobie – emichaud@seinesaintdenis.fr

FICHE 22

Employeur : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Intitulé : Cartographie nationale des dispositifs de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles (VSS) dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR)

Descriptif

Afin de faire connaître les dispositifs de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles créés dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche (universités, écoles d'ingénieurs, grandes écoles, organismes de recherche), le Ministère a recensé et cartographié l'ensemble de ces dispositifs au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche. Une cartographie nationale, en ligne sur le site du Ministère, permet aux usagers et usagères (public étudiant ou personnel d'un établissement) d'obtenir les informations sur le dispositif existant dans leur établissement ainsi que l'adresse ou les adresses mail des personnes à contacter.

Contexte et enjeux

Depuis 2017, le Ministère encourage les établissements à créer leur propre dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles. Cette initiative a été renforcée par les évolutions législatives invitant tout établissement public à créer un tel dispositif. Afin d'accompagner les établissements de l'ESR dans cette démarche, le Ministère a produit – en collaboration avec les conférences d'établissement, les associations et les chargés de mission Egalité – de nombreux outils : guide d'aide à la mise en place et au bon fonctionnement, campagnes de communication, vade-mecum à l'usage des établissements. Cette cartographie s'inscrit dans cette démarche d'accompagnement et de valorisation des initiatives des établissements.

Objectif – Finalité

Faire connaître et faire fonctionner les dispositifs créés. Ces dispositifs visent à faire reculer les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR, par la prévention d'une part et par une prise en charge adaptée et efficace des victimes et témoins des violences sexistes et sexuelles.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Première version de la cartographie publiée en novembre 2018 avec une actualisation tout au long de 2019. Une deuxième version est prévue début 2020 dans le cadre d'un recensement national des initiatives de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Si 95% des universités ont créé un dispositif, les petites structures telles que les grandes écoles et écoles d'ingénieurs sont encore à la phase de réflexion. Le Ministère a prévu une journée nationale (juin 2020 – INSA de Rouen) dédiée à l'échange de pratiques autour de la création et du fonctionnement des dispositifs en ciblant particulièrement ces écoles.

Par ailleurs, le Ministère souhaite lancer un comité national de suivi de ces dispositifs afin de pouvoir accompagner au mieux les établissements dans le fonctionnement de ces instances.

Coûts estimés

Equivalent d'environ 70 heures de travail par an par le département des stratégies de ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations.

Bilan - Evaluation

Mise en ligne et actualisation effective de la cartographie.

Contact

Elise BRUNEL, Chargée de mission égalité des sexes et études de genre - elise.brunel@recherche.gouv.fr – Tel : 01 55 55 14 86

2.9 L'attention à la santé, vecteur de l'égalité

RETOUR D'EXPÉRIENCE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE – ANNÉE 2019

FICHE 23

Employeur : Nantes Métropole / Ville de Nantes / CCAS

Intitulé : Action de sensibilisation et de prévention du cancer du sein dans le cadre de la campagne nationale de prévention

Descriptif

Pour contribuer à la baisse du taux de mortalité dû au cancer du sein, un taux de dépistage supérieur à 70 % est nécessaire. Même si le département de Loire-Atlantique est le premier au classement des départements avec un taux de dépistage de 58 %, la mobilisation des acteurs sur le territoire reste indispensable. C'est dans cette dynamique que s'inscrit l'action de la Ville de Nantes, de son CCAS et de Nantes Métropole.

Dans le cadre du partenariat conclu avec l'association Europa Donna France, la Médecine préventive professionnelle de la direction Qualité de vie et santé au travail a organisé, pour la 2^{ème} année consécutive, une sensibilisation des agents à l'importance du dépistage pour prévenir et mieux lutter contre le cancer du sein.

L'action co-construite grâce à la contribution de la Présidente de la section régionale Nantes-Pays de La Loire de l'association Europa Donna France qui est également agente de la Métropole, a permis d'organiser des temps forts tout au long du mois d'octobre.

Les rendez-vous réalisés sur différents sites des services nantais ont permis de multiplier et de faciliter les rencontres avec les agents. (Distribution de badges « ruban rose », des flyers de l'Institut national du cancer sur le dépistage...).

Les temps d'échange réalisés par le binôme Médecin de prévention et Représentante de l'association, ont contribué à répondre aux différentes questions posées par les agents (le dépistage du cancer du sein, est-ce nécessaire ? A partir de quel âge commencer le dépistage ? Le dépistage, ça fait mal ? Ma mère a été concernée, quels sont les risques pour moi ? En tant qu'homme comment faire pour aider ?).

En 2019, l'Amicale Sportive et Culturelle des Agents des Collectivités de la Métropole Nantaise (ASMN) s'est jointe à l'action en proposant une séance de gym collective dans les jardins de l'Hôtel de Ville pour rappeler que l'activité physique est un facteur de prévention du cancer du sein. Une table ronde « Reprise du travail après cancer » a été organisée en octobre 2019 à l'occasion de la journée nationale contre le cancer du sein métastatique.

Contexte et enjeux

Le cancer du sein touche une femme sur huit et constitue la première cause de mortalité par cancer chez les femmes. Les effectifs municipaux et métropolitains comptent plus de 50 % de femmes dont 40 % âgées de 50 ans et plus.

Aussi, promouvoir le dépistage est un enjeu de santé publique et de qualité de vie au travail au sein de nos organisations. Prévenir et lutter contre le cancer du sein, accompagner et soutenir les agent(e)s concerné(e)s, notamment dans le cadre de leur reprise du travail, constituent des priorités d'actions pour les Directions des Ressources Humaines.

Objectif – Finalité

- Sensibiliser et lutter contre le cancer du sein
- Soutenir et accompagner la malade et le collectif de travail ;
- Contribuer à répondre à un enjeu de santé publique ;
- Affirmer un soutien à une cause nationale et encourager les solidarités.

¹ Agence Régionale de la Santé (ARS) des Pays de La Loire, octobre 2019 - <https://www.pays-de-la-loire.ars.sante.fr/octobre-rose-2019-en-pays-de-la-loire>

FICHE 23

SUITE

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- Préparation : juin 2019
- Réalisation : octobre 2019

Bilan & Evaluation

Janvier 2020

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- Mobilisation des parties-prenantes
- Portage par les élus et la Direction Générale de la Ville de Nantes et de Nantes Métropole

Coûts estimés

400 € et du temps de bénévoles (hors coûts salariaux des médecins).

Bilan - Evaluation

- 4 lieux de permanence ;
- 2000 badges et brochures distribués – 1 kakemono « messages » réalisés par les agents ;
- 6 bénévoles Europa Donna mobilisées, l'équipe de la médecine préventive professionnelle, les services de communication et Ressources Humaines ;
- Un relai dans la presse régionale et sur le web.

Contact

Marie-Laure SAUVAGE, Responsable Médecine préventive professionnelle - marie-laure.sauvage@nantesmetropole.fr
Fabienne RENAUD, Chargée de mission coordination et animation au sein du Département Stratégie foncière immobilière et logistique - fabienne.renaud@nantesmetropole.fr

TITRE 2

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

Les effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique	1
Le flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique	2
Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique	3
La formation dans la FPE et la FPT	4
Les conditions, l'organisation et le temps de travail	5
Les relations professionnelles	6
La politique sociale	7

Les effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique 1

L'emploi dans la fonction publique en 2017 :
caractéristiques des agents (avec un focus sur les contractuels) 1.1

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

Les statuts et les situations d'emploi,
les catégories hiérarchiques et les filières 1.3

Les âges 1.4

Les travailleurs handicapés 1.5

Les diplômes 1.6

Le temps partiel 1.7

Les nouveaux apprentis 1.8

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2017 : caractéristiques des agents

Au 31 décembre 2017, 5,53 millions d'agents travaillent au sein de la fonction publique en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte). Hors contrats aidés, l'emploi public augmente de 0,8 %, toutefois en prenant en compte les emplois aidés (138 800), en nette baisse par rapport à 2016, il est quasiment stable. La hausse s'explique notamment par le passage sous statut de contractuels de droit public de 30 000 contrats aidés présents fin 2016.

Les femmes, déjà majoritaires dans la fonction publique (62 % des agents de la fonction publique pour 46 % des emplois salariés du privé) voient leur part progresser (+0,2 point comme les années précédentes).

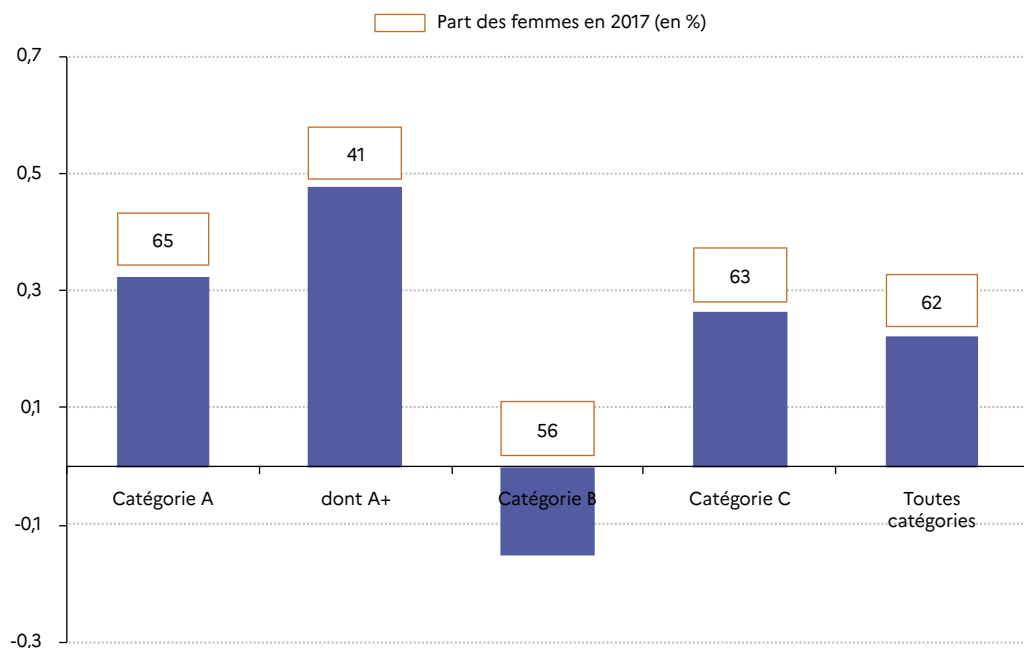
1.1.1 La féminisation de l'emploi public se poursuit notamment dans l'encadrement supérieur

Fin 2017, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes contre 46 % parmi les salariés du privé. Dans l'ensemble de la fonction publique, la part des femmes progresse de 0,2 point en un an, soit à un rythme identique à l'évolution annuelle moyenne depuis 2010. Dans la FPE, le versant le moins féminisé, la part des femmes s'élève à 56 % en hausse de 0,4 point (61 % hors militaires). La part des femmes est identique dans les EPA et dans les ministères. Elle peut varier de façon importante selon la nature de l'employeur dans les deux autres versants du fait de structures par filière très différentes. Dans la FPT, les femmes représentent 61 % des effectifs et près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux (dont 57 % des agents sont issus des filières « sociale » et « médico-sociale », à plus de 95 % féminines) et plus de deux tiers dans les départements. À l'inverse, elles ne représentent qu'un quart des effectifs dans les établissements départementaux, structures dans lesquelles 58 % des agents exercent dans la filière « incendie et secours » (filiale dans laquelle la part des femmes est inférieure à 5 %). Enfin, la FPH reste le versant le plus féminisé (78 %) et où la part de l'emploi féminin continue de s'accroître (+0,1 point par rapport à 2016). La part des femmes dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées est encore supérieure avec 87 %.

2 Les effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 1.1.1 : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2016 et fin 2017

(en %)



Les femmes sont majoritaires dans les trois catégories hiérarchiques. C'est parmi les agents de catégorie B qu'elles sont le moins présentes (56 %), en raison du poids important des militaires dans cette catégorie. En effet, hors militaires, les femmes représentent 63 % des effectifs de cette catégorie. Par ailleurs, elles restent minoritaires parmi les agents de catégorie A+ malgré une augmentation de 0,5 point en un an à 41 % et de 3 points depuis 2010. Dans la FPH, cette part augmente de 1,9 point, sous l'effet d'une hausse de leur part de 4,6 points parmi les ingénieurs hospitaliers en chef. Dans la FPE, l'augmentation est plus modérée (+0,4 point). Entre 2010 et 2017, la part des femmes a augmenté dans les catégories A (+4,1 points) et C (+1,5 point). En revanche, parmi les agents de catégorie B, la part des femmes a diminué de 3,4 points. En 2017, la part des femmes dans la catégorie B diminue de 0,1 point par rapport à 2016.

À l'exception de la FPH, les femmes sont plus nombreuses parmi les contractuels que parmi les fonctionnaires. Dans la FPT, 67 % des agents contractuels sont des femmes contre 59 % des fonctionnaires. Dans la FPE (hors enseignants), l'écart est même un petit peu plus marqué (63 % contre 53 %). Dans la FPT et la FPE, la part des femmes dans les « autres catégories et statuts », qui comprend notamment les enseignants du privé sous contrat, les ouvriers d'État et les apprentis, est plus élevée mais très variable entre chaque catégorie de statut. Particulièrement dans la FPT, les femmes occupent 84 % de ces emplois, dont 81 % des agents sont des assistants maternels et familiaux. Enfin, la proportion de femmes a augmenté de 0,4 point en 2017 et de 2 points en dix ans parmi les militaires, statut le moins féminisé avec 16 % de femmes en 2017.

1.1.2 Les apprentis dans la fonction publique en 2017

Le contrat d'apprentissage constitue pour les administrations une opportunité d'ouverture à la diversité. Cette formation diplômante, en alternance, permet ainsi de faire connaître et de valoriser auprès d'un large public la variété des métiers de la fonction publique. La fonction publique recrute des apprentis de tous niveaux (du

CAP aux diplômés d'ingénieur) sur des métiers très variés (informatique, hôtellerie-restauration, aéronautique, juridique, etc.). Ce dispositif rencontre un grand succès dans la fonction publique et permet de constituer des viviers diversifiés dans le recrutement. Depuis 2013, la part des femmes a fortement augmenté dans la fonction publique de l'Etat où elles sont désormais majoritaires. Au contraire, dans la fonction publique hospitalière où la part des femmes a toujours été très majoritaire dès 2013, ce poids a tendance à diminuer. Dans la fonction publique territoriale, ce sont les hommes qui se maintiennent de façon majoritaire.

Figure : Part des femmes et des hommes en apprentissage dans la fonction publique de l'Etat de 2013 à 2018
(en %)

	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FPE	58,6	41,4	59,0	41,0	51,3	48,2	44,3	55,7	43,9	56,1	46,3	53,7
FPT	54,7	45,3	55,0	45,0	54,5	45,5	54,6	45,4	53,6	46,4	52,3	47,7
FPH	37,1	62,9	36,6	63,4	40,2	59,8	36,3	63,8	40,5	59,5	39,0	61,0

1.1.3 Focus sur les contractuels dans la fonction publique en 2017¹

En 2017, plus d'un agent de la fonction publique sur cinq est contractuel. Cette part, stable entre 2011 et 2016, a augmenté en 2017 (+0,6 point) en lien avec le réemploi de nombreux contrats aidés sous statut d'agents contractuels de droit public. Par versant, leur part est plus élevée dans la FPT (26 %) que dans la FPH (23 %) et la FPE (20 %).

Des contractuels plutôt jeunes, féminins et classés en catégorie C¹. Les femmes sont majoritaires parmi les fonctionnaires (64,4 %) et les contractuels (65,8 %) de la fonction publique. La structure par catégorie hiérarchique² diffère selon le statut des agents.

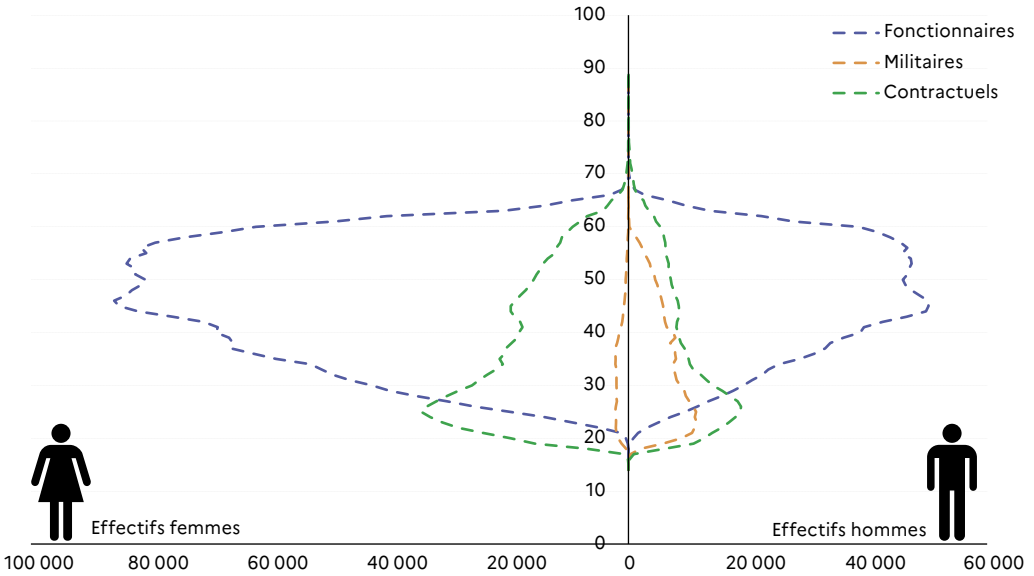
Ainsi, parmi les fonctionnaires, 35,2 % sont de catégorie A contre seulement 21,7 % parmi les contractuels. À l'inverse, ces derniers sont plus nombreux parmi les agents de catégorie C (54,0 %) que chez les fonctionnaires (45,9 %). Comparés aux fonctionnaires, les contractuels de la fonction publique constituent une population assez jeune : leur moyenne d'âge s'élève à 37 ans en 2017 contre 46 ans chez les fonctionnaires. Près d'un agent sur cinq (18,8 %) parmi les contractuels est âgé de moins de 25 ans contre seulement 1,2 % chez les fonctionnaires. À l'inverse, la part des 50 ans et plus est plus élevée chez les fonctionnaires (40,2 %) que chez les contractuels (19,5 %).

1 Cf : dossier 3 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2019, pour plus d'information sur l'incidence de ces caractéristiques sur l'écart de rémunération avec les fonctionnaires

2 Les contractuels ne relèvent pas proprement dit d'une catégorie hiérarchique. Néanmoins, par assimilation, ils peuvent être classés dans l'une de ces trois catégories soit directement soit indirectement. Par exemple, dans la FPT, les contractuels sont déclarés sur des cadres d'emploi comme les fonctionnaires. Certains contractuels de la FPE sont déclarés quant à eux sur des grades propres aux contractuels : dans ce cas, l'assimilation est faite à partir du libellé du grade (par exemple « Agent non titulaire A », « Agent contractuel des ministères chargés des affaires sociales de niveau 1 » ...).

2 Les effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 11.2 : Pyramide des âges des contractuels par statut dans l'ensemble de la fonction publique en 2017



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Dessi.

Champ : Emplois principaux, situés en métropole et DOM (hors Mayotte). Agents ayant occupé au moins un emploi actif non annexe dans l'année, hors bénéficiaires de contrats aidés.

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

1.2.1 La fonction publique de l'Etat

Figure 1.2.1 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif (EPA) par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part des femmes (en %)
EPA nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires ⁽¹⁾	Fonctionnaires	129 967	30 628	34 099	243	194 937	49,7
	Contractuels ⁽⁴⁾	65 832	73 223	22 412	12 666	180 133	57,7
	Militaires et militaires volontaires	45	14	925	4	988	67,4
	Autres catégories et statuts ⁽⁵⁾	1 989	486	1 355	3	3 833	35,8
	Total	197 833	110 351	58 791	12 916	379 891	53,4
	Part des femmes (en %)	44,7	62,6	65,2	54,7	53,4	
EPA nationaux à recrutement de droit public dérogatoires ⁽¹⁾⁽²⁾	Fonctionnaires	2 682	4 025	6 230	43	12 980	54,8
	Contractuels ⁽⁴⁾	19 741	24 004	46 460	2 156	92 361	67,0
	Militaires et militaires volontaires	10	s	s	s	12	25,0
	Autres catégories et statuts ⁽⁵⁾	1 139	39	1 112	3	2 293	52,4
	Total	23 572	28 069	53 803	2 202	107 646	65,2
	Part des femmes (en %)	50,2	70,3	69,8	49,6	65,2	
EPA nationaux à recrutement de droit privé ⁽³⁾ – comptés hors fonction publique	Fonctionnaires	3	-	-	-	3	s
	Contractuels ⁽⁴⁾	6 267	3 220	4 440	-	13 927	72,5
	Autres catégories et statuts ⁽⁵⁾	1 534	-	6	-	1 540	62,3
	Total	7 804	3 220	4 446	-	15 470	71,5
	Part des femmes (en %)	59,3	81,3	85,8	-	71,5	

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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, ESPE, 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) EPA en situation dérogatoire : EPA dans lequel le statut normal de recrutement est celui de contractuel, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des contractuels 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).

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

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

(5) 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.

s : soumis au secret statistique.

2 Les effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

1.2.2 La fonction publique territoriale

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

	2016 ⁽¹⁾	2017				
	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 ⁽³⁾	1382 203	1381 376	62,5	78,3	17,9	3,8
EPA locaux	503 669	520 861	58,2	74,2	24,8	1,0
Total fonction publique territoriale	1885 872	1902 237	61,3	77,2	19,8	3,1
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	48 138	47 227	93,2	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1837 734	1855 010	60,5	79,1	20,3	0,6
Emplois secondaires						
Régions, départements et communes ⁽³⁾	32 336	31 800	67,9	39,2	56,2	4,4
EPA locaux	14 090	14 148	61,1	35,8	63,7	0,5
Total	46 426	45 948	65,8	38,1	58,5	3,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

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

(3) 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.

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

	2016 ⁽¹⁾	2017				
	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 ⁽³⁾	1255 756	1254 206	61,0	81,4	15,0	3,8
EPA locaux	453 836	470 272	56,0	77,1	21,9	1,0
Total fonction publique territoriale	1709 593	1724 479	59,6	80,2	16,9	3,1
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	42 518	41 730	93,6	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1667 075	1682 749	58,8	82,2	17,3	0,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

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

(3) 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.

1.2.3 La fonction publique hospitalière

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

	2016 ⁽¹⁾	2017				Part des autres catégories et statuts ⁽²⁾ (en %)
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	
Médecins ⁽³⁾	115 131	117 086	52,9	0,0	0,0	100,0
Personnels non médicaux	910 099	912 063	80,4	80,4	19,4	0,2
Total hôpitaux	1 025 230	1 029 149	77,3	71,3	17,2	11,6
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	99 610	102 727	87,4	67,4	31,2	1,4
Autres établissements médico-sociaux	40 567	41 540	67,6	57,6	39,5	2,9
Total fonction publique hospitalière	1 165 407	1 173 416	77,8	70,4	19,2	10,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

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

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

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

	2016 ⁽¹⁾	2017				Part des autres catégories et statuts ⁽²⁾ (en %)
	ETP	ETP	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	
Médecins ⁽³⁾	99 727	101 697	53,5	0,0	0,0	100,0
Personnels non médicaux	854 252	854 902	79,8	80,8	19,0	0,2
Total hôpitaux	953 979	956 599	77,0	72,2	17,0	10,8
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	91 734	94 498	87,2	69,0	30,1	0,9
Autres établissements médico-sociaux	35 120	36 065	69,6	63,1	34,3	2,6
Total fonction publique hospitalière	1 080 833	1 087 163	77,6	71,6	18,7	9,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

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

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

2 Les effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

1.2.4 Trois versants 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 2017

		Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)
FPE (ministères et EPA)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	807 366	52,8	72,1	11,8
	<i>dont catégorie A</i>	806 780	52,8	72,1	11,8
	<i>dont catégorie B</i>	167	70,7	76,7	21,0
	Professions Intermédiaires	922 813	66,9	69,2	17,1
	<i>dont catégorie A</i>	544 846	75,9	81,7	8,4
	<i>dont catégorie B</i>	375 037	54,2	51,1	29,8
	<i>dont catégorie C</i>	2 873	18,3	42,6	13,8
	Employés, ouvriers	715 774	44,3	45,6	22,2
	<i>dont catégorie A</i>	4 625	47,7	6,0	93,5
	<i>dont catégorie B</i>	201 312	19,1	50,8	0,6
	<i>dont catégorie C</i>	488 311	54,2	45,7	27,2
	Indéterminée	4 296	54,4	0,1	97,4
	Total FPE	2 450 249	55,6	63,1	17,0
FPT	Cadres et professions intellectuelles supérieures	153 523	56,7	74,1	24,6
	<i>dont catégorie A</i>	153 194	56,7	74,2	24,6
	Professions intermédiaires	302 164	66,4	80,4	19,6
	<i>dont catégorie A</i>	26 881	94,1	82,9	17,1
	<i>dont catégorie B</i>	275 105	63,8	80,1	19,9
	Employés, ouvriers	1 418 270	60,8	78,2	18,5
	<i>dont catégorie B</i>	1 433	7,7	93,9	6,1
	<i>dont catégorie C</i>	1 416 543	60,9	78,2	18,5
	Indéterminée	28 280	58,2	9,3	58,6
Total FPT	1 902 237	61,3	77,2	19,8	
FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	153 109	56,6	11,3	11,1
	<i>dont catégorie A</i>	153 109	56,6	11,3	11,1
	Professions intermédiaires	458 235	84,1	84,3	15,7
	<i>dont catégorie A</i>	243 336	85,9	85,5	14,5
	<i>dont catégorie B</i>	213 179	82,3	83,4	16,6
	<i>dont catégorie C</i>	1 720	54,1	27,2	72,9
	Employés, ouvriers	561 452	78,5	75,4	24,2
	<i>dont catégorie C</i>	561 429	78,5	75,4	24,2
Indéterminée	620	61,9	1,3	0,3	
Total FPH	1 173 416	77,8	70,4	19,2	
Ensemble	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 113 998	53,9	64,0	13,5
	Professions intermédiaires	1 683 212	71,5	75,3	17,2
	Employés, ouvriers	2 695 496	60,1	68,9	20,7
	Indéterminée	33 196	57,8	8,0	62,5
	Total	5 525 902	62,3	69,5	18,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF – Dessi.

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

(*) Voir définitions

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 2017		Situation au 31 décembre 2016 ⁽¹⁾		Évolution 2017/2016	
	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 :	459 826	57,0	455 174	56,6	1,0	0,45
Cadres de catégorie A+	27 788	45,5	27 136	44,8	2,4	0,72
Encadrement et direction ⁽²⁾	10 397	32,9	9 944	32,1	4,6	0,80
Inspection, contrôle et expertise	12 239	59,4	12 049	58,3	1,6	1,09
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	5 152	38,1	5 143	37,8	0,2	0,30
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	431 964	57,8	427 840	57,3	1,0	0,44
Attachés et inspecteurs	62 901	55,1	62 377	54,8	0,8	0,32
<i>dont attachés et inspecteurs principaux et hors classe⁽³⁾</i>	<i>14 334</i>	<i>53,7</i>	<i>13 674</i>	<i>53,3</i>	<i>4,8</i>	<i>0,33</i>
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) ⁽⁴⁾	17 875	31,6	17 903	31,3	-0,2	0,28
Professeurs certifiés et agrégés	303 205	60,2	302 337	60,1	0,3	0,11
Autres enseignants de catégorie A ⁽⁵⁾	1 189	30,8	1 165	30,6	2,1	0,14
Police (commandants)	3 988	19,1	4 011	19,0	-0,6	0,06
Autres cadres de catégorie A ⁽⁶⁾	42 806	59,6	40 047	56,5	6,9	3,09
Cadres de catégorie B	s	s	134	76,1	-99,3	-76,12
PCS de professions intermédiaires dont :	592 120	73,8	592 913	73,4	-0,1	0,37
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	434 732	77,8	435 426	77,4	-0,2	0,48
Professeurs des écoles ⁽⁵⁾	343 869	83,4	344 344	83,0	-0,1	0,40
Professeurs de lycée professionnel	60 300	50,6	60 665	50,3	-0,6	0,35
Professeurs de collège d'enseignement général	1 096	56,4	1 434	56,9	-23,6	-0,51
Autres professions intermédiaires de catégorie A, enseignants	1 190	54,0	1 144	46,5	4,0	7,45
Police (capitaines et lieutenants)	4 202	31,2	4 539	30,2	-7,4	0,95
Autres professions intermédiaires de catégorie A	24 337	77,1	23 301	76,7	4,4	0,37

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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) Les données de l'année 2016 ont été révisées suite à un changement de méthode de classement notamment des secrétaires administratifs, des policiers et des enseignants conduisant pour ces deux derniers métiers à reclasser un nombre important d'agents entre cadres supérieurs, professions intermédiaires, voire employés.

(2) La hausse des effectifs de postes d'encadrement et de direction s'explique par la déclaration d'environ 500 postes sur des emplois fonctionnels de personnels des rectorats (conseillers de recteur, secrétaires généraux d'académie...) auparavant déclarés sur leur corps d'origine.

(3) Sont classés ici l'ensemble des grades dont les grilles indiciaires atteignent des niveaux comparables à celles des attachés et inspecteurs principaux ou hors classe. En particulier, les administrateurs des finances publiques adjoints sont classés dans cette catégorie.

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

(5) La PCS des maîtres formateurs a été corrigée par rapport aux données publiées dans le rapport annuel 2018, les faisant ainsi passer de « autres enseignants de catégories A » à « Professeurs des écoles ».

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

s : soumis au secret statistique.

2 Les effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

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

	Situation au 31 décembre 2017		Situation au 31 décembre 2016 ⁽¹⁾		Évolution 2017/2016	
	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 :	157 328	62,5	157 424	62,5	- 0,1	0,09
Greffiers	10 129	88,0	9 487	87,9	6,8	0,09
Instituteurs	1 784	77,8	2 484	78,5	- 28,2	- 0,79
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	126 865	60,7	126 584	60,8	0,2	- 0,01
<i>dont secrétaires administratifs</i>	46 296	78,3	45 576	78,1	1,6	0,15
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	1 177	31,4	1 145	29,6	2,8	1,74
Autres professions intermédiaires de catégorie B	17 111	61,2	17 723	60,8	- 3,5	0,33
PCS employés et ouvriers dont :	286 822	47,3	288 864	47,9	- 0,7	- 0,56
Employés et ouvriers de catégorie B dont :	102 046	20,2	100 540	19,8	1,5	0,37
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	102 031	20,1	100 516	19,8	1,5	0,38
<i>dont brigadiers (yc chefs et majors)</i>	48 638	17,8	45 382	17,1	7,2	0,72
<i>dont gardiens de la paix</i>	53 393	22,3	55 134	22,0	- 3,2	0,31
Autres employés, ouvriers de catégorie B	15	80,0	24	70,8	- 37,5	9,17
Employés et ouvriers de catégorie C dont :	184 253	62,4	187 743	62,9	- 1,9	- 0,56
Adjoints administratifs et adjoints techniques	152 633	69,7	156 062	70,4	- 2,2	- 0,76
Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire	26 283	20,7	26 002	20,1	1,1	0,60
Autres employés, ouvriers de catégorie C	5 337	59,0	5 679	53,3	- 6,0	5,70
Total	1 338 768	62,4	1 336 951	62,2	0,1	0,19

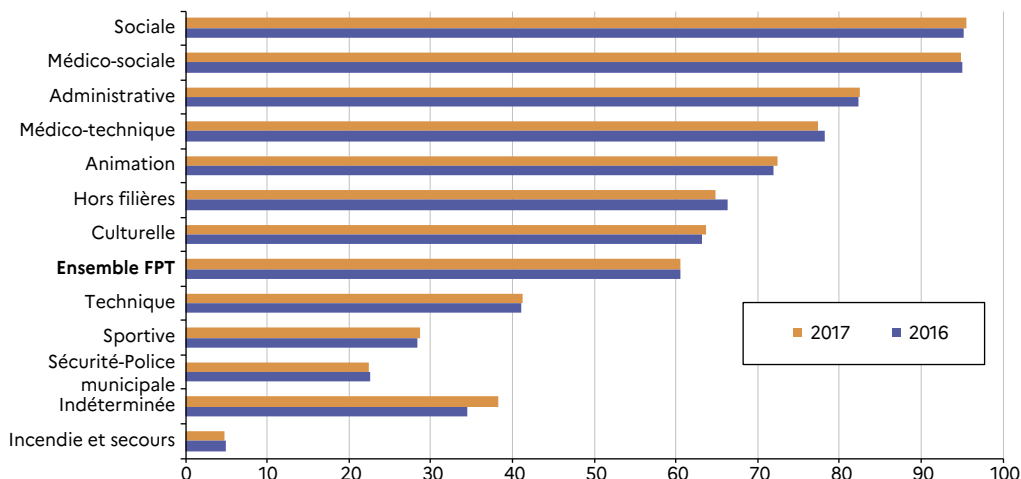
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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) Les données de l'année 2016 ont été révisées suite à un changement de méthode de classement notamment des secrétaires administratifs, des policiers et des enseignants conduisant pour ces deux derniers métiers à reclasser un nombre important d'agents entre cadres supérieurs, professions intermédiaires, voire employés.

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

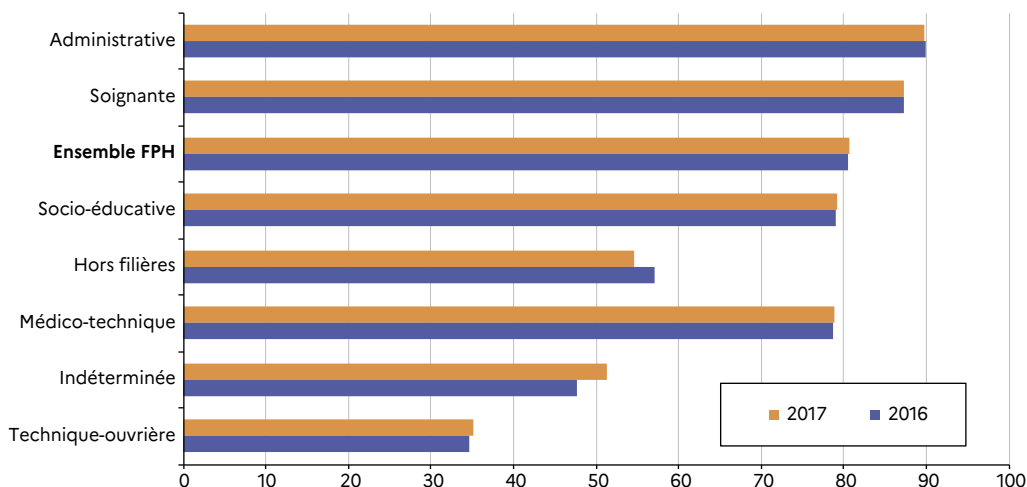


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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, 95,6 % des agents de la filière sociale sont des femmes au 31 décembre 2017.

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 – Dessi.

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 2017.

2 Les effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

1.3 Les statuts et les situations d'emploi, les catégories hiérarchiques et les filières

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

	Situation au 31 décembre 2017				Évolution entre les 31 décembre 2016 et 2017			
	Part des femmes (en %)	Part des hommes (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des femmes (en point de %)	Part des hommes (en point de %)	Part des moins de 30 ans (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de %)
Catégorie A	64,6	35,4	13,6	30,9	0,3	-0,3	0,0	0,2
dont A+	41,1	58,9	1,8	48,9	0,5	-0,5	-0,1	1,2
Catégorie B	55,6	44,4	14,3	30,9	-0,2	0,2	0,0	0,3
Catégorie C	63,4	36,6	14,7	37,2	0,3	-0,3	0,2	0,4
Toutes catégories	62,3	37,7	14,3	33,8	0,2	-0,2	0,1	0,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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 2017 (en %)

		A	dont A+(⁽¹⁾)	B	C	Indéterminée	Total
FPE	Ministères	65,3	45,5	34,9	50,0	59,2	55,5
	EPA	45,3	37,6	64,2	67,4	53,9	56,0
	Total FPE	62,1	39,6	41,9	53,9	56,1	55,6
FPT	Communes	60,6	51,4	59,9	61,6	65,4	61,4
	Départements	72,2	65,5	76,7	63,2	68,3	67,9
	Régions	59,5	39,3	62,6	58,1	39,4	58,5
	Total collectivités territoriales	64,7	58,1	66,0	61,6	64,7	62,5
	Établissements communaux	84,4	47,8	84,5	88,7	85,9	87,9
	Établissements intercommunaux	55,5	32,1	56,0	51,6	54,9	52,9
	Établissements départementaux	37,5	38,1	36,9	23,9	63,7	27,8
	Autres EPA locaux	49,1	32,3	52,5	58,1	50,6	53,7
	Total EPA	57,7	35,9	57,3	58,5	64,4	58,2
	Total FPT	62,2	51,0	63,4	60,8	64,6	61,3
<i>Total secteur communal</i>		60,6	43,0	60,2	62,2	65,1	61,8
FPH	Hôpitaux	74,3	45,9	82,7	77,4	ns	77,3
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	83,8	62,3	84,8	88,1	ns	87,4
	Autres établissements médico-sociaux	72,5	56,2	72,3	64,8	ns	67,6
	Total FPH	74,6	48,6	82,3	78,4	ns	77,8
Ensemble de la fonction publique		64,6	41,1	55,6	63,4	59,5	62,3
Salariés du privé		-	-	-	-	-	45,6

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi. 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, 65,3 % des agents des ministères de catégorie A sont des femmes.

(1) Dans la FPT, la liste des cadres d'emplois pris en compte dans la catégorie A+ a été modifiée par rapport aux données publiées jusqu'au rapport annuel 2018, incluant une rupture de série. Sont désormais pris en compte l'ensemble des administrateurs (y.c. stagiaires), les cadres d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers et les médecins-pharmaciens de la filière incendie-secours.

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

Figure 1.3.3 : Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017

(en %)

	Statut	A	dont A+(¹)	B	C	Indéterminée	Total	Total hors enseignants
FPE	Fonctionnaires	64,1	39,7	47,6	62,5	45,4	60,7	53,4
	Contractuels	48,5	35,2	64,6	75,4	56,5	62,0	63,3
	Autres catégories et statuts(²)	73,7	.	16,4	29,3	43,8	65,2	28,2
	Total agents civils	63,4	39,6	51,7	64,9	56,1	61,3	55,7
	Total agents civils hors enseignants	50,6	41,8	51,5	64,9	56,1	55,7	55,7
	Militaires et militaires volontaires	15,3	-	17,0	15,6	25,0	16,3	16,3
	Total	62,1	39,6	41,9	53,9	56,1	55,6	47,4
FPT	Fonctionnaires(³)	63,5	48,3	64,4	57,3	64,6	58,9	58,9
	Contractuels(³)	58,9	56,5	59,5	70,2	64,6	67,1	67,1
	Autres catégories et statuts(²)	41,1	-	0,0	86,0	-	84,5	84,5
	Total	62,2	51,0	63,4	60,8	64,6	61,3	61,3
FPH	Fonctionnaires	84,8	48,9	83,5	78,4	100,0	81,3	81,3
	Contractuels	80,3	47,2	76,2	78,3	90,0	78,5	78,5
	Autres catégories et statuts(²)	52,7	-	50,0	83,6	25,0	53,5	53,5
	Total	74,6	48,6	82,3	78,4	85,7	77,8	77,8
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires(³)	67,5	40,7	62,2	63,1	56,9	64,5	63,6
	Contractuels(³)	57,3	48,7	65,2	73,6	59,6	67,5	68,4
	Autres catégories et statuts(²)	64,1	-	16,4	69,2	40,0	64,3	57,8
	Total agents civils	65,6	41,1	62,5	65,6	59,5	65,0	64,4
	Total agents civils hors enseignants	63,3	44,0	62,3	65,6	59,5	64,4	64,4
	Militaires et militaires volontaires(³)	15,3	-	17,0	15,6	25,0	16,3	16,3
	Total	64,6	41,1	55,4	63,4	59,5	62,3	61,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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, 64,1 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

(1) Dans la FPT, la liste des cadres d'emplois pris en compte dans la catégorie A+ a été modifiée par rapport aux données publiées jusqu'au rapport annuel 2018, induisant une rupture de série. Sont désormais pris en compte l'ensemble des administrateurs (y.c. stagiaires), les cadres d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers et les médecins-pharmaciens de la filière incendie-secours.

(2) 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.

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

2 Les 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

	2016 ⁽¹⁾		2017	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)
Catégorie A+ de la FPE	107 466	39,1	108 499	39,6
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	10 805	32,3	11 272	33,0
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	440	24,8	461	25,4
Ambassadeurs (ministres plénipotentiaires)	44	22,7	50	24,0
Préfets	186	16,1	201	17,4
Secrétaires généraux ⁽²⁾	12	16,7	12	33,3
Recteurs d'académie	29	48,3	29	48,3
Directeurs d'administration centrale	152	33,6	151	31,1
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	17	11,8	18	27,8
Autres corps de direction	2 716	27,2	3 203	29,7
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret no 2012-32	639	29,4	650	30,6
Directeurs de projet et experts de haut niveau	149	30,2	135	28,2
Autres emplois de direction d'administration centrale	28	39,3	33	33,3
Directeurs d'administration territoriale ⁽³⁾	878	25,7	1 326	31,3
Administrateurs généraux des finances publiques	778	26,5	763	26,5
Autres emplois et corps de direction	244	25,4	296	28,7
Encadrement supérieur	7 649	34,6	7 608	34,9
Corps ENA de conception et management ⁽⁴⁾	1 973	33,1	1 982	32,7
Ingénieurs ⁽⁵⁾	2 347	29,7	2 292	30,9
Commissaires de police	1 495	27,6	1 516	28,0
Administrateurs Insee	487	34,1	500	33,8
Architectes et urbanistes de l'État	384	48,2	387	48,8
Conservateurs généraux du patrimoine	889	54,8	907	56,3
Autres corps d'encadrement supérieur	74	63,5	24	25,0
Inspection, contrôle et expertise	12 513	58,4	12 782	59,4
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	2 003	37,9	2 032	39,4
Corps et emplois de juridictions judiciaires	8 059	65,9	8 272	66,6
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	1 177	35,0	1 207	36,2
Autres corps d'inspection	1 274	65,2	1 271	66,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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 2017, dans la FPE, 25,4 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) sont des femmes.

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Certains établissements publics administratifs déclarent un ou plusieurs sur l'emploi fonctionnel de secrétaire général avec des rémunérations inférieures à la grille indiciaire de l'emploi fonctionnel. Il s'agit probablement d'erreurs de déclaration et ces agents ont été enlevés de cette ligne à partir de cette année. Les chiffres diffèrent donc de ceux publiés dans le précédent rapport annuel.

(3) La hausse des effectifs de directeurs d'administration territoriale s'explique par la déclaration d'environ 500 postes sur des emplois fonctionnels de personnels des rectorats (conseillers de recteur, secrétaires généraux d'académie...) auparavant déclarés sur leur corps d'origine.

(4) Administrateurs civils, conseillers des Affaires étrangères (cadre général) et conseillers des Affaires étrangères (cadre d'Orient), sous-préfet du ministère de l'Intérieur, de la Sécurité et des Libertés locales, conseillers économiques.

(5) Ingénieur des mines, ingénieur des télécommunications, ingénieur du génie rural, des eaux et des forêts, ingénieur des ponts et chaussées, ingénieur des ponts, des eaux et des forêts.

Figure 1.3.4 (suite) : 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

	2016 ⁽¹⁾		2017	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	84 148	37,1	84 445	37,5
Chercheurs ⁽⁶⁾	25 039	36,3	25 458	36,7
Professeurs de l'enseignement supérieur	20 105	24,9	20 147	25,6
Maîtres de conférence	37 772	44,0	37 615	44,2
Inspecteurs de l'enseignement ⁽⁷⁾	1 232	43,1	1 225	44,4
Catégorie A+ de la FPT⁽⁸⁾	11 356	52,1	12 229	51,0
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	5 978	30,4	6 833	31,4
Emplois de direction de la FPT⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾	1 050	30,7	1 211	32,6
Encadrement supérieur de la FPT	4 928	30,3	5 622	31,2
Administrateurs territoriaux	1 844	42,1	1 751	42,6
Administrateurs généraux et hors classe	752	33,0	733	34,0
Administrateurs	1 092	48,4	1 018	48,7
Ingénieurs territoriaux en chef ⁽¹¹⁾	2 897	24,7	3 781	26,5
Ingénieurs en chef généraux et hors classe	988	20,6	1 267	23,4
Ingénieurs en chef de classe normale	1 909	26,8	2 514	28,1
Conception et direction de sapeurs-pompiers	187	1,1	90	3,3
Médecins et pharmaciens territoriaux	5 378	76,2	5 396	75,9
Catégorie A+ de la FPH	5 755	46,7	5 918	48,6
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	5 755	46,7	5 918	48,6
Emplois de direction	4 249	51,4	4 206	52,9
Directeurs d'hôpital (DH)	2 844	46,5	2 810	48,0
DH, Emplois fonctionnels ⁽¹²⁾	311	27,7	322	30,4
DH, Hors classe	2 025	47,1	1 980	49,0
DH, Classe normale	508	55,3	508	55,1
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	1 405	61,5	1 396	62,8
D3S, Emplois fonctionnels	9	44,4	15	40,0
D3S, Hors classe	851	57,9	840	58,7
D3S, Classe normale	545	67,3	541	69,9
Encadrement supérieur de la FPH	1 506	33,2	1 712	37,8
Ingénieurs hospitaliers en chef ⁽¹³⁾	1 506	33,2	1 712	37,8
Total Catégorie A+	124 577	40,7	126 646	41,1
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	22 351	35,8	23 807	36,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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.

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(6) Directeurs de recherche, chargés de recherche et ingénieurs de recherche. Le nombre de chercheurs en 2016 est supérieur à celui publié dans la précédente version du rapport annuel. Une correction sur des grades codés en PCS a conduit à en repérer 2 700 de plus.

(7) Les inspecteurs de l'Éducation nationale ne sont pas pris en compte au regard de leurs missions.

(8) Dans la FPT, la liste des cadres d'emplois pris en compte dans la catégorie A+ a été modifiée par rapport aux données publiées jusqu'au rapport annuel 2018, induisant une rupture de série. Sont désormais pris en compte l'ensemble des administrateurs (y.c. stagiaires), les cadres d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers et les médecins-pharmaciens de la filière incendie-secours.

(9) 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).

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

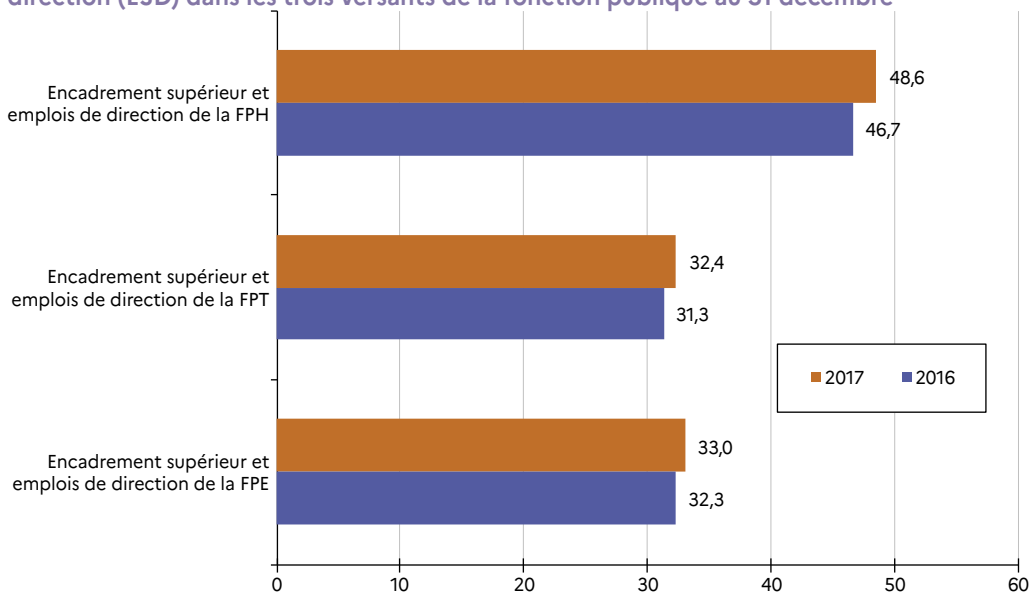
(11) Environ 1 000 ingénieurs territoriaux en chef ont été déclarés en 2016 sur des cadres d'emplois inappropriés (ingénieurs territoriaux, cadres d'emplois de la filière administrative...) suite à l'introduction de nouveaux cadres d'emplois territoriaux remplaçant les cadres d'emplois précédemment existants.

(12) Ajout des directeurs de CHU, non pris en compte les années précédentes.

(13) À ce jour, les ingénieurs hospitaliers en chef sont des grades du corps des ingénieurs hospitaliers. La réforme statutaire du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux, créant un cadre d'emploi spécifique d'ingénieur en chef, a vocation à être transposé aux ingénieurs hospitaliers.

2 Les effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

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



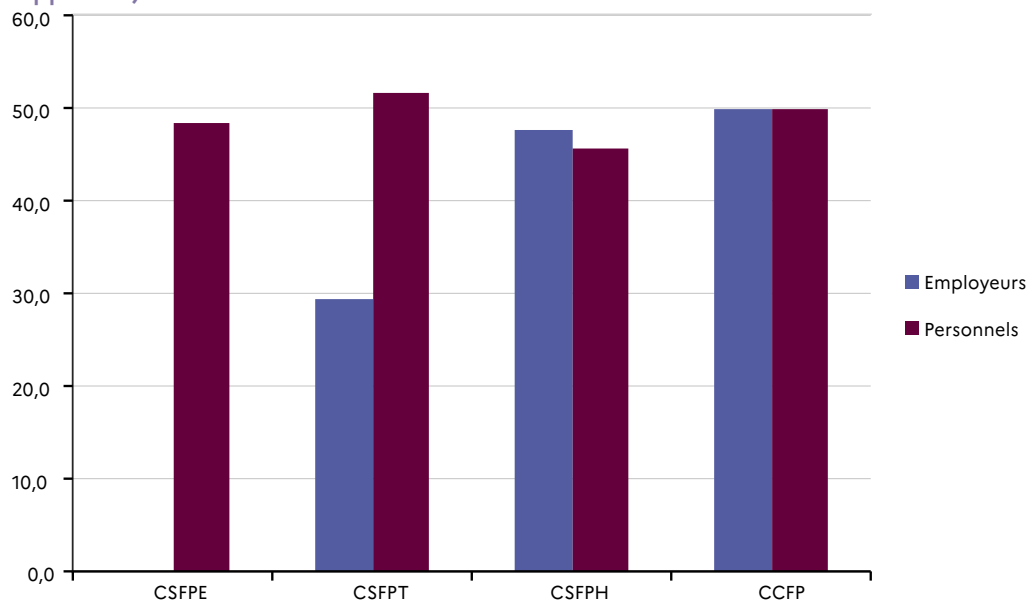
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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, 33,0 % des agents relevant des emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) au 31 décembre 2017 sont des femmes.

Figure 1.3.6 : 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 2018

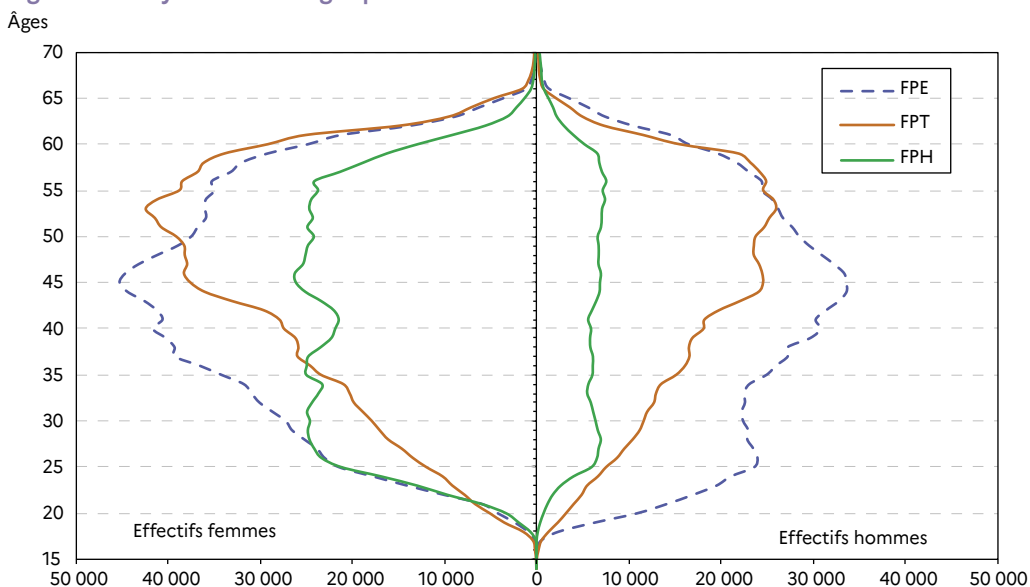


Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

1.4 Les âges

L'âge moyen est de 43,9 ans hors militaires pour l'ensemble de la fonction publique. Tous versants confondus, l'âge moyen varie de 34 ans pour les militaires, qui bénéficient de conditions leur permettant de partir en retraite plus tôt, à 45,5 ans pour les fonctionnaires. Les contractuels et les autres catégories et statuts sont âgés en moyenne de 38,1 ans et de 43,6 ans. L'âge des contractuels est plus faible car il s'agit d'une population au turn-over élevé. Néanmoins la part des 50 ans et plus (21,3 % en 2017) continue de progresser d'une année à l'autre (+2,4 points entre 2010 et 2017).

Figure 1.4.1 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2017



Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFP – Dessi.

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

Figure 1.4.2 : Âge moyen, 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 2017

		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	45,6	44,7	45,0	6,9	8,4	7,8	37,1	34,7	35,7
	Contractuels	37,8	39,7	39,0	36,0	24,3	28,7	21,8	23,2	22,6
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	45,2	43,7	44,2	12,1	11,8	11,9	42,2	33,2	36,4
	Total agents civils	44,1	43,6	43,8	12,8	11,8	12,2	34,5	32,3	33,2
	Militaires et militaires volontaires	34,2	32,7	34,0	39,8	39,9	39,8	9,6	4,8	8,8
	Total	41,7	43,2	42,5	19,3	12,9	15,7	28,6	31,3	30,1
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	46,5	47,1	46,9	5,5	4,6	5,0	43,0	45,4	44,4
	Contractuels ⁽²⁾	38,9	39,1	39,0	30,8	28,8	29,5	24,5	24,0	24,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	34,8	49,5	47,2	52,9	9,6	16,3	28,2	59,6	54,7
	Total	45,1	45,5	45,3	10,4	10,0	10,2	39,7	41,3	40,7
FPH	Fonctionnaires	45,3	43,6	43,9	7,7	10,3	9,8	39,2	33,1	34,2
	contractuels	36,7	34,5	34,9	35,9	44,7	42,8	17,8	13,3	14,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	43,4	39,0	41,0	25,8	32,8	29,5	39,0	24,8	31,4
	Total	43,3	41,5	41,9	16,9	18,5	18,2	35,1	28,7	30,1
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	46,0	45,2	45,5	6,4	7,6	7,2	39,9	38,0	38,7
	Contractuels ⁽²⁾	38,0	38,1	38,1	34,0	31,2	32,1	22,2	20,9	21,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	43,7	43,6	43,6	21,1	17,3	18,6	39,8	36,5	37,7
	Total agents civils	44,4	43,7	43,9	12,4	13,0	12,8	36,7	34,4	35,2
	Militaires et militaires volontaires	34,2	32,7	34,0	39,8	39,9	39,8	9,6	4,8	8,8
	Total	43,1	43,5	43,4	15,8	13,4	14,3	33,3	34,0	33,8
Privé		40,6	41,5	41,0	21,4	19,7	20,6	26,9	29,6	28,1

Source : Siasp, Insee ; enquête Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : 6,9 % 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

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 2017

		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	41,6	43,5	42,7	18,6	11,4	14,6	27,8	31,7	30,0
	EPA	42,1	42,0	42,0	21,9	18,6	20,0	31,8	29,8	30,7
	Total	41,7	43,2	42,5	19,3	12,9	15,7	28,6	31,3	30,1
FPT	Communes	45,1	45,4	45,3	11,5	10,7	11,0	41,0	41,3	41,2
	Départements	47,2	47,5	47,4	5,9	5,8	5,8	46,3	47,8	47,3
	Régions	47,8	48,4	48,2	5,5	4,3	4,8	49,3	51,2	50,4
	Total collectivités territoriales	45,7	46,0	45,9	10,1	9,3	9,6	42,5	43,4	43,0
	Établissements communaux	44,2	44,8	44,8	13,9	12,6	12,8	37,4	40,5	40,1
	Établissements intercommunaux	44,2	43,5	43,8	11,3	12,0	11,7	35,6	33,1	34,3
	Établissements départementaux	41,9	42,9	42,2	9,8	12,9	10,7	23,2	29,9	25,0
	Autres EPA locaux	44,6	42,8	43,6	12,0	14,4	13,3	36,7	32,1	34,3
	Total EPA locaux	43,7	44,0	43,9	11,1	12,3	11,8	33,0	35,6	34,5
Total	45,1	45,5	45,3	10,4	10,0	10,2	39,7	41,3	40,7	
FPH	Hôpitaux	43,2	41,3	41,8	17,3	18,8	18,5	34,9	28,2	29,7
	EHPA	44,5	42,3	42,6	13,7	17,4	17,0	39,3	31,9	32,8
	Autres établissements médico-sociaux	44,0	42,9	43,3	12,6	14,5	13,9	35,7	32,2	33,3
	Total	43,3	41,5	41,9	16,9	18,5	18,2	35,1	28,7	30,1
Total fonction publique		43,1	43,5	43,4	15,8	13,4	14,3	33,3	34,0	33,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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, l'âge moyen des hommes employés dans les hôpitaux au 31 décembre 2017 est de 43,2 ans ; 17,3 % ont moins de 30 ans et 34,9% ont 50 ans ou plus.

Figure 1.4.4 : Âge moyen, 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 2017

		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	44,5	43,2	43,7	11,4	11,0	11,2	35,9	29,2	31,8
	dont A+	49,7	47,3	48,4	1,4	2,1	1,7	49,9	42,3	46,9
	Catégorie B	40,6	42,4	41,4	17,8	17,0	17,5	21,8	31,2	25,7
	Catégorie C	36,8	44,2	40,8	39,0	14,3	25,6	21,8	38,3	30,7
	Catégorie Indéterminée	43,1	40,6	41,7	23,3	24,5	24,0	33,5	26,7	29,7
	Total	41,7	43,2	42,5	19,3	12,9	15,7	28,6	31,3	30,1
FPT	Catégorie A	47,5	45,9	46,5	4,7	6,3	5,7	44,1	40,1	41,6
	dont A+	54,3	50,5	52,4	1,0	2,5	1,8	72,7	59,3	65,8
	Catégorie B	45,6	44,7	45,0	8,0	9,2	8,8	39,3	37,0	37,8
	Catégorie C	44,8	45,6	45,3	11,3	10,5	10,8	39,3	42,5	41,3
	Catégorie Indéterminée	40,5	40,9	40,8	30,9	27,0	28,4	30,0	30,7	30,5
	Total	45,1	45,5	45,3	10,4	10,0	10,2	39,7	41,3	40,7
FPH	Catégorie A	42,5	38,5	39,5	22,6	26,6	25,6	33,7	19,6	23,2
	dont A+	50,6	46,4	48,6	2,4	4,6	3,5	58,2	42,1	50,4
	Catégorie B	43,8	43,9	43,9	13,5	12,5	12,7	35,9	36,1	36,0
	Catégorie C	43,7	42,5	42,8	13,3	15,5	15,0	36,1	31,8	32,8
	Catégorie Indéterminée	58,2	45,5	47,3	0,0	6,7	5,7	100,0	30,0	40,0
	Total	43,3	41,5	41,9	16,9	18,5	18,2	35,1	28,7	30,1
Ensemble de la fonction publique	Catégorie A	44,5	42,3	43,1	12,4	14,2	13,6	36,4	28,0	31,0
	dont A+	49,6	47,7	48,8	1,4	2,3	1,8	52,0	44,4	48,9
	Catégorie B	41,9	43,5	42,8	15,4	13,5	14,3	26,6	34,3	30,9
	Catégorie C	42,7	44,5	43,8	18,5	12,5	14,7	34,5	38,8	37,2
	Catégorie Indéterminée	42,2	40,7	41,3	25,9	25,6	25,7	32,3	28,4	30,0
	Total	43,1	43,5	43,4	15,8	13,4	14,3	33,3	34,0	33,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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, l'âge moyen des hommes employés au 31 décembre 2017 dans la catégorie A est de 42,5 ans ; 22,6 % ont moins de 30 ans et 33,7 % ont 50 ans ou plus.

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

2 Les effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 1.4.5 : Âge moyen, 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 2017

	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	49,1	47,3	48,4	1,4	2,1	1,7	49,9	42,3	46,9
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	49,7	47,0	48,8	6,0	7,1	6,3	56,9	46,1	53,4
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	56,2	54,8	55,8	0,0	0,0	0,0	85,8	76,1	83,3
Ambassadeurs (Ministres plénipotentiaires)	60,2	60,4	60,3	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Préfets	57,6	57,4	57,6	0,0	0,0	0,0	89,8	82,9	88,6
Secrétaires généraux ⁽¹⁾	55,8	51,8	54,4	0,0	0,0	0,0	87,5	75,0	83,3
Recteurs d'académie	57,3	58,4	57,8	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Directeurs d'administration centrale	52,0	50,7	51,6	0,0	0,0	0,0	70,2	57,5	66,2
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	57,9	54,6	57,0	0,0	0,0	0,0	100,0	80,0	94,4
Autres corps de direction	54,0	52,8	53,6	0,0	0,0	0,0	73,2	68,7	71,9
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret no 2012-32	49,5	49,9	49,6	0,0	0,0	0,0	51,7	55,8	52,9
Directeurs de projet et experts de haut niveau	53,6	53,7	53,6	0,0	0,0	0,0	71,1	68,4	70,4
Autres emplois de direction d'administration centrale	50,4	53,7	51,5	0,0	0,0	0,0	59,1	81,8	66,7
Directeurs d'administration territoriale ⁽¹⁾	54,1	52,9	53,7	0,0	0,0	0,0	73,2	68,7	71,8
Administrateurs généraux des finances publiques	56,7	54,8	56,2	0,0	0,0	0,0	87,7	79,7	85,6
Autres emplois et corps de direction	56,0	53,3	55,2	0,0	0,0	0,0	83,4	71,8	80,1
Encadrement supérieur	47,3	44,6	46,4	9,1	9,9	9,4	47,5	36,7	43,7
Corps ENA de conception et management ⁽²⁾	49,7	47,0	48,8	3,5	4,2	3,7	53,0	42,1	49,5
Ingénieurs ⁽³⁾	45,7	42,5	44,7	16,1	15,1	15,8	47,4	31,5	42,5
Commissaires de police	46,5	41,2	45,0	5,8	12,9	7,8	39,6	22,1	34,7
Administrateurs Insee	42,1	43,3	42,5	20,5	19,5	20,2	32,3	37,9	34,2
Architectes et urbanistes de l'État	50,6	45,1	47,9	0,0	1,6	0,8	53,0	34,4	43,9
Conservateurs généraux du patrimoine	50,7	47,4	48,9	4,6	7,6	6,3	59,9	49,3	53,9
Autres corps d'encadrement supérieur	54,0	53,7	53,9	0,0	0,0	0,0	66,7	83,3	70,8
Inspection, contrôle et expertise	51,7	47,0	48,9	2,6	5,5	4,3	62,0	43,8	51,2
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	50,3	46,4	48,8	3,1	5,2	3,9	56,1	37,8	48,9
Corps et emplois de juridictions judiciaires	51,1	46,0	47,7	2,8	5,9	4,9	57,9	39,6	45,7
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	55,3	54,0	54,9	1,8	1,6	1,7	80,5	73,2	77,9
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	53,4	50,5	51,5	1,2	5,0	3,7	71,4	61,6	64,9
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	48,8	47,5	48,3	0,7	0,7	0,7	47,7	41,5	45,4
Chercheurs ⁽¹⁾⁽⁴⁾	48,4	48,2	48,4	0,9	1,2	1,0	45,7	45,1	45,5
Professeurs de l'enseignement supérieur	53,5	52,4	53,3	0,0	0,0	0,0	69,4	65,1	68,3
Maîtres de conférence	45,6	45,3	45,5	0,9	0,7	0,8	33,0	31,3	32,3
Inspecteurs de l'enseignement ⁽⁵⁾	53,0	52,7	52,9	0,0	0,0	0,0	68,0	69,7	68,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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, 83,3 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) ont 50 ans ou plus.

(1) Attention, les évolutions par rapport aux résultats de 2016 publiés dans le Rapport annuel édition 2018 sont faussées car le périmètre des emplois pris en compte a été modifié (voir tableau 2.4-6).

(2) Administrateurs civils, conseillers des affaires étrangères (cadre général) et conseillers des affaires étrangères (cadre d'Orient), sous-préfet du ministère de l'Intérieur, de la Sécurité et des Libertés locales, conseillers économiques.

(3) Ingénieur des mines, ingénieur des télécommunications, ingénieur du génie rural, des eaux et forêts, ingénieur des ponts et chaussées, ingénieur des ponts, des eaux et des forêts.

(4) Directeurs de recherche, chargés de recherche et ingénieurs de recherche.

(5) Les inspecteurs de l'Éducation nationale ne sont pas pris en compte au regard de leurs missions.

Figure 1.4.5 (suite) : Âge moyen, 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 2017

	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 FPT	54,3	50,5	52,4	1,0	2,5	1,8	72,7	59,3	65,8
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	53,3	49,4	52,1	1,1	4,1	2,0	70,2	54,3	65,2
Emplois de directions de la FPT ⁽⁶⁾⁽⁷⁾	52,5	47,9	51,0	s	5,6	2,3	65,6	46,3	59,3
Encadrement supérieur de la FPT	53,5	49,8	52,3	1,1	3,7	1,9	71,2	56,1	66,5
Administrateurs territoriaux	50,3	46,9	48,8	4,1	7,9	5,7	56,1	46,4	52,0
Administrateur généraux et hors classe	54,1	52,1	53,4	0,2	0,4	0,3	71,7	65,1	69,4
Administrateurs	46,8	44,3	45,6	7,7	11,7	9,6	41,6	37,1	39,4
Ingénieurs territoriaux en chef ⁽¹⁾	54,6	51,9	53,9	0,1	0,5	0,2	76,0	63,3	72,7
Ingénieur en chef généraux et hors classe	56,2	53,9	55,7	0,1	1,0	0,3	84,2	76,8	82,5
Ingénieurs en chef de classe normale	53,7	51,1	53,0	0,1	0,3	0,2	71,6	57,7	67,7
Conception et de direction de sapeurs-pompiers	55,5	47,0	55,2	0,0	33,3	1,1	93,1	66,7	92,2
Médecins territoriaux	57,7	51,1	52,7	0,9	1,7	1,5	81,3	61,9	66,6
A+ de la FPH	50,6	46,4	48,6	2,4	4,6	3,5	58,2	42,1	50,4
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	50,6	46,4	48,6	2,4	4,6	3,5	58,2	42,1	50,4
Emplois de direction	50,5	46,4	48,3	3,3	5,0	4,2	57,7	42,0	49,4
Directeurs d'hôpital (DH)	50,5	46,9	48,8	3,2	3,6	3,4	57,1	42,6	50,1
DH, Emplois fonctionnels ⁽¹⁾	52,4	51,2	52,1	0,5	1,0	0,6	67,4	59,2	64,9
DH, Hors classe	52,7	49,0	50,9	0,3	0,2	0,3	64,5	48,9	56,9
DH, Classe normale	38,9	38,1	38,4	18,9	16,4	17,5	14,0	14,6	14,4
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	50,6	45,6	47,4	3,5	7,2	5,8	59,5	41,1	47,9
D3S, Emplois fonctionnels	51,9	51,0	51,5	0,0	0,0	0,0	55,6	66,7	60,0
D3S, Hors classe	53,1	49,0	50,7	0,0	0,0	0,0	69,5	51,9	59,2
D3S, Classe normale	45,3	41,0	42,3	11,0	16,7	15,0	38,7	26,5	30,1
Encadrement supérieur de la FPH	50,8	46,7	49,3	0,9	2,9	1,6	59,2	42,4	52,8
Ingénieurs hospitaliers en chef	50,8	46,7	49,3	0,9	2,9	1,6	59,2	42,4	52,8
Total A+	49,6	47,7	48,8	1,4	2,3	1,8	52,0	44,4	48,9
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	51,0	47,4	49,7	3,8	5,5	4,4	61,0	46,8	55,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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, 83,3 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) ont 50 ans ou plus.

(1) Attention, les évolutions par rapport aux résultats de 2016 publiés dans le Rapport annuel édition 2018 sont faussées car le périmètre des emplois pris en compte a été modifié (voir tableau 2.4-6).

(2) Administrateurs civils, conseillers des affaires étrangères (cadre général) et conseillers des affaires étrangères (cadre d'Orient), sous-préfet du ministère de l'Intérieur, de la Sécurité et des Libertés locales, conseillers économiques.

(3) Ingénieur des mines, ingénieur des télécommunications, ingénieur du génie rural, des eaux et forêts, ingénieur des ponts et chaussées, ingénieur des ponts, des eaux et des forêts.

(4) Directeurs de recherche, chargés de recherche et ingénieurs de recherche.

(5) Les inspecteurs de l'Éducation nationale ne sont pas pris en compte au regard de leurs missions.

(6) 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).

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

s : soumis au secret statistique.

2 Les effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 1.4.6 : Âge moyen des agents de la FPE (*) par ministère dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017

	Âge moyen (en année)		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)	
	Ministères	EPA	Ministères	EPA	Ministères	EPA
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	46,2	47,5	10,3	2,9	43,0	46,2
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	46,9	42,3	6,5	18,5	43,7	31,6
Ministères économiques et financiers	47,9	44,2	6,0	15,2	49,0	38,5
Culture et Communication	49,0	44,7	4,8	12,4	53,1	38,0
Défense	36,3	40,1	34,2	30,0	16,4	31,1
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	46,8	46,1	7,5	7,5	44,9	42,1
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	43,7	40,9	10,1	24,1	30,9	28,2
Intérieur et Outre-mer	40,0	42,0	21,4	19,2	21,5	29,1
Justice	43,5	44,8	12,8	8,1	31,8	33,7
Services du Premier ministre	46,3	44,7	9,3	15,7	43,8	38,9
Ministères sociaux	48,9	45,0	5,2	7,8	53,5	35,5
Total	42,7	42,0	14,6	20,0	30,0	30,7

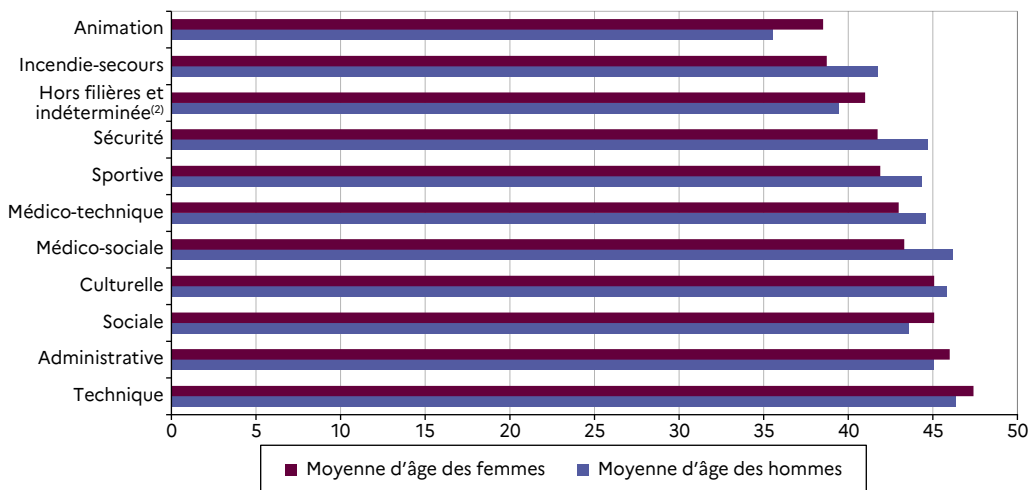
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Hors agents en poste à l'étranger.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, Énergie et Logement.

Figure 1.4.7 : Âge moyen des agents de la FPT (*) par filière (par ordre croissant ⁽¹⁾) et par sexe au 31 décembre 2017



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

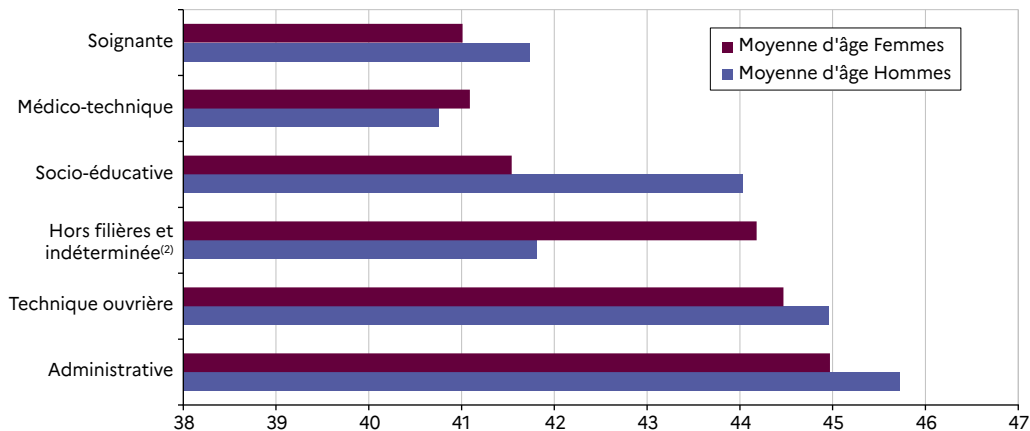
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) 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 1.4.8 : Âge moyen des agents de la FPH(*) par filière (par ordre croissant (1)) et par sexe au 31 décembre 2017



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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.

1.5 Les travailleurs handicapés

Figure 1.5.1 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par type d'employeur de la fonction publique au 1^{er} janvier 2017

	Au 1 ^{er} janvier 2017				Évolution 2017/2016			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'équivalents bénéficiaires (**)	Taux légal d'emploi (*) (en %)	Effectifs physiques assujettis (%)	Nombre de bénéficiaires (%)	Nombre d'équivalents bénéficiaires (**)(%)	Taux légal d'emploi (*) (en point de %)
Ministères	1609036	71982	2140	4,61	0,00	3,87	-45,35	0,06
EPA	367257	16826	1387	4,96	4,07	14,07	-13,98	0,32
FPE ⁽¹⁾	1976293	88808	3527	4,67	0,74	5,66	-36,20	0,11
<i>dont : FPE⁽¹⁾ hors enseignement</i>	952579	52894	2348	5,80	1,60	5,89	-17,30	0,17
Collectivités territoriales	1212350	81713	3851	7,06	-0,73	1,97	-6,49	0,16
EPA locaux	439252	24389	1697	5,94	1,59	3,86	-1,66	0,11
FPT	1651602	106102	5548	6,76	-0,13	2,40	-5,06	0,14
Hôpitaux	862947	46689	2081	5,65	-0,12	1,91	-9,24	0,08
Autres FPH	123823	6638	552	5,81	1,33	9,41	-1,05	0,39
FPH	986770	53327	2633	5,67	0,06	2,78	-7,64	0,12
Ensemble fonction publique ⁽²⁾	4614665	248237	11708	5,63	0,28	3,63	-17,68	0,12

Source : FIPHFP, campagnes de déclaration 2017 et 2018.

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

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant les dépenses déductibles (nombre d'équivalents bénéficiaires) aux bénéficiaires.

(**) Le montant des dépenses déductibles des employeurs détermine les unités déductibles (ou équivalents bénéficiaires)

(1) 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.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,63 % début 2017) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (5,61 % début 2017).

Figure 1.5.2 : 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 2017 (en %)

	Fonctionnaires			Contractuels	Emplois particuliers	Ouvriers d'État	Total	Part des femmes (en %)
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C					
Total ministères	28,9	23,1	24,3	22,6	0,0	1,1	100	61,1
Total EPA ⁽¹⁾	16,5	14,7	23,1	41,9	2,4	1,3	100	63,4
Total FPE ⁽¹⁾⁽²⁾	26,6	21,5	24,1	26,2	0,5	1,2	100	61,5
<i>Total FPE⁽¹⁾⁽²⁾ hors enseignement</i>	13,5	33,6	36,0	14,1	0,8	2,0	100	50,7
Collectivités territoriales	3,1	8,2	79,2	6,4	3,1		100	58,1
EPA locaux	4,0	8,3	75,5	9,0	3,2		100	52,1
Total FPT	3,3	8,2	78,4	7,0	3,1		100	56,7
Hôpitaux	10,6	16,3	66,6	4,9	1,6		100	78,4
Autres	3,9	7,5	62,7	19,4	6,5		100	73,3
Total FPH	9,8	15,2	66,1	6,7	2,2		100	77,8
Ensemble de la fonction publique ⁽²⁾	13,1	14,5	56,3	13,8	2,0	0,4	100	62,9

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2018.

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

(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.

1.6 Les diplômes

Figure 1.6.1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2018 (en %)

			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
FPE	Moins de 35 ans	Hommes	1	12	32	55
		Femmes	0	4	14	82
		Total	1	7	22	70
	35-49 ans	Hommes	2	10	18	70
		Femmes	1	3	8	89
		Total	1	6	13	80
	50 ans et plus	Hommes	3	22	11	64
		Femmes	1	16	16	67
		Total	2	18	14	66
	Tous âges	Hommes	2	14	19	65
		Femmes	1	8	12	80
		Ensemble FPE	1	11	15	73
FPT	Moins de 35 ans	Hommes	5	27	34	34
		Femmes	4	29	29	38
		Total	4	28	30	37
	35-49 ans	Hommes	12	38	19	31
		Femmes	9	33	22	37
		Total	10	35	21	35
	50 ans et plus	Hommes	22	54	9	16
		Femmes	15	48	15	23
		Total	17	50	13	20
	Tous âges	Hommes	15	43	17	25
		Femmes	10	38	20	31
		Ensemble FPT	12	40	19	29
FPH	Moins de 35 ans	Hommes	5	13	17	65
		Femmes	1	25	18	55
		Total	2	23	18	57
	35-49 ans	Hommes	4	34	12	50
		Femmes	2	31	15	52
		Total	2	32	15	51
	50 ans et plus	Hommes	8	34	5	53
		Femmes	7	46	9	38
		Total	7	43	8	42
	Tous âges	Hommes	5	29	11	55
		Femmes	3	34	14	49
		Ensemble FPH	4	33	14	50
Ensemble de la fonction publique	Moins de 35 ans	Hommes	3	16	30	50
		Femmes	2	18	20	60
		Total	2	18	23	57
	35-49 ans	Hommes	5	22	18	55
		Femmes	4	21	15	61
		Total	4	21	16	58
	50 ans et plus	Hommes	11	36	10	44
		Femmes	8	35	14	43
		Total	9	35	12	43
	Tous âges	Hommes	7	26	17	50
		Femmes	5	25	16	54
		Ensemble de la fonction publique	6	26	16	53

Source : Enquête Emploi 2018, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé. Âge en années révolues au 31 décembre 2018.

Note : La somme des colonnes peut différer légèrement de 100 % à cause de l'effet des arrondis.

Lecture : 55 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 34 ans sont diplômés du supérieur.

Figure 1.6.1 (suite) : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2018

(en %)

			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
Salariés du secteur privé	Moins de 35 ans	Hommes	8	29	25	38
		Femmes	4	21	25	50
		Total	6	26	25	43
	35-49 ans	Hommes	12	32	18	38
		Femmes	9	26	18	47
		Total	11	29	18	42
	50 ans et plus	Hommes	18	46	10	26
		Femmes	16	45	14	25
		Total	17	45	12	26
	Tous âges	Hommes	12	35	18	35
		Femmes	10	30	19	41
		Ensemble du secteur privé	11	33	19	38

Source : Enquête Emploi 2018, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

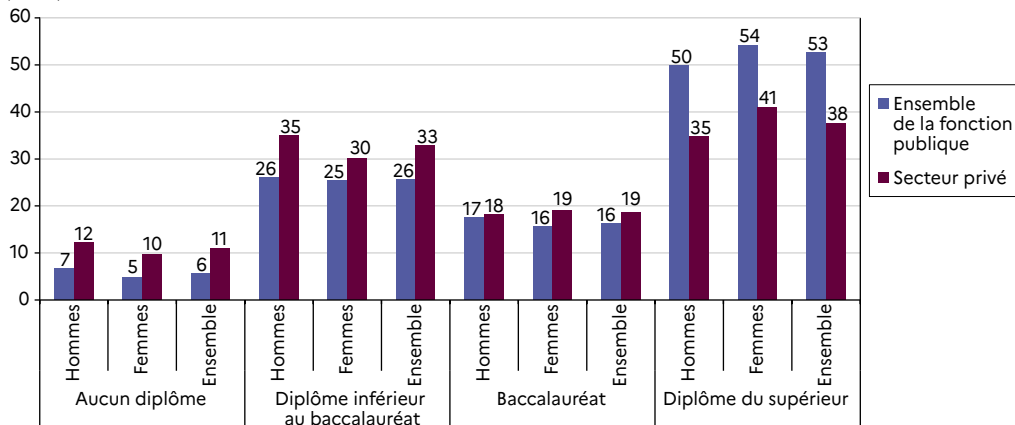
Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé. Âge en années révolues au 31 décembre 2018.

Note : La somme des colonnes peut différer légèrement de 100 % à cause de l'effet des arrondis.

Lecture : 55 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 34 ans sont diplômés du supérieur.

Figure 1.6.2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2018

(en %)



Source : Enquête Emploi 2018, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé.

Lecture : 50 % des hommes en emploi dans la fonction publique et 35 % des hommes en emploi dans le secteur privé en 2018 sont diplômés du supérieur.

1.7 Le temps partiel

Les salariés à temps partiel représentent 20,8 % des agents de la fonction publique (hors enseignants) et 18,1 % des salariés du secteur privé. Les agents de la fonction publique (hors enseignants) à temps partiel déclarent, en moyenne, en 2018 une durée annuelle effective de 1 025 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 25,7 heures, soit des durées supérieures aux salariés à temps partiel du secteur privé qui déclarent, en moyenne, 981 heures par an et 22,7 heures par semaine. Comme dans le secteur privé, le temps partiel concerne surtout les femmes : dans la fonction publique (hors enseignants), en 2018, 86,5 % des salariés à temps partiel sont des femmes, et 28,7 % des femmes sont à temps partiel. Ainsi, les catégories socioprofessionnelles et les familles de métiers les plus représentées dans le temps partiel sont également les plus féminisées.

Figure 1.7.1 : Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2017

		Total Effectifs	< 50 % et quotité indéterminée	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Effectifs à temps partiel	Part des agents à temps partiel (en %)
FPE	Fonctionnaires	1546685	3416	23362	5467	6514	82470	43198	164427	10,6
	Femmes	938807	1945	19409	4387	5272	73875	37448	142336	15,2
	Hommes	607878	1471	3953	1080	1242	8595	5750	22091	3,6
	<i>dont fonctionnaires enseignants</i>	783431	1205	17323	2532	4079	22162	27957	75258	9,6
	Femmes	530989	780	14821	2020	3310	20785	24098	65814	12,4
	Hommes	252442	425	2502	512	769	1377	3859	9444	3,7
	Contractuels	416242	22043	48058	26933	22481	37400	12810	169725	40,8
	Femmes	257871	12280	34986	22288	14930	28427	9038	121949	47,3
	Hommes	158371	9763	13072	4645	7551	8973	3772	47776	30,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	178180	4602	8046	3009	3552	6034	5378	30621	17,2
Femmes	116147	2454	6597	2049	2610	5059	4368	23137	19,9	
Hommes	62033	2148	1449	960	942	975	1010	7484	12,1	
FPT	Fonctionnaires	1467766	21263	37022	30355	30269	115011	64341	298261	20,3
	Femmes	865129	16047	28192	23103	24070	103866	59076	254354	29,4
	Hommes	602637	5216	8830	7252	6199	11145	5265	43907	7,3
	Contractuels	376131	65860	30338	24555	22440	23015	16196	182404	48,5
	Femmes	252456	47876	23281	19200	17881	18940	13073	140251	55,6
	Hommes	123675	17984	7057	5355	4559	4075	3123	42153	34,1
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	58340	3269	3064	4948	4530	2982	1369	20162	34,6
	Femmes	49282	2384	2218	3908	3557	2545	1185	15797	32,1
Hommes	9058	885	846	1040	973	437	184	4365	48,2	
FPH	Fonctionnaires	826502	6499	20893	7112	8516	122703	19922	185645	22,5
	Femmes	671503	5188	19010	6243	7231	117544	18770	173986	25,9
	Hommes	154999	1311	1883	869	1285	5159	1152	11659	7,5
	Contractuels	225120	10397	14445	4261	3890	17948	3445	54386	24,2
	Femmes	176598	6951	11139	3525	3377	16420	3022	44434	25,2
	Hommes	48522	3446	3306	736	513	1528	423	9952	20,5
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	121794	12375	3710	7952	2005	4583	1594	32219	26,5
	Femmes	65114	5229	1859	4497	1176	3524	1044	17329	26,6
Hommes	56680	7146	1851	3455	829	1059	550	14890	26,3	
Ensemble de la fonction publique	Ensemble	5216760	149724	188938	114592	104197	412146	168253	1137850	21,8
	Femmes	3392907	100354	146691	89200	80104	370200	147024	933573	27,5
	Hommes	1823853	49370	42247	25392	24093	41946	21229	204277	11,2
	<i>dont fonctionnaires</i>	3840953	31178	81277	42934	45299	320184	127461	648333	16,9
	Femmes	2475439	23180	66611	33733	36573	295285	115294	570676	23,1
	Hommes	1365514	7998	14666	9201	8726	24899	12167	77657	5,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF – Dessi.

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 1.7.2 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel agents civils par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017

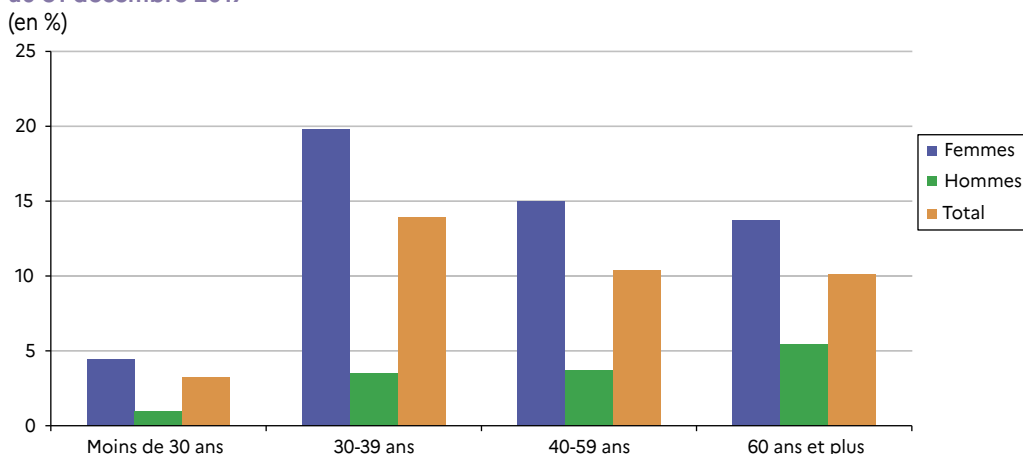
	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	657 961	83 456	12,7
Catégorie B	139 987	28 541	20,4
Catégorie C	140 459	30 269	21,6
Catégorie indéterminée	400	70	17,5
Total	938 807	142 336	15,2
Hommes			
Catégorie A	369 221	13 029	3,5
Catégorie B	154 041	4 704	3,1
Catégorie C	84 135	4 103	4,9
Catégorie indéterminée	481	255	53,0
Total	607 878	22 091	3,6
Ensemble			
Catégorie A	1 027 182	96 485	9,4
Catégorie B	294 028	33 245	11,3
Catégorie C	224 594	34 372	15,3
Catégorie indéterminée	881	325	36,9
Total FPE	1 546 685	164 427	10,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires de l'État, 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 1.7.3 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2017



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires de l'État, 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 : 1,0 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPE, sont à temps partiel. 5,4 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPE sont à temps partiel.

2 Les effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Figure 1.74 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel agents civils par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	86 863	19 279	22,2
Catégorie B	142 926	39 786	27,8
Catégorie C	634 528	194 989	30,7
Catégorie indéterminée	812	300	36,9
Total	865 129	254 354	29,4
Hommes			
Catégorie A	49 871	2 977	6,0
Catégorie B	78 909	7 743	9,8
Catégorie C	473 412	33 084	7,0
Catégorie indéterminée	445	103	23,1
Total	602 637	43 907	7,3
Ensemble			
Catégorie A	136 734	22 256	16,3
Catégorie B	221 835	47 529	21,4
Catégorie C	1 107 940	228 073	20,6
Catégorie indéterminée	1 257	403	32,1
Total FPT	1 467 766	298 261	20,3

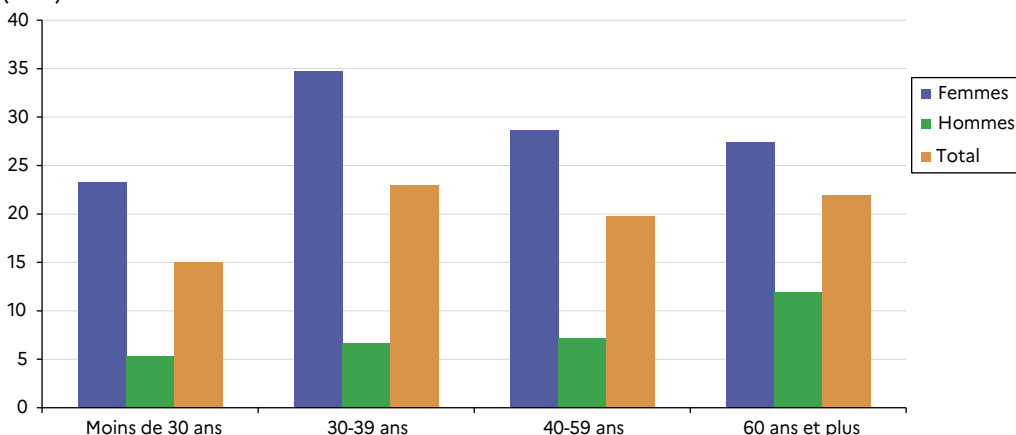
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires territoriaux, 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 1.75 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2017

(en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires territoriaux, 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 : 5,3 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPT, sont à temps partiel. 11,9 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPT sont à temps partiel.

Figure 1.76 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel agents civils par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017

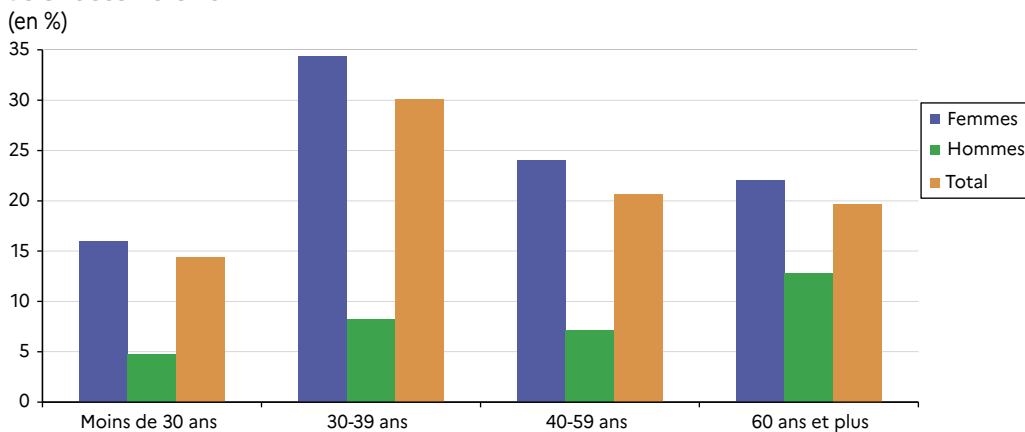
	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	191 008	49 915	26,1
Catégorie B	148 320	45 194	30,5
Catégorie C et catégorie indéterminée	332 175	78 877	23,7
Total	671 503	173 986	25,9
Hommes			
Catégorie A	34 215	2 686	7,9
Catégorie B	29 376	2 437	8,3
Catégorie C et catégorie indéterminée	91 408	6 536	7,2
Total	154 999	11 659	7,5
Ensemble			
Catégorie A	225 223	52 601	23,4
Catégorie B	177 696	47 631	26,8
Catégorie C et catégorie indéterminée	423 583	85 413	20,2
Total FPH	826 502	185 645	22,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires hospitaliers, 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 1.77 : Part des fonctionnaires de la FPH à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2017



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires hospitaliers, 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 : 4,7 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel. 12,8 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel.

2 Les effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

1.8 Les nouveaux apprentis

En 2018, la fonction publique a enregistré 14 753¹ nouveaux contrats d'apprentissage, soit 724 de plus qu'en 2017 (+5,2 %, après +7,9 % en 2017 et +18,5 % en 2016). Le nombre de nouveaux apprentis reste en hausse dans la fonction publique territoriale – FPT (+1 015, soit +13,5 % par rapport à 2017) et dans la fonction publique hospitalière – FPH (+74, soit +11,8 %). Dans ces deux versants, les flux de nouveaux apprentis sont à leur plus haut niveau depuis 2013.

Dans la fonction publique de l'État (FPE), en revanche, les entrées en apprentissage diminuent (-364, soit -6,2 %), et ce pour la première fois depuis la mise en place du plan de relance de l'apprentissage (+50,8 % en 2016 et +4,3 % en 2017). En 2018, 72 % des nouveaux apprentis de la FPE sont embauchés par les ministères (-2 points par rapport à 2017). Un tiers d'entre eux sont recrutés par les ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Viennent ensuite, parmi les ministères qui comptent le plus d'entrées en apprentissage en 2018, le ministère des Armées et le ministère de l'Intérieur. Dans la FPT, les communes ont recruté près de six des nouveaux apprentis sur dix, auxquels il convient d'ajouter les 20 % recrutés par les établissements communaux ou intercommunaux, suivies par les départements et établissements départementaux (16 %) et les régions (6 %).

La part des femmes parmi les nouveaux apprentis reste stable en 2018 (51 % depuis 2016, après 47 % en 2015). Si elle recule dans la FPE (54 % après 56 % en 2017), elle est en hausse dans les deux autres versants : 48 % après 46 % dans la FPT et 61 %³ après 59 % dans la FPH⁴.

Figure 1.8.1 : Les entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant et catégorie d'employeur

		2015	2016	2017 ⁽¹⁾	2018 ⁽²⁾		Évolution 2018/2017 (en %)
					Effectifs	Part (en %)	
FPE	Ministères	2 725	4 321	4 328	3 965	72,0	-8,4
	EPA sous tutelle des ministères	1 007	1 305	1 540	1 539	28,0	-0,1
	Total	3 732	5 626	5 869	5 504	100,0	-6,2
FPT	Communes	3 914	4 117	4 364	4 899	57,3	12,3
	Départements	874	782	960	1 240	14,5	29,1
	Régions	473	411	517	509	6,0	-1,5
	Établissements départementaux	102	96	116	108	1,3	-7,2
	Établissements communaux	175	185	264	257	3,0	-2,7
	Établissements intercommunaux	1 069	1 216	1 259	1 475	17,3	17,2
	Autres EPA locaux	30	67	56	63	0,7	13,5
Total	6 637	6 875	7 537	8 552	100,0	13,5	
FPH		603	497	623	697	-	11,8
Ensemble FP		10 972	12 998	14 029	14 753	-	5,2

Sources : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne – Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France entière.

Lecture : Parmi les nouveaux apprentis embauchés par la FPE en 2018, 28,0 % l'ont été par les EPA.

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

3 Dans cette page, les données relatives à l'année 2018 sont considérées comme semi-définitives. Elles sont en effet susceptibles d'être légèrement révisées lors de la prochaine publication.

4 Pour plus de détail sur les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en 2018, consulter « Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2018 », Stats Rapides no 52, DGAFP, juillet 2019.

Figure 1.8.2 : Caractéristiques des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique^(*)

	FPE			FPT			FPH			Ensemble FP		
	2016	2017 ⁽¹⁾	2018 ⁽²⁾	2016	2017 ⁽¹⁾	2018 ⁽²⁾	2016	2017 ⁽¹⁾	2018 ⁽²⁾	2016	2017 ⁽¹⁾	2018 ⁽²⁾
Sexe												
Hommes	44,3	43,9	46,3	54,6	53,5	52,3	36,3	40,7	39,0	49,4	48,9	49,4
Femmes	55,7	56,1	53,7	45,4	46,5	47,7	63,8	59,3	61,0	50,6	51,1	50,6
Âge												
15 ans	1,0	0,9	1,2	4,9	4,7	5,3	1,0	1,7	0,7	3,1	3,0	3,6
16 ans	2,5	2,4	2,1	8,3	7,8	7,2	2,3	2,5	2,2	5,5	5,3	5,1
17 ans	4,5	4,7	4,0	8,4	9,0	8,7	4,2	5,5	5,4	6,6	7,0	6,8
18 ans	9,8	11,3	10,7	14,4	13,3	13,5	11,7	8,4	10,2	12,3	12,3	12,3
19 ans	15,6	14,1	13,4	13,3	11,9	12,3	9,8	9,9	9,2	14,1	12,7	12,5
20 ans	17,1	16,2	17,0	13,0	12,3	11,3	12,9	11,7	11,8	14,8	13,9	13,4
21 ans	14,0	13,1	12,7	9,9	11,0	9,8	13,8	11,2	9,9	11,8	11,9	10,9
22 à 25 ans	31,9	30,9	32,0	24,5	24,5	24,6	38,5	40,2	35,5	28,2	27,9	27,9
26 ans et plus	3,6	6,4	6,9	3,3	5,6	7,3	5,8	8,9	14,9	3,5	6,1	7,5
Âge moyen des apprentis	20,9	21,2	21,2	20,1	20,3	20,5	22,1	21,9	22,2	20,5	20,8	20,8
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé												
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	1,8	1,9	2,5	1,0	1,2	1,5	1,2	1,4	1,2	1,4	1,5	1,8
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4	18,8	18,5	22,9	10,0	10,8	11,1	5,9	10,8	14,3	13,7	14,1	15,8
Diplôme ou titre de niveau bac +2	18,1	19,8	21,4	12,3	12,7	12,6	16,4	15,4	14,3	15,1	15,9	16,0
Diplôme ou titre de niveau bac	43,3	42,2	38,2	33,1	31,8	33,3	51,1	49,6	48,9	38,4	37,1	35,9
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP	10,8	11,0	8,9	23,4	23,2	21,3	16,4	13,8	11,7	17,5	17,5	16,1
Aucun diplôme ni titre	7,2	6,7	6,1	20,2	20,4	20,2	9,0	9,1	9,6	14,0	13,9	14,3
Niveau de formation préparée												
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	12,2	13,5	18,1	7,6	7,8	8,2	6,3	10,2	9,6	9,6	10,3	11,9
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4	33,9	29,9	33,5	11,6	13,4	12,9	20,4	19,0	24,0	21,6	20,6	21,1
Diplôme ou titre de niveau bac +2	26,5	30,6	26,8	16,9	18,1	17,9	32,1	32,7	28,7	21,7	24,0	21,8
Diplôme ou titre de niveau bac	20,5	18,5	14,5	19,0	17,1	17,6	18,1	16,9	14,8	19,6	17,7	16,3
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP	6,8	7,5	7,1	44,8	43,6	43,4	23,1	21,2	23,0	27,5	27,5	28,9
Durée du contrat												
12 mois et moins	39,5	41,0	46,7	31,8	33,8	33,7	45,1	44,9	48,8	35,7	37,3	39,2
13 à 24 mois	54,1	53,7	47,0	60,1	59,0	58,9	43,5	46,2	43,2	56,8	56,2	53,7
Plus de 24 mois	6,4	5,3	6,3	8,1	7,2	7,4	11,4	9,0	8,0	7,5	6,5	7,1
Situation avant le contrat												
Scolarité	74,0	71,2	75,1	60,8	61,8	62,3	59,2	61,2	59,3	66,6	65,8	67,1
En apprentissage	4,9	8,0	8,7	12,5	11,5	9,7	6,0	6,2	6,2	8,8	9,7	9,1
Demandeur d'emploi	10,4	8,9	6,2	9,4	9,3	9,7	6,7	5,1	8,2	9,7	8,9	8,3
Salarié	6,9	7,9	6,9	11,2	11,5	12,5	25,0	24,4	22,8	9,8	10,5	10,9
Autres	3,9	4,1	3,1	6,1	6,0	5,8	3,1	3,0	3,4	5,0	5,0	4,6

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage – Ari@ne – Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France entière.

Lecture : En 2018, dans la FPE, 46,3 % des nouveaux apprentis sont des hommes et 53,7 % des femmes. Leur âge moyen est de 21,2 ans et 32,0 % ont entre 22 et 25 ans.

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

(*) Ce tableau est complété dans la version électronique sur le site internet avec une version par sexe et pour les seuls apprentis en situation de handicap.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique 2

Les recrutements externes dans la fonction publique 2.1

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

La mobilité professionnelle dans la fonction publique 2.3

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

En 2017, le nombre de recrutements externes sur concours dans la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'État (FPE) a légèrement progressé par rapport à 2016, passant de 48 229 à 48 339 (36 892 dans la FPE et 11 447 dans la FPT).

En 2017, dans chacun des trois versants de la fonction publique, les entrants sont plus nombreux que les sortants (ces mouvements ne prennent pas en compte les mobilités inter-versants de la fonction publique). Dans la FPH et la FPT, l'augmentation du nombre d'entrants est beaucoup plus dynamique que l'année précédente, respectivement +17,4 % contre 5,3 % et 7,2 % contre 2,9 % contrairement au versant de l'État (2,1 % contre 14,4 %). À l'inverse, le nombre de sortants progresse beaucoup plus dans la FPE (+9,5 %) que dans la FPH (+4,4 %) quand il est presque stable dans la FPT (+0,1 %). Dans la FPT, le recrutement en tant que contractuel de 11 900 contrats aidés présents fin 2016, comptés ici comme des entrées, explique ces évolutions différentes de celles des années passées. Dans la FPE, hors transformation de contrats aidés en contrats d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH), le nombre d'entrants aurait été de 192 800.

Dans la FPE, les nombres d'entrants et de sortants s'élèvent respectivement à 200 500 et à 183 000. Les taux d'entrée et de sortie augmentent respectivement de 0,1 point et 0,6 point. En 2017, le nombre de sortants augmente pour l'ensemble des statuts et des ministères à l'exception du ministère de la Culture et de la Communication. La hausse des sorties est notamment marquée pour les apprentis du fait des premières sorties de la génération d'apprentis recrutés dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage (3 400 sorties en 2017 contre 1 400 en 2016), et pour les militaires (+14 %). La hausse est moindre chez les contractuels (+7,4 %) et les fonctionnaires (+7,9 %). Les ministères de l'Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche (6 600 sorties supplémentaires), de la Défense (4 100) et de la Justice (1 900) sont les principaux contributeurs à cette hausse. La légère augmentation du nombre d'entrants est imputable à la hausse dans les ministères économiques et financiers (+1 200 entrants supplémentaires), au ministère de l'Éducation, Enseignement supérieur et Recherche (+4 400) et de l'Intérieur (+2 300). L'augmentation dans ces deux derniers ministères s'explique par une transformation de certains contrats aidés en contrats d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH), du recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements des premier et second degrés du public et du privé dans le ministère de l'Éducation et de la politique mise en place du plan de lutte contre le terrorisme au ministère de l'Intérieur. Le nombre de militaires entrants baisse de 6,5 % (2 100 entrants en moins qu'en 2016) mais reste nettement plus élevé qu'en 2015. Le nombre d'entrants dans la FPT s'établit à 168 300, hors mouvement inter-versants de la fonction publique. Il augmente pour la deuxième année consécutive après une forte baisse en 2015. Le taux d'entrée est de 8,9 % et augmente de 1,3 point par rapport à 2016. Cette hausse concerne tous les statuts et plus particulièrement les contractuels. Ainsi, on comptabilise 19 100 contractuels entrants en plus dans la FPT. Cette augmentation s'explique en grande partie par un passage de 11 900 contrats aidés en contractuels, soit 4 000 de plus qu'en 2016. Par ailleurs, cette augmentation concerne aussi bien les collectivités territoriales (+17,5 %) que les EPA locaux (+17,3 %).

Le nombre de sortants dans la FPT est pratiquement stable entre 2016 et 2017 (+0,1 point). L'équilibre est lié à une hausse du nombre de fonctionnaires sortants (+4,5 %, soit 2 900 personnes) et une baisse de leur nombre chez les contractuels (-2,6 %, soit 2 000) et les « autres catégories et statuts » (-7,7 %, soit 700). Enfin, dans la FPH, l'augmentation du nombre d'entrants provient de la hausse de 8,9 % du nombre de contractuels entrants (dont 1,6 point par transformation d'anciens contrats aidés) qui s'accompagne d'une baisse du nombre de fonctionnaires entrants (-0,8 %). En revanche, le nombre de sortants augmente pour l'ensemble des statuts et particulièrement pour les fonctionnaires (+8,4 % soit +3 300 agents).

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure : Nombre d'entrants et de sortants et taux d'entrée et de sortie, par versant, sexe et statut en 2017

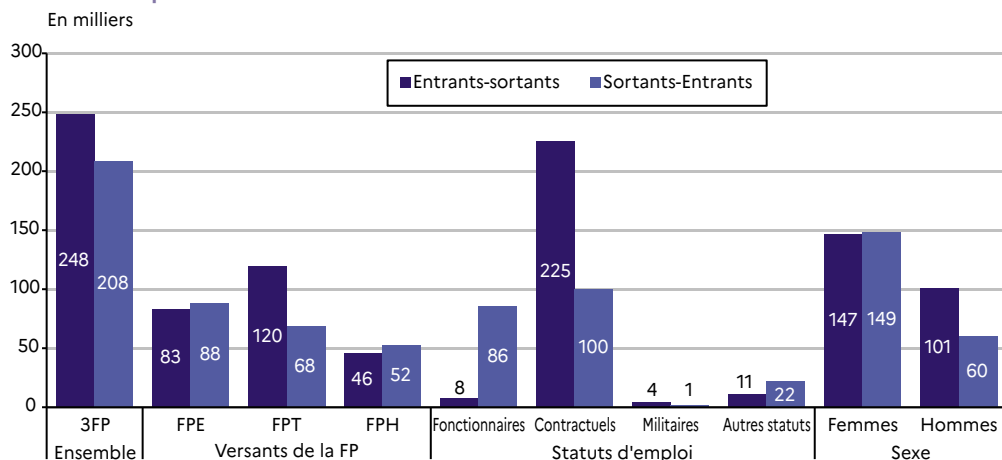
		Entrées				Sorties			
		Nombre (en milliers)	Évolution par rapport à 2016 (en %)	Taux d'entrée (en %)	Variation du taux d'entrée (en point de %)	Nombre (en milliers)	Évolution par rapport à 2016 (en %)	Taux de sortie (en %)	Variation du taux de sortie (en point de %)
Ensemble de la fonction publique	Femmes	301,3	10,1	8,8	0,7	261,6	4,0	7,7	0,2
	Hommes	167,6	5,1	8,1	0,4	165,0	6,3	8,0	0,5
	Ensemble	468,9	8,3	8,5	0,6	426,5	4,9	7,8	0,3
Fonction publique de l'État	Femmes	113,6	4,6	8,4	0,2	94,8	9,1	7,0	0,5
	Hommes	86,9	-1,0	8,1	-0,1	88,2	9,9	8,2	0,7
	Ensemble	200,5	2,1	8,3	0,1	183,0	9,5	7,5	0,6
Fonction publique territoriale	Femmes	109,8	18,2	9,5	1,4	96,3	-1,0	8,3	-0,1
	Hommes	58,5	16,1	8,0	1,1	55,2	2,2	7,5	0,2
	Ensemble	168,3	17,4	8,9	1,3	151,5	0,1	8,0	0,0
Fonction publique hospitalière	Femmes	77,8	8,1	8,6	0,6	70,4	4,8	7,7	0,3
	Hommes	22,3	4,2	8,6	0,4	21,6	3,1	8,3	0,3
	Ensemble	100,1	7,2	8,6	0,5	92,0	4,4	7,9	0,3
Fonctionnaires	Femmes	58,0	9,2	2,3	0,2	111,4	6,3	4,5	0,3
	Hommes	30,4	9,9	2,2	0,2	62,6	7,4	4,6	0,3
	Ensemble	88,4	9,4	2,3	0,2	174,0	6,7	4,5	0,3
Contractuels	Femmes	213,5	11,0	32,0	1,9	125,6	2,1	18,8	-0,4
	Hommes	97,9	8,2	31,1	1,3	64,8	2,6	20,6	-0,2
	Ensemble	311,4	10,1	31,7	1,7	190,5	2,3	19,4	-0,4
Militaires	Femmes	5,5	5,8	11,1	0,2	3,5	3,2	7,1	0,0
	Hommes	24,4	-8,9	9,5	-1,1	23,2	15,8	9,0	1,1
	Ensemble	29,9	-6,5	9,7	-0,9	26,7	14,0	8,7	1,0
Autres catégories et statuts	Femmes	24,3	5,5	10,6	0,5	21,0	4,3	9,2	0,4
	Hommes	14,9	2,2	11,7	0,3	14,4	5,0	11,3	0,7
	Ensemble	39,2	4,2	11,0	0,4	35,4	4,6	9,9	0,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : Au 31 décembre 2017, on compte 468 900 entrants dans la fonction publique soit 8,3 % de plus qu'au 31 décembre 2016. Le taux d'entrée, c'est-à-dire le nombre d'entrants rapporté au nombre moyen d'agents pendant l'année est égal à 8,5 %, en hausse de 0,6 point par rapport à l'année précédente.

Figure : Effectifs qui à la fois entrent et sortent de la fonction publique en 2017 (entrants-sortants) et effectifs qui interrompent leur activité en 2017 (sortants-entrants) par versant et par statut



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction territoriale en 2017

2.1.1 Recrutement externe (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'Etat

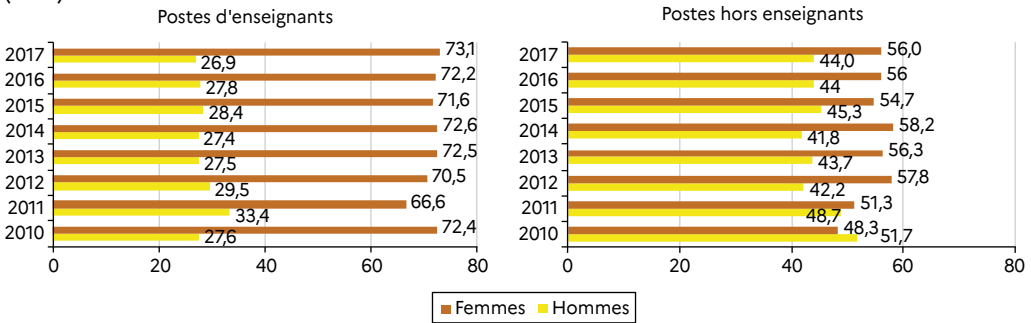
La part des femmes augmente dans l'ensemble des recrutements après deux années de repli dans la FPE. En 2017, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes croît : elle s'élève à 65,2 % soit 3,9 points de plus qu'en 2016.

Globalement, les femmes sont 58,6 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection, proportion en hausse par rapport à 2016. Pour les postes de catégorie A, les femmes réussissent mieux que les hommes (58,1 % de femmes parmi les présents et 70,2 % parmi les recrutés). De façon constante, elles sont plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (67,3 % de femmes parmi les candidats présents en 2017), où elles sont également plus nombreuses à être recrutées (73,1 % des lauréats). Pour les concours de catégorie A hors enseignants, les femmes aussi sont majoritaires avec 56,0 % des recrutés en 2017.

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

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

(en %)



Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

En revanche, pour les postes de catégories B et C, si les femmes restent majoritaires parmi les candidats présents elles réussissent moins bien que leurs homologues masculins et sont minoritaires parmi les recrutés: en 2017, sur les postes de catégorie B, elles représentent 55,0 % des candidats présents et 49,0 % des recrutés. De même, dans la catégorie C, elles sont 63,1 % parmi les présents et 56,5 % parmi les recrutés.

Toutes catégories hiérarchiques confondues, la part des femmes dans les recrutements externes de l'État augmente avec le niveau de diplôme détenu, 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 (hors doctorat 47,1 %) et minoritaires en deçà. Depuis 2017, les titulaires d'un Bac +2 sont également majoritaires (55,6 % des recrutés).

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

(en %)

Niveau de diplôme	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Bac +5 et plus	64,4	68,2	72,2	68,6	72,7	63,9	68,0
dont doctorat	-	-	-	-	54,5	44,5	47,1
Bac +4	60,8	63,4	62,6	73,6	80,7	71,2	73,0
Bac +3	54,4	63,2	62,2	56,0	47,6	70,4	71,5
Bac +2	50,5	48,6	48,3	46,9	43,1	46,8	55,6
Bac	44,5	35,4	35,8	36,3	31,0	29,1	44,7
Brevet	48,1	43,8	35,9	32,1	32,3	44,4	33,4
Sans diplôme	22,4	54,4	55,4	63,9	85,5	54,8	53,0
Diplôme inconnu	54,5	62,5	61,6	68,4	63,8	69,1	63,1

Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

Figure 2.1.3 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2017²

	Postes offerts		Admis				Recrutés			
	Nombre	Évolution (%)	Nombre	Évolution (%)	Part des femmes	Évolution (points)	Nombre	Évolution (%)	Part des femmes	Évolution (points)
Ensemble des recrutements externes ⁽¹⁾	42 414	-3,9	40 496	-1,0	65,5	3,9	38 369	-4,6	65,2	3,9
Concours externe	38 650	-4,5	35 245	-6,6	64,1	2,6	34 810	-4,8	64,7	2,6
Concours unique	819	-33,6	794	-30,2	61,2	8,1	798	-30,7	61,0	11,4
Troisième concours	1 329	17,8	1 299	21,1	70,9	-0,7	1 284	16,0	71,0	0,4
Recrutement externe sans concours	1 320	35,7	3 015	281,2	80,4	14,9	1 335	23,0	73,7	31,0
Pacte	296	-8,6	143	-16,4	72,0	7,7	142	-52,2	71,8	35,5

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

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

(2) En 2017, les données n'ont pas été estimées.

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

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.14 : Différents types de recrutement externes, avec et sans concours, dans la fonction publique de l'Etat en 2017

	Postes	Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité	Part des recrutements (en %)
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Concours externes	A	89 245	65 264	154 509	43 021	30 434	73 455	18 431	8 254	26 685	17 856	7 534	25 390	5,8	90,7
	B	32 613	26 537	59 150	7 793	7 196	14 989	2 554	2 648	5 202	2 572	2 664	5 236	11,4	
	C	3 586	24 232	18 217	42 449	6 569	7 827	14 396	1 612	1 746	3 358	2 110	2 074	4 184	
Total concours externes	38 650	146 090	110 018	256 108	57 383	45 457	102 840	22 597	12 648	35 245	22 538	12 272	34 810	7,3	
Concours uniques	A	794	3 458	2 970	6 428	1 052	596	1 648	471	305	776	472	308	780	8,3
	B	25	22	4	26	0	0	0	15	3	18	15	3	18	1,4
	C														
Total concours uniques	819	3 480	2 974	6 454	1 052	596	1 648	486	308	794	487	311	798	8,1	2,1
Troisième concours	A	1 278	4 085	1 548	5 633	1 696	666	2 362	911	337	1 248	901	332	1 233	4,5
	B	51	23	171	194	21	104	125	10	41	51	10	41	51	3,8
Total troisième concours	1 329	4 108	1 719	5 827	1 717	770	2 487	921	378	1 299	911	373	1 284	4,5	3,3
Total recrutements externes par concours	40 798	153 678	114 711	268 389	60 152	46 823	106 975	24 004	13 334	37 338	23 936	12 956	36 892	7,2	96,2
Externes sans concours	C	1 320	16 279	5 461	21 740	3 404	1 245	4 649	2 425	590	3 015	984	351	1 335	7,2
	Pacte	296	135	51	186	135	51	186	103	40	143	102	40	142	1,3
Total recrutements externes sans concours	1 616	16 414	5 512	21 926	3 539	1 296	4 835	2 528	630	3 158	1 086	391	1 477	6,9	3,8
Total général externe	42 414	170 092	120 223	290 315	63 691	48 119	111 810	26 532	13 964	40 496	25 022	13 347	38 369	7,2	100,0

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'Etat, DGAFP - Dessi.
Définition : Sélectivité : présents/admis.

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 2017

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total	Total général	dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts	31777	26818	5435	5202	42414	26818
Total recrutés	27403	22710	5305	5661	38369	22710
Femmes	19229	16600	2597	3196	25022	16600
Hommes	8174	6110	2708	2465	13347	6110
Sélectivité	5,8	3,4	11,3	9,9	7,2	3,4
Dont concours externe						
Postes offerts	29705	25633	5359	3586	38650	25633
Total recrutés	25390	21562	5236	4184	34810	21562
Femmes	17856	15745	2572	2110	22538	15745
Hommes	7534	5817	2664	2074	12272	5817
Sélectivité	5,8	3,3	11,4	12,6	7,3	3,3
Dont recrutement externe sans concours						
Postes offerts				1320	1320	0
Total recrutés				1335	1335	0
Femmes				984	984	0
Hommes				351	351	0
Sélectivité				7,2	7,2	0,0
Dont recrutement par Pacte						
Postes offerts				296	296	0
Total recrutés				142	142	0
Femmes				102	102	0
Hommes				40	40	0
Sélectivité				1,3	1,3	0,0
Dont concours unique						
Postes offerts	794	21	25	0	819	21
Total recrutés	780	19	18	0	798	19
Femmes	472	13	15	0	487	13
Hommes	308	6	3	0	311	6
Sélectivité	8,3	1,2	1,4	0,0	8,1	1,2
Dont troisième concours						
Postes offerts	1278	1164	51	0	1329	1164
Total recrutés	1233	1129	51	0	1284	1129
Femmes	901	842	10	0	911	842
Hommes	332	287	41	0	373	287
Sélectivité	4,5	4,2	3,8	0,0	4,5	4,2

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'Etat, DGAFP - Dessi.

Définition : Sélectivité présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

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

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.1.6 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'Etat en 2017

	Concours niveau A			Concours niveau B			Concours niveau C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Candidats extérieurs à la fonction publique	14377	5150	19527	588	1277	1865	542	226	768	22160
Origine FPE										
Titulaires catégorie A	889	570	1459	14	7	21	0	0	0	1480
Titulaires catégorie B	97	112	209	746	190	936	0	0	0	1145
Titulaires catégorie C	22	42	63	215	360	575	302	96	397	1035
<i>S/total fonctionnaires</i>	1008	723	1731	974	558	1532	302	96	397	3661
Agents contractuels	3040	1511	4551	453	526	978	371	134	504	6033
<i>S/total FPE</i>	4048	2234	6282	1427	1083	2510	672	229	901	9694
Origine FPT tous statuts	89	26	115	6	10	16	14	2	16	148
Origine FPH tous statuts	66	16	82	0	0	0	3	0	3	85
Catégorie indéterminée	648	749	1397	576	338	914	1965	2007	3972	6283
Total général	19229	8174	27403	2597	2708	5305	3196	2465	5661	38369
<i>Dont ressortissants de l'Union européenne</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>279</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>7</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>7</i>	<i>293</i>

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'Etat, DGAFP – Dessi.

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

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.1.7 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2017

Ministères	Concours externe			Concours unique			Troisième concours			Externe sans concours			Pacte			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Affaires étrangères et Développement international	13	15	28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	31
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole	200	179	379	26	15	41	3	31	34	0	0	0	0	0	0	454
Ministères économiques et financiers : Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics	1804	1777	3581	7	24	31	3	1	4	0	0	0	98	39	137	3753
Culture et Communication	52	30	82	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	82
Défense	119	156	275	39	5	44	0	0	0	537	130	667	0	0	0	986
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	248	361	609	5	13	18	0	0	0	78	48	126	0	0	0	753
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	18141	7070	25211	370	244	614	842	287	1129	49	33	82	2	0	2	27038
Intérieur, Outre-mer	891	1654	2545	0	0	0	0	0	0	34	90	124	0	0	0	2669
Justice	763	766	1529	40	10	50	11	12	23	239	40	279	0	0	0	1881
Ministères sociaux																
Santé, jeunesse et sports	63	53	116	0	0	0	2	2	4	14	7	21	0	0	0	141
Travail, Emploi, et Dialogue social	15	7	22	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	24
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	229	204	433	0	0	0	49	39	88	33	3	36	0	0	0	557
Total résultats globaux	22538	12272	34810	487	311	798	911	373	1284	984	351	1335	102	40	142	38369
dont :																
Concours interministériels	213	197	410	0	0	0	49	39	88	0	0	0	0	0	0	498
ENA	15	25	40	0	0	0	2	6	8	0	0	0	0	0	0	48
IRA	198	172	370	0	0	0	47	33	80	0	0	0	0	0	0	450
EPST ⁽²⁾	398	421	819	139	231	370	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1189

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'Etat, DGAFP – Dessi.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Y compris l'ENA et les IRA.

(2) Établissements publics scientifiques et techniques.

Figure 2.1.8 : Recrutements déconcentrés ⁽¹⁾ par voie externe ⁽²⁾ dans la fonction publique de l'Etat en 2017

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Concours externe, dont :	17321	64152	27750	91902	12271	3974	16245	12702	4101	16803	5,7
Éducation nationale	14020	46093	9590	55683	11114	2008	13122	11543	2137	13680	4,2
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	1933	4602	8200	12802	579	1350	1929	579	1350	1929	6,6
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	49	91	717	808	7	37	44	9	40	49	18,4
Concours unique	264	1840	94	1934	237	10	247	237	10	247	7,8
Troisième concours	764	2966	623	3589	641	140	781	644	139	783	4,6
Externe sans concours	893	12406	4736	17142	701	294	995	699	297	996	17,2
Pacte	283	94	38	132	96	38	134	96	38	134	1,0
Total déconcentrés	19525	81458	33241	114699	13946	4456	18402	14378	4585	18963	6,2
Total tous recrutements externes	42414	170092	120223	290390	26532	13964	40496	25022	13347	38369	7,2
Part de concours déconcentrés (en %)	46,0	47,9	27,6	39,5	52,6	31,9	45,4	57,5	34,4	49,4	

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF – Dessi.

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

Figure 2.1.9 : Recrutements externes déconcentrés ⁽¹⁾ dans la fonction publique de l'Etat par catégorie et par type d'accès en 2017

Type de concours	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe	10808	2158	12966	1424	1638	3062	470	305	775	16803
Externe sans concours	0	0	0	0	0	0	699	297	996	996
Concours unique	222	7	229	15	3	18	0	0	0	247
Troisième concours	644	139	783	0	0	0	0	0	0	783
Pacte	0	0	0	0	0	0	96	38	134	134
Total déconcentrés	11674	2304	13978	1439	1641	3080	1265	640	1905	18963
Total tous recrutements externes ⁽²⁾	19229	8174	27403	2597	2708	5305	3196	2465	5661	38369
Part des concours déconcentrés (en %)	60,7	28,2	51,0	55,4	60,6	58,1	39,6	26,0	33,7	49,4

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF – Dessi.

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

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.1.10 : Résultats du concours externe et du troisième concours des IRA en 2018

	Postes offerts			Présents				Admis					
	Nombre 2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution 2018/2008 (en %)	Nombre 2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution 2018/2008 (en %)	dont femmes		Nombre 2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution 2018/2008 (en %)	dont femmes	
							2018	Évolution 2018/2017 (en %)				2018	Évolution 2018/2017 (en %)
Externe	205	-44,6	-41,8	2072	-18,1	-31,1	1151	-16,8	205	-44,6	-41,8	121	-38,9
Troisième concours	45	-43,8	12,5	464	-18,7	37,7	271	-16,6	45	-43,8	12,5	32	-31,9
Total	250	-44,4	-36,2	2536	-18,2	-24,2	1422	-16,8	250	-44,4	-36,2	153	-37,6

Sources : IRA ; DGAFF – Bureau du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité.

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.111 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'ENA

	Postes offerts			Présents				Admis					
	Nombre	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	Nombre	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	dont femmes	
Nombre							Évolution 2017/2007 (en %)	Nombre				Évolution 2018/2017 (en %)	Nombre
2017													
Externe	40	-7,0	0,0	528	-20,2	-13,3	221	-18,5	40	-7,0	-2,4	15	36,4
Troisième concours	8	-11,1	0,0	65	14,0	-33,7	22	22,2	8	-11,1	0,0	2	100,0
Total	48	-7,7	0,0	593	-17,5	-16,1	243	-15,9	48	-7,7	-2,0	17	41,7
2018													
Externe	40	0,0	0,0	613	16,1	10,8	229	3,6	40	0,0	0,0	15	0,0
Troisième concours	8	0,0	0,0	85	30,8	21,4	38	72,7	8	0,0	0,0	3	50,0
Total	48	0,0	0,0	698	17,7	12,0	267	9,9	48	0,0	0,0	18	5,9

Source : École nationale d'administration.

2.1.2 Recrutements externes dans la fonction publique territoriale

En 2017, les recrutements externes sur concours sont en hausse dans la fonction publique territoriale (FPT). Il n'existe pas à ce jour de recensement complet des recrutements dans la FPT. En se restreignant aux recrutements de la Ville de Paris, à ceux opérés par les centres de gestion de la FPT, aux concours d'attachés (organisés tous les deux ans) et d'administrateurs territoriaux, les employeurs territoriaux ont admis 11 447 agents (9 402 en 2016) par recrutements externes sur concours en 2017 (concours externe, concours unique et troisième concours). En 2017, suite à un problème technique, les recrutements sans concours n'ont pas pu être déterminés en totalité. La faiblesse des effectifs transmis ne permet donc pas de commentaire étayé.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé 47 sélections en 2017, soit une de plus qu'en 2016. Parmi elles, 32 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 15 le troisième concours, réservé aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat électoral.

Certains concours ne sont pas organisés tous les ans mais une année sur deux et parfois tous les trois ans ou encore de manière irrégulière. Par ailleurs, contrairement à la fonction publique de l'État, la réussite à l'un des concours de la fonction publique territoriale ne vaut pas recrutement : les lauréats disposent de trois ans pour trouver un emploi, durée au terme de laquelle ils perdent le bénéfice du concours.

La Ville de Paris et son centre d'action sociale ont organisé 33 concours externes en 2017 (soit le même nombre qu'en 2016), un troisième concours (de secrétaires administratifs) et 13 recrutements sans concours.

Le concours d'attachés territoriaux n'a pas été organisé cette année, comme en 2015 et 2013, mais avait admis 1 707 attachés en 2016.

Contrairement à la FPE, qui recrute essentiellement par concours et sur des postes de catégorie A, le profil du recrutement dans la FPT est à l'image de la structure de ses effectifs. Ainsi, en 2017, près de 47 % des recrutements concernent des emplois de catégorie C (11 % dans la FPE).

Figure 2.112 : Recrutement par concours externe dans la fonction publique territoriale ⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2017

	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femmes
Catégorie A+														
Administrateur territorial	24	181	148	329	76	60	136	26	25	51	14	10	24	41,7
Conservateur des bibliothèques	10	70	167	237	48	106	154	10	15	25	5	5	10	50,0
Conservateur du patrimoine	8	96	260	356	49	159	208	12	37	49	2	6	8	75,0
Ingénieur en chef	27	168	114	282	59	28	87	13	10	23	4	8	12	66,7
Total catégorie A+	69	515	689	1204	232	353	585	61	87	148	25	29	54	53,7
Catégorie A														
Biologiste, vétérinaire, pharmacien	9	9	18	27	5	13	18	9	18	27	3	6	9	66,7
Bibliothécaire	116	460	1506	1966	247	770	1017	53	190	243	21	77	98	78,6
Conseiller socio-éducatif	87	89	513	602	47	310	357	14	150	164	9	78	87	89,7
Infirmier en soins généraux	427	72	877	949	50	647	697	23	281	304	23	273	296	92,2
Ingénieur	1209	2770	2530	5300	1683	1473	3156	645	723	1368	423	469	892	52,6
Médecin de 2 ^e Classe	357	11	201	212	8	136	144	6	103	109	9	142	151	94,0
Puéricultrice	154	2	725	727	1	495	496	1	412	413	1	149	150	99,3
Total catégorie A	2359	3413	6370	9783	2042	3843	5885	751	1877	2628	489	1194	1683	70,9
Catégorie B														
Animateur	355	877	1582	2459	581	1033	1614	216	438	654	125	244	369	66,2
Animateur principal de 2 ^e classe	155	189	329	518	96	148	244	46	78	124	28	42	70	60,0
Assistant socio-éducatif	829	412	7141	7553	227	3763	3990	219	4739	4958	40	783	823	95,1
Chef de service de police municipale	64	334	146	480	188	86	274	35	20	55	18	8	26	30,8
Éducateur de jeunes enfants	483	60	2196	2256	31	1708	1739	16	721	737	9	440	449	98,0
Rédacteur	1295	3519	14540	18059	1740	7382	9122	337	1510	1847	201	959	1160	82,6
Rédacteur principal de 2 ^e classe	744	1740	5279	7019	787	1939	2726	241	615	856	150	437	587	74,4
Total catégorie B	3925	7131	31213	38344	3650	16059	19709	1110	8121	9231	571	2913	3484	83,6
Catégorie C														
Garde champêtre chef	10	42	15	57	29	13	42	14	7	21	6	2	8	25,0
Auxiliaire de puériculture principal de 2 ^e classe	749	45	4025	4070	11	1023	1034	40	3500	3540	10	723	733	98,6
Auxiliaire de puériculture territorial de 1 ^{re} classe	210	16	2334	2350	9	1645	1654	nd	nd	nd	3	207	210	98,6
Auxiliaire de soins principal de 2 ^e classe	135	51	653	704	30	473	503	46	562	608	10	125	135	92,6
Auxiliaire de soins de 1 ^{re} classe	610	161	2001	2162	121	1465	1586	nd	nd	nd	55	542	597	90,8
Atsem principal 2 ^e classe	1156	753	11160	11913	748	8580	9328	481	1308	1789	412	688	1100	62,6
Agent social principal de 2 ^e classe	174	12	201	213	7	143	150	5	82	87	2	59	61	96,7
Agent social de 1 ^{re} classe	140	14	173	187	9	138	147	7	119	126	5	86	91	94,5
Agent de maîtrise	711	2959	800	3759	2128	511	2639	839	244	1083	473	137	610	22,4
Adjoint technique principal de 2 ^e classe des établissements d'enseignement	71	332	161	493	209	93	302	81	30	111	47	15	62	24,2
Adjoint du patrimoine principal de 2 ^e classe	208	732	1906	2638	492	1007	1499	132	212	344	95	120	215	55,8
Adjoint animation principal 2 ^e classe	407	253	586	839	184	417	601	125	305	430	79	177	256	69,1
Adjoint d'animation 1 ^{re} classe	162	172	356	528	101	235	336	69	133	202	48	85	133	63,6
Adjoint administratif de 1 ^{re} classe	12	7	17	24	5	16	21	3	7	10	1	7	8	87,5
Total catégorie C	4755	5549	24388	29937	4082	15760	19842	1842	6509	8351	1246	2973	4219	70,5
Total	11108	16608	62660	79268	10006	36015	46021	3764	16594	20358	2331	7109	9440	75,3

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) La répartition par sexe n'est pas connue pour 1 % des candidats inscrits, 5 % des présents, 7 % des admissibles et 6 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

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

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.113 : Recrutement par la voie du troisième concours dans la fonction publique territoriale ⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2017

	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femmes
Catégorie A+														
Administrateur territorial	4	17	15	32	10	7	17	3	6	9	1	2	3	66,7
Total catégorie A+	4	17	15	32	10	7	17	3	6	9	1	2	3	66,7
Catégorie A														
Bibliothécaire	19	72	242	314	28	122	150	13	32	45	5	14	19	73,7
Ingénieur	66	192	268	460	94	142	236	34	70	104	17	42	59	71,2
Total catégorie A	85	264	510	774	122	264	386	47	102	149	22	56	78	71,8
Catégorie B														
Animateur	113	148	168	316	113	115	228	34	44	78	21	23	44	52,3
Animateur principal de 2 ^e classe	23	21	21	42	15	11	26	11	6	17	7	5	12	41,7
Assistant socio-éducatif	20	21	140	161	16	91	107	7	27	34	4	16	20	80,0
Chef de service de police municipale	16	8	2	10	3	0	3	0	1	1	0	0	0	0
Rédacteur	359	298	2 300	2 598	233	1 842	2 075	74	545	619	40	294	334	88,0
Rédacteur principal de 2 ^e classe	184	129	721	850	70	332	402	17	118	135	16	83	99	83,9
Total catégorie B	715	625	3 352	3 977	450	2 391	2 841	143	741	884	88	421	509	82,7
Catégorie C														
Atsem principal 2 ^e classe	705	400	599	999	384	517	901	358	431	789	337	364	701	51,9
Agent de maîtrise	110	225	26	251	177	24	201	101	13	114	70	10	80	12,5
Adjoint technique principal de 2 ^e classe des établissements d'enseignement	10	11	3	14	6	2	8	6	0	6	4	0	4	0,0
Adjoint du patrimoine principal de 2 ^e classe	147	73	80	153	72	76	148	70	73	143	70	72	142	50,9
Adjoint animation principal 2 ^e classe	26	8	6	14	5	4	9	3	1	4	3	0	3	0,0
Adjoint d'animation 1 ^{re} classe	34	19	16	35	14	12	26	6	6	11	4	5	9	57,1
Total catégorie C	1 032	736	730	1 466	658	635	1 293	544	523	1 067	488	451	939	48,0
Total	1 836	1 642	4 607	6 249	1 240	3 297	4 537	737	1 372	2 109	599	930	1 529	60,8

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

Champ : France entière.

Note : Depuis 2012, le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans.

(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 13 % des candidats inscrits, 23 % des présents, 40 % des admissibles et 14 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation *au prorata* des données disponibles.

Figure 2.114 : Résultats du concours externe et troisième concours d'entrée à l'Inet en 2017

	Postes offerts			Présents				Admis					
						dont femmes				dont femmes			
	Nombre	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	Nombre	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	Nombre	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	Nombre	Évolution 2017/2016 (en %)		
Externe	24	0,0	-25,0	136	-35,2	-66,3	60	-40,0	24	14,3	-25,0	10	-9,1
Troisième concours	4	0,0	-42,9	17	-19,0	-59,5	7	-50,0	3	0,0	-57,1	2	0,0
Total	28	0,0	-28,2	153	-33,8	-65,7	67	-41,2	27	12,5	-30,8	12	-7,7

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

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 2017

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Total catégorie A dont :	13	144	57	201	63	32	95	8	4	12	33,3
Conseiller des activités physiques et sportives et de l'animation – gestion des équipements sportifs – Externe	5	115	23	138	48	8	56	5	0	5	0,0
Autre concours ⁽¹⁾	5	26	25	51	12	16	28	1	3	4	75,0
Cadre socio-éducatif – Titre IV(CASVP)	2	2	8	10	2	7	9	1	1	2	50,0
Cadre de santé (CASVP)	1	1	1	2	1	1	2	1	0	1	0,0
Total catégorie B dont :	113	1720	3350	5070	731	1332	2063	43	68	111	61,3
Agent de maîtrise – Bâtiment	6	74	19	93	33	7	40	6	1	7	14,3
Animateur d'administrations parisiennes	8	91	167	258	20	41	61	1	7	8	87,5
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées classe normale	14	300	661	961	141	317	458	4	10	14	71,4
Secrétaire administratif	15	521	1583	2104	214	526	740	6	9	15	60,0
Secrétaire médical et social	20	59	591	650	11	230	241	3	17	20	85,0
Technicien des services opérationnels, spécialité espaces verts – Externe	5	99	19	118	36	12	48	3	2	5	40,0
Technicien supérieur principal construction et bâtiment	9	68	18	86	26	9	35	2	7	9	77,8
Technicien supérieur principal génie urbain	9	28	10	38	7	3	10	2	3	5	60,0
Technicien supérieur principal informatique	7	143	19	162	99	10	109	5	2	7	28,6
Autre concours ⁽¹⁾	16	292	148	440	99	62	161	11	6	17	35,3
Adjoint des cadres hospitaliers (CASVP)	4	45	115	160	45	115	160	0	4	4	100,0
Total catégorie C dont :	149	922	566	1488	494	371	865	101	41	142	28,9
Adjoint d'animation et d'action sportive, activités périscolaires – Externe	36	251	463	714	158	313	471	16	20	36	55,6
Adjoint technique principal 2 ^e classe – bûcheron élagueur – Externe	6	36	0	36	12	0	12	10	0	10	0,0
Adjoint technique principal 2 ^e classe – électricien automobile – Externe	6	16	1	17	13	1	14	5	1	6	16,7
Adjoint technique principal 2 ^e classe – électrotechnicien – Externe	12	69	6	75	27	1	28	8	0	8	0,0
Adjoint technique principal 2 ^e classe – jardinier – Externe	33	99	46	145	50	25	75	16	14	30	46,7
Adjoint technique principal 2 ^e classe – magasinier cariste – Externe	9	174	15	189	94	9	103	13	1	14	7,1
Adjoint technique principal 2 ^e classe – Maintenance des bâtiments – Externe	18	105	0	105	43	0	43	9	0	9	0,0
Adjoint technique principal 2 ^e classe – plombier – Externe	7	87	0	87	39	0	39	10	0	10	0,0
Autres concours ⁽¹⁾	4	24	2	26	11	1	12	5	1	6	16,7
Adjoint administratif principal de 2 ^e classe – Animation (CASVP)	4	16	14	30	9	7	16	2	2	4	50,0
Adjoint technique 2 ^e classe – Bâtiment (CASVP)	1	20	1	21	20	1	21	1	0	1	0,0
Adjoint technique principal de 2 ^e classe – Cuisine (CASVP)	13	25	18	43	18	13	31	6	2	8	25,0
Total	275	2786	3973	6759	1288	1735	3023	152	113	265	42,6

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 Les 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 2017

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Total catégorie A	75	243	528	771	109	212	321	15	50	65	77
Infirmier	15	9	98	107	5	80	85	0	15	15	100
Médecin	8	3	3	6	3	3	6	1	2	3	67
Médecin PMI	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeur arts plastiques de la ville de Paris	25	95	339	434	13	87	100	4	21	25	84
Professeur éducation musicale de la Ville de Paris	12	29	46	75	12	20	32	3	9	12	75
Autres concours ⁽¹⁾	10	107	42	149	76	22	98	7	3	10	30
Total catégorie B	135	99	716	815	49	542	591	6	121	127	95
Assistant de service social	41	22	279	301	10	199	209	2	39	41	95
Conseiller en économie sociale et familiale	9	20	104	124	8	79	87	1	8	9	89
Éducateur spécialisé	15	38	87	125	26	66	92	2	9	11	82
Éducateur de jeunes enfants	70	19	246	265	5	198	203	1	65	66	98
Total catégorie C	20	9	765	774	4	616	620	0	20	20	100
Agent spécialisé des écoles maternelles	20	9	765	774	4	616	620	0	20	20	100
Total	230	351	2009	2360	162	1370	1532	21	191	212	90

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

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

Figure 2.1.17 : Recrutement par la voie du troisième concours de la Ville de Paris en 2017

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Catégorie B											
Secrétaire administratif – Troisième voie	2	18	49	67	2	7	9	1	0	1	0
Total	2	18	49	67	2	7	9	1	0	1	0

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

Figure 2.1.18 : Recrutement externe sans concours de la Ville de Paris en 2017

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Catégorie C											
Adjoint administratif	21	3	21	24	3	21	24	2	19	21	90
Adjoint technique entretien d'espaces verts	74	612	44	656	324	27	351	66	8	74	11
Adjoint technique installations sportives	75	703	66	769	405	42	447	69	6	75	8
Éboueur	185	1596	120	1716	1050	70	1120	174	11	185	6
Scaphandrier (AT 1 ^{re} classe)	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	0
Adjoint technique des collèges spécialité entretien et accueil	35	106	181	287	60	97	157	12	23	35	66
Conducteur d'automobile	60	194	2	196	143	3	146	60	0	60	0
Adjoint d'animation périscolaires 1 ^{re} classe	55	437	864	1301	57	98	155	27	28	55	51
Magasinier des bibliothèques	18	14	35	49	14	34	48	4	14	18	78
Agent technique des écoles	45	72	302	374	60	277	337	10	35	45	78
Auxiliaire de puériculture et de soins	284	4	751	755	3	449	452	3	281	284	99
Agent technique de la petite enfance	114	139	598	737	68	399	467	7	107	114	94
Agent de logistique générale	9	9	0	9	9	0	9	9	0	9	0
Total	977	3891	2984	6875	2198	1517	3715	445	532	977	54

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

2.2.1 La fonction publique de l'Etat

Figure 2.2.1 : Concours internes dans la fonction publique de l'Etat : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés

	2006	2007	2016	2017	2017/2016 (%)	2017/2007 (en % par an)
Postes offerts	14 714	13 104	12 970	11 279	-13,0	-13,9
Admis						
Total	13 051	12 744	11 585	10 348	-10,7	-18,8
dont femmes	7 732	7 432	6 545	6 108	-6,7	-17,8
Part des femmes (en %)	59,2	58,3	56,5	59,0	-	-
Recrutés						
Total	13 317	13 354	11 501	10 296	-10,5	-22,9
dont femmes	7 935	7 874	6 481	6 076	-6,2	-22,8
Part des femmes (en %)	59,6	59,0	56,4	59,0	-	-

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'Etat, DGAFP – Dessi.

Note : Les concours internes exceptionnels n'ont pas été pris en compte dans ces tableaux. En 2017, ces concours ont recrutés 208 candidats pour 211 postes offerts.

Figure 2.2.2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'Etat : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2017

	2006	2007	2016	2017	2017/2016 (%)	2017/2007 (en % par an)
Postes offerts	3 251	4 595	7 570	9 560	26,3	108,1
Admis						
Total	2 831	4 165	6 793	8 856	30,4	112,6
dont femmes	1 630	2 356	3 487	4 023	15,4	70,8
Part des femmes (en %)	57,6	56,6	51,3	45,4	-	-
Recrutés						
Total	2 844	4 181	6 822	8 833	29,5	111,3
dont femmes	1 635	2 378	3 491	3 997	14,5	68,1
Part des femmes (en %)	57,5	56,9	51,2	45,3	-	-

Source : GRECO Report (Gestion des recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'Etat, DGAFP – Dessi.

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

2 Les 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'Etat en 2017 ⁽¹⁾

	Postes	Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité	Part des recrutements (en %)	
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
Concours internes	A	21523	33219	54742	5671	9288	14959	1977	3315	5292	1936	3232	5168			
	B	4241	9119	17980	3735	5216	8951	1872	1929	3801	1869	1932	3801			
	C	1397	1847	7762	9609	741	2656	3397	391	864	1255	415	912	1327		
Total concours internes		11279	32489	58961	91450	10147	17160	27307	4240	6108	10348	4220	6076	10296	8,8	47,9
Examens professionnels changement de corps	A	1373	4780	6059	10839	1024	1238	2262	403	508	911	408	506	914		
	B	692	778	2525	3303	252	776	1028	118	393	511	121	382	503		
	C	15	7	8	15	7	6	13	7	7	14	7	7	14		
Total		2080	5565	8592	14157	1283	2020	3303	528	908	1436	536	895	1431	9,9	6,7
Examens professionnels changement de grade	A	726	1440	1805	3245	779	1210	1989	299	418	717	299	417	716		
	B	6624	13224	14807	28031	7524	8768	16292	3973	2637	6610	3968	2625	6593		
	C	130	27	70	97	27	69	96	33	60	93	33	60	93		
Total		7480	14691	16682	31373	8330	10047	18377	4305	3115	7420	4300	3102	7402	4,2	34,5
Total examens professionnels		9560	20256	25274	48530	9613	12067	21680	4833	4023	8856	4836	3997	8833	5,1	41,1
Concours réservés ⁽²⁾	A	3984	1287	1969	3256	1013	1545	2558	619	912	1531	615	912	1527		
	B	719	92	342	434	69	264	333	67	215	282	65	212	277		
	C	836	98	245	343	56	122	178	36	151	187	36	151	548		
Total concours réservés ⁽²⁾		5539	1477	2556	4033	1138	1931	3069	722	1278	2000	716	1275	2352	2,0	10,9
Total concours internes, examens professionnels et concours réservés		26378	54222	86791	141013	20898	31158	52056	9795	11409	21204	9772	11348	21481	6,7	100,0

Source : GRECO Report (Gestion des recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'Etat, DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) En 2017, les résultats n'ont pas été estimés.

(2) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet).

Note : Les concours internes exceptionnels et les examens professionnels de titularisation ne sont pas pris en compte dans ces tableaux.

Figure 2.2.4 : Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'Etat par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2017

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total	Total général	dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts	11724	5186	12276	2378	26378	5186
Total recrutés	8325	3490	11174	1982	21481	3490
Hommes	3258	1350	6023	491	9772	1350
Femmes	5067	2140	5151	1130	11348	2140
Sélectivité	8,5	5,6	5,3	6,5	6,6	5,6
Dont concours interne						
Postes offerts	5641	2789	4241	1397	11279	2789
Total recrutés	5168	2477	3801	1327	10296	2477
Hommes	1936	863	1869	415	4220	863
Femmes	3232	1614	1932	912	6076	1614
Sélectivité	10,3	6,9	7,1	7,7	8,8	6,9
Dont concours réservés						
Postes offerts	3984	1612	719	836	5539	1612
Total recrutés	1527	661	277	548	2352	661
Hommes	615	307	65	36	716	307
Femmes	912	354	212	151	1275	354
Sélectivité	2,1	2,3	1,5	1,8	2,0	2,3
Dont examen professionnel						
Postes offerts	2099	785	7316	145	9560	785
Total recrutés	1630	352	7096	107	8833	352
Hommes	707	180	4089	40	4836	180
Femmes	923	172	3007	67	3997	172
Sélectivité	8,7	2,2	4,4	1,0	5,1	2,2
Examen professionnel (avec changement de corps) – Loi 84-16 art. 26						
Postes offerts	1373	785	692	15	2080	785
Total recrutés	914	352	503	14	1431	352
Hommes	408	180	121	7	536	180
Femmes	506	172	382	7	895	172
Sélectivité	11,9	2,2	6,5	1,1	9,9	2,2
Examen professionnel (avec changement de grade) – Loi 84-16 art. 58						
Postes offerts	726	0	6624	130	7480	0
Total recrutés	716	0	6593	93	7402	0
Hommes	299	0	3968	33	4300	0
Femmes	417	0	2625	60	3102	0
Sélectivité	4,5	0,0	4,2	1,0	4,2	0,0

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.2.5 : Recrutements déconcentrés⁽¹⁾ par voie interne⁽²⁾ dans la fonction publique de l'Etat en 2017

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours internes dont :	4453	9105	25 759	34 864	1687	2 343	4 030	1686	2 332	4 018	8,7
Éducation nationale	1763	2341	15 735	18 076	240	1 375	1 615	229	1 339	1 568	11,2
Enseignement supérieur	897	3 651	8 771	12 422	294	519	813	304	544	848	15,3
Ministère de l'Intérieur	1748	2 997	1 400	4 397	1 125	440	1 565	1 125	440	1 565	2,8
Concours réservés dont :	1686	383	835	1 218	216	506	722	215	509	1 085	1,7
Éducation nationale	458	131	211	342	77	128	205	77	128	205	1,7
Enseignement supérieur	1041	186	580	766	130	364	494	129	367	857	1,6
Ministère de l'Intérieur	14	64	33	97	7	7	14	7	7	14	6,9
Total déconcentrés ⁽²⁾	6146	9500	26 610	36 110	1905	2 854	4 759	1903	2 846	5 110	7,6
Total recrutements internes ⁽²⁾	26378	54 222	86 791	141 013	9 795	11 409	21 204	9 772	11 348	21 481	6,7
Part des recrutements par voie déconcentrée (en %)	23,3	17,5	30,7	25,6	19,4	25,0	22,4	19,5	25,1	23,8	-

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF – Dessi.

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).

Figure 2.2.6 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés⁽¹⁾ internes⁽²⁾ par catégorie hiérarchique et par type de sélection en 2017

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Concours réservé	184	142	326	177	37	214	148	36	545	1085
Concours interne	429	207	636	1 283	1 316	2 599	620	163	783	4 018
Total déconcentrés	613	349	962	1 461	1 355	2 816	772	199	1 332	5 110
Total recrutements internes ⁽²⁾	5 067	3 258	8 325	5 151	6 023	11 174	1 130	491	1 982	21 481
Part des recrutements par voie déconcentrée (en %)	12,1	10,7	11,6	28,4	22,5	25,2	68,3	40,5	67,2	23,8

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF – Dessi.

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).

Figure 2.2.7 : Résultat du concours interne des instituts régionaux d'administration (IRA) en 2018

		Nombre			Évolution (%)	
		2008 (1)	2017	2018	2018/2017	2018/2008
Postes offerts		256	280	160	-42,9	-37,5
Présents	Ensemble	3 138	2 962	2 621	-11,5	-16,5
	dont femmes	-	1 970	1 840	-6,6	-
Recrutés	ensemble	256	280	154	-45,0	-39,8
	dont femmes	-	194	95	-51,0	-

Sources : IRA ; DGAFF – Bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.

(1) Concours interne d'attaché et d'analyste (arrêté à partir de 2009).

2.2.2 La fonction publique territoriale

Figure 2.2.8 : Recrutement par concours interne dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emplois en 2017

	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+															
Administrateurs territoriaux	22	100	114	214	54	71	125	15	31	46	5	15	20		75,0
Conservateurs des bibliothèques	5	38	54	92	26	38	64	7	5	12	3	2	5		40,0
Conservateurs du patrimoine	4	15	41	56	9	26	35	3	8	11	0	4	4		100,0
Ingénieurs en chef	18	172	91	263	111	68	179	19	18	37	10	12	22		54,5
Total catégorie A+	49	325	300	625	200	203	403	44	62	106	18	33	51		64,7
Catégorie A															
Bibliothécaires	42	206	860	1066	140	599	739	19	105	124	8	44	52		84,6
Ingénieurs en chef	330	866	316	1182	464	185	649	116	54	170	73	37	110		33,6
Total catégorie A	372	1072	1176	2248	604	784	1388	135	159	294	81	81	162		50,0
Catégorie B															
Animateurs	446	1750	2883	4633	1323	2231	3554	308	573	881	169	315	484		65,1
Animateurs principaux de 2 ^e classe	84	288	385	673	172	221	393	60	92	152	40	66	106		62,3
Assistants socio-éducatifs	5	1	210	211	1	106	107	0	10	10	0	5	5		100,0
Chefs de service de police municipale	80	658	209	867	470	152	622	108	39	147	82	25	107		23,4
Rédacteurs	1839	3509	29130	32639	2697	21473	24170	345	3197	3542	193	1717	1910		89,9
Rédacteurs principal de 2 ^e classe	410	1131	6441	7572	526	2792	3318	159	767	926	88	473	561		84,3
Total catégorie B	2 864	7337	39 258	46 595	5189	26 975	32 164	980	4 678	5 658	572	2 601	3 173		82,0
Catégorie C															
Auxiliaires de soins de 1 ^{re} classe	25	9	85	94	9	70	79	nd	nd	nd	2	23	25		92,0
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem) principaux 2 ^e classe	881	562	2 808	3 370	530	2 071	2 601	381	535	916	380	529	909		58,2
Agents de maîtrise	1208	5 902	1245	7147	4 782	931	5 713	1 694	376	2 070	932	183	1 115		16,4
Adjointes techniques principales de 2 ^e classe des établissements d'enseignement	48	219	170	389	161	116	277	68	26	94	37	11	48		22,9
Adjointes du patrimoine principal de 2 ^e classe	217	156	290	446	136	227	363	104	151	255	90	115	205		56,0
Adjointes d'animation principales 2 ^e Classe	323	498	1157	1 655	419	972	1 391	144	384	528	94	231	325		71,1
Adjointes d'animation 1 ^{re} Classe	136	221	526	747	182	406	588	58	185	243	40	107	147		72,9
Adjointes administratifs de 1 ^{re} classe	7	9	30	39	8	26	34	0	5	5	0	5	5		100,0
Total catégorie C	2 845	7 575	6 312	13 887	6 227	4 819	11 046	2 450	1 661	4 111	1 576	1 203	2 779		43,3
Total	6 130	16 309	47 046	63 355	12 220	32 781	45 001	3 609	6 560	10 169	2 247	3 918	6 165		6,36

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

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 2 % des candidats inscrits et 10 % des présents. 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

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.2.9 : Examen professionnel dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ par cadre d'emplois en 2017

	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis			Part des femmes (en %)	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
Catégorie A+														
Administrateur territorial	163	140	303	nd	nd	nd	35	28	63	12	5	17	29,4	
Ingénieur en chef	266	116	382	nd	nd	nd	37	15	52	18	4	22	18,2	
Total catégorie A+	429	256	685	nd	nd	nd	72	43	115	30	9	39	23,1	
Catégorie A														
Professeur d'enseignement artistique	909	974	1883	839	880	1719	413	387	800	282	291	573	50,7	
Biologiste Vétérinaire Pharmacien cl. Excep.	12	6	18	10	6	16	10	6	16	8	4	12	33,3	
Attaché principal	2186	5117	7303	1807	4184	5991	696	1858	2554	478	1288	1766	72,9	
Conseiller des APS principal de 2 ^e classe	21	9	30	18	7	25	17	7	24	12	4	16	25,0	
Total catégorie A	3127	6107	9234	2674	5077	7751	1136	2258	3394	780	1587	2367	67,0	
Catégorie B														
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^e classe	411	191	602	364	173	537	309	150	459	181	74	255	29,0	
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 1 ^{re} classe	217	118	335	182	119	301	175	99	274	127	69	196	35,3	
Technicien principal de 2 ^e classe	3900	573	4473	3153	445	3598	1306	283	1589	790	175	965	18,2	
Technicien principal 1 ^{re} classe	1155	426	1581	974	356	1330	832	324	1156	582	233	815	28,6	
Chef de service de police municipale	644	183	827	374	120	494	110	47	157	55	23	78	29,5	
Adjoint administratif principal de 2 ^e classe	106	388	494	86	332	418	73	309	382	47	192	239	80,3	
Assist. de conserv. patri. et biblio. pri. 2 ^e cl	161	591	752	127	477	604	64	246	310	42	177	219	80,8	
Total catégorie B	6593	2471	9064	5260	2022	7282	2869	1458	4327	1824	943	2767	34,1	
Catégorie C														
Adjoint administratif de 1 ^{re} classe	255	2749	3004	210	2490	2700	194	2308	2502	151	1390	1541	90,2	
Adjoint administratif de 2 ^e classe	617	5966	6583	551	5321	5872	514	4933	5447	360	3120	3480	89,7	
Adjoint technique principal 2 ^e classe	444	232	676	398	208	606	337	240	577	286	221	507	43,6	
Agent de maîtrise	10136	1934	12070	8562	1543	10105	6258	1088	7346	3268	537	3805	14,1	
Total catégorie C	11453	10880	22333	9721	9562	19283	7304	8568	15872	4065	5268	9333	56,4	
Total	21602	19714	41316	17656⁽³⁾	16660⁽³⁾	34316⁽³⁾	13803	13316	23708	6699	7807	14506	53,8	

Sources : 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 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, 2 % des présents, 2 % des admissibles et 2 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

(3) Hors catégorie A+.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Ville de Paris

Figure 2.2.10 : Recrutement par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2017

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			Part des femmes (en %)
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A											
Ville de Paris	22	78	44	122	38	39	77	3	20	23	87,0
Cadre de santé – puériculteur interne	18	0	30	30	0	28	28	0	19	19	100,0
Autres concours ⁽¹⁾	4	78	14	92	38	11	49	3	1	4	25,0
CASVP	8	4	17	21	4	17	21	2	6	8	75,0
Total catégorie A	30	82	61	143	42	56	98	5	26	31	83,9
Catégorie B											
Ville de Paris	179	1115	1424	2539	690	838	1528	82	88	170	51,8
Animateur d'administrations parisiennes	77	204	313	517	144	230	374	32	45	77	58,4
Secrétaire médical et social	20	28	205	233	14	110	124	6	11	17	64,7
Secrétaire administratif	15	200	556	756	110	276	386	6	10	16	62,5
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées classe normale	14	68	155	223	38	90	128	3	11	14	78,6
Technicien des services opérationnels, spécialité espaces verts	10	103	14	117	65	7	72	10	0	10	0,0
Agent de maîtrise – Bâtiment	9	122	7	129	73	4	77	5	2	7	28,6
Technicien supérieur principal génie urbain	7	14	5	19	8	3	11	2	1	3	33,3
Technicien supérieur principal construction et bâtiment	6	50	2	52	31	2	33	6	0	6	0,0
Autres concours ⁽¹⁾	21	326	167	493	207	116	323	12	8	20	40,0
CASVP	2	6	15	21	6	10	16	0	1	1	
Total catégorie B	181	1121	1439	2560	696	848	1544	82	89	171	52,0
Catégorie C⁽²⁾											
Ville de Paris	70	284	361	645	144	231	375	14	12	26	46,2
Adjoint d'animation et d'action sportive, activités périscolaires	19	204	356	560	125	229	354	7	12	19	63,2
Adjoint technique principal 2 ^e classe – jardinier	17	8	3	11	2	2	4	1	0	1	0,0
Adjoint technique principal 2 ^e classe – Maintenance des bâtiments	10	21	0	21	6	0	6	3	0	3	0,0
Adjoint technique principal 2 ^e classe – électrotechnicien	6	10	0	10	2	0	2	1	0	1	0,0
Adjoint technique principal 2 ^e classe – magasinier cariste	5	17	0	17	5	0	5	0	0	0	0,0
Autres concours ⁽¹⁾	13	24	2	26	4	0	4	2	0	2	0,0
CASVP	11	9	12	21	7	10	17	4	4	8	
Total catégorie C	81	293	373	666	151	241	392	18	16	34	47,1
Total	292	1496	1873	3369	889	1145	2034	105	131	236	55,5

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 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.2.11 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2017

	Postes offerts	Inscrits				Présents				Admis			
		Hommes	Femmes	Total inscrits	Part des femmes (en %)	Hommes	Femmes	Total présents	Part des femmes (en %)	Hommes	Femmes	Total admis	Part des femmes (en %)
Examen professionnel Ville de Paris													
Catégorie A	32	60	83	143	58	52	76	128	59	14	18	32	56
Attaché d'administrations parisiennes principal	27	49	72	121	60	42	66	108	61	13	14	27	52
Chargé d'études documentaires principal de 2 ^e classe	4	0	10	10	100	0	9	9	100	0	4	4	100
Conseiller principal des activités physiques et sportives et de l'animation	1	11	1	12	8	10	1	11	9	1	0	1	0
Catégorie B	300	452	377	829	45	346	283	629	45	117	141	258	55
Secrétaire administratif spécialité administration générale et action éducative de classe supérieure	74	47	67	114	59	34	54	88	61	26	24	50	48
Secrétaire administratif spécialité administration générale et action éducative de classe exceptionnelle	58	50	89	139	64	27	56	83	67	20	33	53	62
Secrétaire médical et social de classe supérieure	10	1	26	27	96	0	21	21	100	0	10	10	100
Secrétaire médical et social de classe exceptionnelle	9	2	24	26	92	2	12	14	86	0	9	9	100
Animateur principal de 2 ^e classe d'administrations parisiennes	32	21	46	67	69	18	38	56	68	9	16	25	64
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe supérieure	14	9	13	22	59	4	9	13	69	4	9	13	69
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe exceptionnelle	20	8	38	46	83	2	27	29	93	2	18	20	90
Éducateur des activités physiques et sportives principal 2 ^e classe	7	41	11	52	21	33	11	44	25	7	0	7	0
Éducateur des activités physiques et sportives principal 1 ^{re} classe	7	34	5	39	13	24	3	27	11	7	0	7	0
Technicien des services opérationnels classe supérieure	6	61	6	67	9	36	6	42	14	5	1	6	17
Technicien supérieur en chef	16	33	19	52	37	32	19	51	37	9	7	16	44
Technicien supérieur principal	13	18	7	25	28	12	5	17	29	4	5	9	56
Personnel de maîtrise : agent supérieur d'exploitation	21	68	5	73	7	68	5	73	7	18	3	21	14
Autres concours ⁽¹⁾	13	59	21	80	26	54	17	71	24	6	6	12	50
Total Ville de Paris	332	512	460	972	47	398	359	757	47	131	159	290	55
Examen professionnel du CASVP													
Catégorie B	9	4	11	15	73	4	9	13	69	3	5	8	63
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	7	4	7	11	64	4	7	11	64	3	3	6	50
Secrétaire administratif de classe supérieure	2	0	4	4	100	0	2	2	100	0	2	2	100
Catégorie C	60	15	22	37	59	12	21	33	64	10	21	31	68
Agent social de 2 ^e classe	60	15	22	37	59	12	21	33	64	10	21	31	68
Total CASVP	69	19	33	52	63	16	30	46	65	13	26	39	67
Total	401	531	493	1024	48	414	389	803	48	144	185	329	56

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.

2.3 La mobilité professionnelle dans la fonction publique

En 2017, 9,9 % des agents de la fonction publique présents en 2016 et 2017 sont mobiles (528 400 agents). Ce taux est en baisse de 0,1 point par rapport à 2016. Hors restructurations, le taux de mobilité est de 7,6 % (en hausse de 0,1 point alors qu'il était stable depuis plusieurs années). À l'occasion de leur mobilité, 56 % des agents ont changé d'employeur, 43 % de zone d'emploi et 32 % de statut ou de situation d'emploi. La diminution du taux global de mobilité en 2017, provient de la baisse des changements de zone d'emploi et d'employeur respectivement de 0,2 point et de 0,1 point tandis que le taux des changements de statut ou de situation d'emploi augmente légèrement (+0,1 point) par rapport à 2016. Ces changements peuvent se cumuler si bien qu'au total un peu plus de 693 300 « actes de mobilité » ont été effectués en 2017, soit 1,3 acte de mobilité en moyenne par agent mobile, comme pour les années précédentes. Les mobilités simples sont les plus fréquentes (56 % de l'ensemble des actes de mobilité), suivies des mobilités doubles (34 %) et triples (10 %).

Parmi les agents présents en 2016 et en 2017, 7,3 % n'ont connu qu'une mobilité simple en 2017 : 3,1 % ont changé d'employeur sans changer ni de statut ou de situation d'emploi ni de zone d'emploi, 2,2 % de zone d'emploi et 2,0 % de statut ou situation d'emploi. Les mobilités doubles ont concerné 2,2 % des agents. La plus fréquente est la combinaison du changement d'employeur et de zone d'emploi (1,5 % des agents). Enfin, seul 0,4 % des agents ont effectué une mobilité triple.

Parmi l'ensemble des 3,7 millions de fonctionnaires civils de la fonction publique présents en 2016 et en 2017 et susceptibles de connaître un changement de catégorie hiérarchique, 0,9 % ont changé de catégorie hiérarchique (soit par promotion, soit par concours). Les agents de catégorie B sont les plus concernés : 1,6 % d'entre eux sont passés dans une catégorie hiérarchique supérieure contre 1,1 % des agents de catégorie C et 0,3 % des agents de catégorie A.

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.31 : Taux de changement d'employeur en 2017 en fonction des caractéristiques des agents (*)

	Présents en 2016 et 2017	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 792 662	1,3	6,5	2,5	3,5
Contractuels	991 252	9,5	14,1	8,9	11,1
Autres catégories et statuts	352 710	1,1	4,1	18,4	7,4
Bénéficiaires de contrats aidés	182 571	23,1	11,1	7,5	15,6
Sexe					
Femmes	3 462 135	3,8	8,2	5,1	5,6
Hommes	1 857 060	3,1	7,9	6,5	5,5
Âge					
Moins de 25 ans	266 644	11,0	16,9	14,0	14,2
25 à 29 ans	474 942	9,1	13,3	12,4	11,4
30 à 39 ans	1 193 273	4,2	10,0	4,9	6,2
40 à 49 ans	1 570 370	2,4	7,6	3,4	4,5
50 à 59 ans	1 508 539	1,8	5,6	2,5	3,5
60 ans et plus	305 427	1,7	4,1	3,0	2,9
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	123 143	2,2	8,0	9,2	3,0
A	1 723 034	1,7	10,0	9,0	4,1
B	899 264	5,0	9,7	3,2	6,0
C	2 525 089	6,4	7,5	3,8	6,5
Indéterminée	48 665	12,8	12,1	2,0	12,6
Total	5 319 195	3,5	8,1	5,4	5,6

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France (hors Mayotte) en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 3,1 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2016 et toujours présents dans la fonction publique en 2017 ont changé d'employeur en 2017.

(*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le site Internet.

Figure 2.3.2 : Taux de changement de zone d'emploi en 2017 en fonction des caractéristiques des agents (*)

	Présents en 2016 et 2017	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 792 662	6,5	1,2	1,1	3,3
Contractuels	991 252	9,2	4,2	4,8	6,4
Autres catégories et statuts	352 710	5,0	1,7	14,7	7,7
Bénéficiaires de contrats aidés	182 571	10,2	2,2	2,8	5,6
Sexe					
Femmes	3 462 135	6,8	1,9	2,8	4,0
Hommes	1 857 060	7,3	1,8	4,4	4,6
Âge					
Moins de 25 ans	266 644	21,1	5,1	9,1	11,4
25 à 29 ans	474 942	16,8	4,3	9,3	10,8
30 à 39 ans	1 193 273	8,7	2,6	2,7	5,3
40 à 49 ans	1 570 370	5,0	1,5	1,6	3,1
50 à 59 ans	1 508 539	3,5	0,8	0,9	1,9
60 ans et plus	305 427	2,6	0,5	1,4	1,6
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	123 143	3,6	3,9	7,2	3,8
A	1 723 034	7,2	3,3	6,5	6,6
B	899 264	7,8	2,7	1,7	4,8
C	2 525 089	6,5	1,5	1,6	2,4
Indéterminée	48 665	8,3	3,8	0,0	7,1
Total	5 319 195	7,0	1,8	3,2	4,2

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France (hors Mayotte) en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 7,3 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2016 et toujours présents dans la fonction publique en 2017 ont changé de zone d'emploi en 2017.

(*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le site Internet.

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.3.4 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2017 en fonction des caractéristiques des agents (*)

	Présents en 2016 et 2017	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 792 662	0,2	0,3	0,4	0,3
Contractuels	991 252	6,6	12,1	14,2	10,3
Autres catégories et statuts	352 710	2,0	5,5	2,3	2,7
Bénéficiaires de contrats aidés	182 571	24,9	25,1	33,3	25,9
Sexe					
Femmes	3 462 135	2,6	3,9	3,7	3,4
Hommes	1 857 060	2,0	3,5	3,5	2,8
Age					
Moins de 25 ans	2 666 444	10,4	13,5	13,6	12,5
25 à 29 ans	4 749 442	6,1	10,7	7,4	7,9
30 à 39 ans	1 193 273	2,8	4,6	3,5	3,6
40 à 49 ans	1 570 370	1,4	2,7	2,1	2,0
50 à 59 ans	1 508 539	1,1	1,6	1,2	1,3
60 ans et plus	305 427	1,1	1,3	2,1	1,3
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	123 143	0,4	2,5	0,9	0,6
A	1 723 034	1,1	2,6	3,2	1,7
B	899 264	2,5	2,3	2,5	2,4
C	2 525 089	6,0	4,2	4,5	4,5
Indéterminée	48 665	5,2	7,0	9,8	5,7
Total	5 319 195	2,4	3,8	3,7	3,2

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France (hors Mayotte) en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 2,0 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2016 et toujours présents dans la fonction publique en 2017 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2017.

(*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le site Internet.

Figure 2.3.5 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en fonction des changements de versant de la fonction publique et de zone d'emploi en 2017 (en %)

	Total	N'ayant pas changé de versant de la fonction publique ⁽¹⁾			Ayant changé de versant de la fonction publique ⁽²⁾		
		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
Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)							
Sexe							
Femmes	0,9	0,9	4,0	0,8	12,0	15,7	8,5
Hommes	1,0	1,0	4,1	0,9	14,2	18,7	8,6
Âge							
Moins de 25 ans	0,5	0,5	0,8	0,4	23,4	34,4	0,0
25 à 29 ans	1,0	1,0	3,7	0,7	21,2	27,6	8,7
30 à 39 ans	1,1	1,0	4,8	0,9	15,0	19,8	9,8
40 à 49 ans	1,0	0,9	4,7	0,9	9,8	11,5	8,2
50 à 59 ans	0,8	0,8	3,9	0,8	7,9	9,1	6,9
60 ans et plus	0,9	0,9	2,9	0,9	10,6	26,7	5,9
Catégorie hiérarchique de départ (en 2016)							
A	0,3	0,3	1,4	0,2	10,9	15,7	4,9
B	1,6	1,6	5,7	1,4	18,2	21,6	14,8
C	1,1	1,1	10,0	1,0	11,0	14,7	7,8
Total	0,9	0,9	4,1	0,8	12,7	16,8	8,5

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

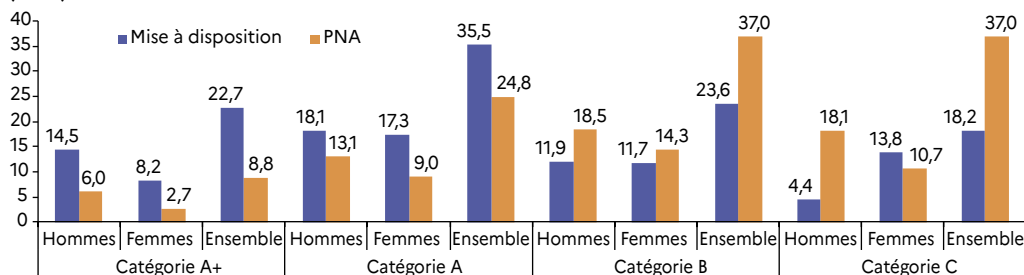
Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2016 et en 2017. Les agents dont la catégorie hiérarchique est indéterminée et les agents de catégorie A+ en 2016 ne sont pas inclus.

(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 3657475 agents fonctionnaires civils n'ayant pas changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

(2) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse par versant de départ mais à une analyse globale sur les 6317 agents fonctionnaires civils ayant changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

Lecture : 0,9 % des femmes fonctionnaires civils présentes en 2016 et en 2017 ont changé de catégorie hiérarchique en 2017. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 12,0 % ont changé également de catégorie hiérarchique en 2017. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de zone d'emploi, 15,7 % ont changé également de catégorie hiérarchique.

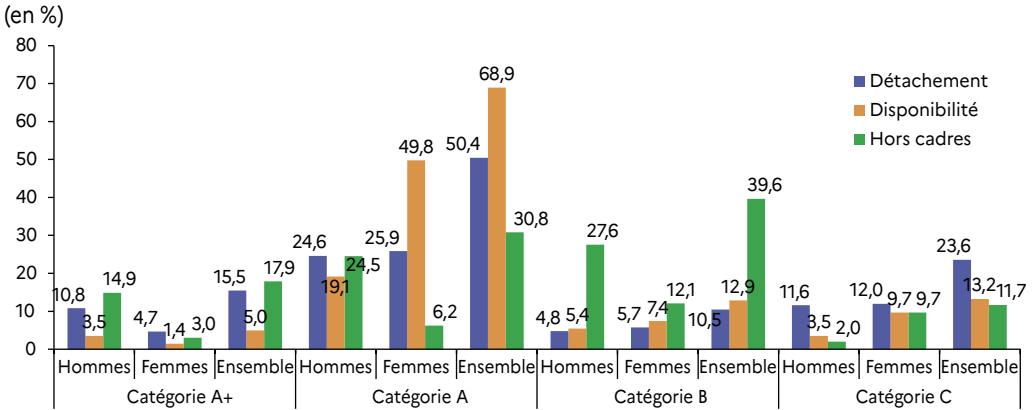
Figure 2.3.6 : Répartition des fonctionnaires civils des ministères mis à disposition ou en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017 (en %)



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils mis à disposition ou en PNA gérés par les ministères hors établissements publics.

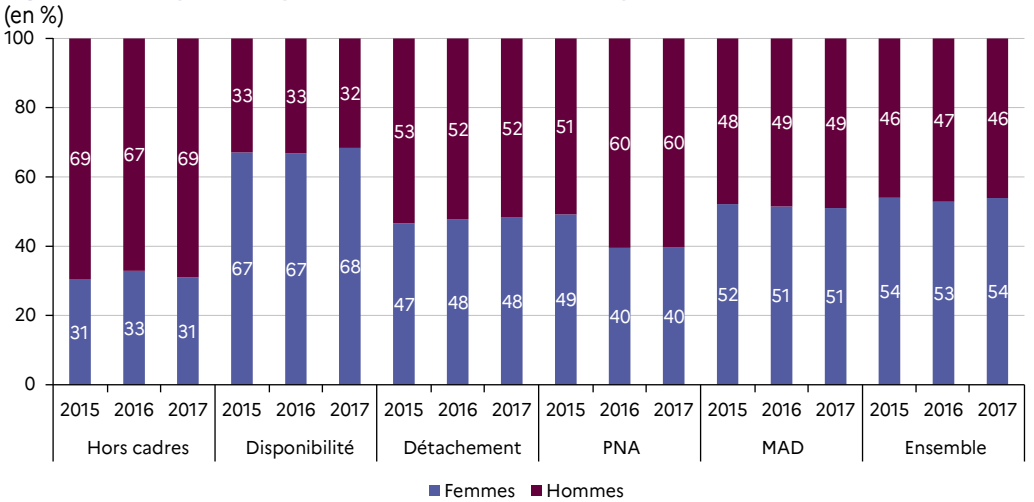
Figure 2.3.7 : Répartition des fonctionnaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils en détachement, disponibilité ou hors cadres gérés par les ministères hors établissements publics.

Figure 2.3.8 : Répartition par sexe des fonctionnaires en position de mobilité au 31 décembre



Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils en position de mobilité gérés par les ministères hors établissements publics.

Note : Les répartitions par sexe des personnels en PNA du ministère des Armées sont indisponibles.

Figure 2.3.9 : Effectif des agents en dehors de leur administration leur administration ou de leur corps d'origine^(*) dans la fonction publique territoriale par sexe au 31 décembre⁽¹⁾

	2013		2015	
	Total	Part des femmes (en %)	Total	Part des femmes (en %)
En disponibilité⁽²⁾	43 170	68	45 910	69
- Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les contractuels (article 72)	39 130	69	40 910	69
<i>dont disponibilité de droit</i>	9 450	83	10 220	82
- En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent	4 040	64	5 000	66
En position hors cadres (article 70)⁽³⁾	150	54	130	57
En congé spécial (article 99)⁽³⁾	280	59	310	47
Détachés dans une autre structure (article 64)⁽³⁾	11 130	60	11 990	64
. Fonction publique de l'État	3 860	62	4 090	67
. Fonction publique hospitalière	1 140	87	1 210	85
. Autre collectivité	3 560	61	4 160	64
. Autres structures	2 570	45	2 530	51
Mis à disposition dans une autre structure (article 61)⁽²⁾	14 000	62	17 640	63
<i>dont mis à disposition dans une organisation syndicale</i>	450	51	760	54
Total	68 730	66	75 980	67

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 2017. Chiffres 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

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

2 Les 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 2018

Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions militaires ⁽¹⁾				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	18029	25 519	10 506	1 297	1937 ⁽⁹⁾	258 ⁽⁹⁾	19407	23 731	5 652	20 407
Départs pour invalidité	843	1 740	1 676	296	31 ⁽¹⁰⁾	10 ⁽¹⁰⁾	2 120	3 089	426	1 672
Départs pour carrières longues	2 077	3 158	-	-	443 ⁽¹⁰⁾	38 ⁽¹⁰⁾	9 925	5 904	2 061	2 402
Départs pour motifs familiaux ⁽²⁾	146	3 067	4	4	1 ⁽¹⁰⁾	nd	28	2 486	12	2 281
Départ avec bénéfice d'une catégorie active ⁽³⁾	4 994	3 774	-	-	nd	nd	2 470	318	2 132	12 144
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires										
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	61,5	61,6	45,3	42,2	58,9 ⁽¹¹⁾	59,6 ⁽¹¹⁾	60,9	61,7	60,5	59,6
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	96,3	98,0	99,5	99,7	67,5 ⁽¹⁰⁾	52,4 ⁽¹⁰⁾	98,2	98,3	97,8	98,0
Durées de services acquis (en trimestres)	141,7	135,5	98,6	80,4	125,5	118,6	117,9	101,2	136,5	124,0
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	61	8,3	35,1	22,2	81	7,0	1,9	6,2	1,3	6,9
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	171,1	170,0	134,5	106,1	170,9	170,1	170,5	171,6	172,8	173,0

Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.
 Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) Y compris départs pour handicap pour les pensions PCMR

(3) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs) la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans).

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.

(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 pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(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 calculés 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 en état d'avances, dont la date de radiation des cadres est présente dans la base du FSPOEIE.

nd : non disponible.

Figure 2.4.1 (suite) : 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 2018

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions militaires ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Décote et surcote⁽⁴⁾								
Part des pensions avec décote (en %)	134	153	95	206	84	12,3	51	9,3
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros)	-196,7	-187,0	-81,7	-67,1	-118,6	-135,8	-115,2	-104,5
Taux moyen de décote (en %)	9,2	11,3	7,8	8,5	7,9	12,7	10,0	13,3
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾	-5,7	-8,8	-1,0	-0,2	-0,2	0,0	-1,4	-2,8
Part des pensions avec surcote (en %)	32,6	33,4	-	-	5,5	15,2	17,7	23,2
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros)	325,5	230,2	-	-	135,8	144,4	183,1	149,6
Taux moyen de surcote (en %)	11,7	10,4	-	-	8,6	10,7	11,1	11,0
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾	23,0	23,5	-	-	0,2	0,1	7,6	9,9
Taux de liquidation								
Taux moyen de liquidation (en %) ⁽⁶⁾	69,2	67,6	67,5	55,5	62,6	59,4	55,0	49,9
Part des pensions au taux plein (en %) ⁽⁶⁾	28,5	29,2	43,0	18,3	5,5	7,7	15,0	12,2
Indice moyen à la liquidation ⁽⁶⁾	735	645	550	480	(12)	(12)	466	442
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,9	5,4	17,3	23,4	1,0	0,8	2,70	29,2
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant	283,7	212,4	276,3	232,4	205,7	148,6	160,7	106,2
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	28,7	16,6	12,3	2,2	25,0	7,7	28,9	24,4
Pension mensuelle moyenne	2 449	2 063	1 599	1 099	2 004 ⁽¹³⁾	1 632 ⁽¹³⁾	1 376	1 187

Sources : DGFiP - SRE, CNRACL et FSPOEIE.
 Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Iracatrec, ne sont pas pris en compte.

- (1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.
 NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.
 (2) Y compris départs pour handicap pour les pensions PCMR
 (3) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans).
 (4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.
 (5) Le coût présent ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.
 (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 pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité, et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).
 (9) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement comprennent les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. (11) Les effectifs de calcul de l'âge moyen à la radiation des cadres comprennent les pensionnés en titre définitif et en état d'avances, dont la date de radiation des cadres est présente dans la base du FSPOEIE.
 (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).
 (14) SRE : Hors pensions portées au minimum garanti.

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

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.4.2 : Effectifs et principales caractéristiques suivant la distinction actifs/sédentaires/carières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et suivant l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)						CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)						
	Pensions civiles hors La Poste et Orange : départs pour ancienneté			Pensions militaires : tous motifs de départ ⁽¹⁾			Fonction publique territoriale : départs pour ancienneté ⁽²⁾			Fonction publique hospitalière : départs pour ancienneté ⁽²⁾			
	Catégorie sédentaire ⁽³⁾	Catégorie active ⁽⁴⁾	Carières longues	Terre, Mer et Air	Non officiers	Officiers	Gendarmerie	Non officiers	Officiers	Catégorie sédentaire ⁽³⁾	Carières longues	Catégorie active ⁽⁴⁾	Carières longues
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	23 749	6 379	5 235	7 884	995	2 568	356	356	15 829	2 511	5 873	11 277	4 463
Hommes (en %)	42,0	44,2	39,7	86,4	93,3	93,9	99,4	99,4	62,7	91,4	20,1	17,3	46,2
Femmes (en %)	58,0	55,8	60,3	13,6	6,7	6,1	0,6	0,6	37,3	8,6	79,9	82,7	53,8
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires													
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	63,3	59,8	60,5	41,3	51,0	52,3	57,0	57,0	61,2	63,1	62,2	59,0	61,0
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	95,8	98,6	98,8	99,9	95,0	100,0	99,2	99,2	98,9	96,9	94,7	98,5	99,0
Durée de services acquis (en trimestres)	13,79	148,7	143,8	82,2	119,9	125,1	146,9	125,1	123,5	96,5	110,3	136,6	138,3
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	5,7	7,5	4,7	32,4	56,6	28,9	31,1	28,9	2,4	4,6	5,7	5,3	3,5
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	172,7	167,8	176,4	115,7	178,5	155,2	178,9	155,2	177,9	169,8	169,7	177,0	177,8

Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) À la CNRACL, les départs pour handicap ne sont pas pris en compte. Au SRE, les départs pour handicap sont pris en compte.

(3) Au SRE, pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues (y compris les départs pour handicap). À la CNRACL, hors départs anticipés pour carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et hors départs anticipés pour handicap.

(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

Figure 2.4.3 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions militaires				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit dérivé ⁽¹⁾	1469	15841	202	7179	47	1403	1300	6065	481	3424
Hommes	482	4135	4	66	2	76	450	1359	299	1677
Femmes	682	11603	126	7036	45	1327	827	4680	176	1730
Orphelins ⁽³⁾	305	103	72	77	0	9	23	26	6	17
Âge moyen des bénéficiaires										
Âge moyen de première mise en paiement ⁽²⁾	54,5	77,4	44,6	75,3	56,1	77,9	55,5	73,8	54,5	74,2
Pension mensuelle moyenne										
Avantage principal (en euros) ⁽²⁾	791	1024	793	802	868	890	518	614	542	661
Avantage principal et accessoire (en euros) ⁽²⁾	821	1067	809	842	901	927	542	647	573	695

Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

(2) L'âge moyen de première mise en paiement, les avantages principaux et les principaux et accessoires sont calculés hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions principales et temporaires d'orphelins, pour le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE.

(3) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.4.4 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE en 2018

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Pensions civiles de droit direct hors La Poste et Orange									Ensemble des pensions civiles de droit direct
	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux					Départs pour motif d'invalidité				
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Hommes	Femmes	Dont départs pour carrières longues	Dont départs pour motifs familiaux ⁽¹⁾	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes		
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	40965	17186	23779	5235	3 213	8 768	2583	843	1 740	43 548
< 55 ans	577	392	185	0	158	418	713	219	494	1 290
55 ans	788	654	134	0	102	675	118	46	72	906
56 ans	519	361	158	0	130	383	152	44	108	671
57 ans	1 946	831	1 115	0	144	1 791	178	48	130	2 124
58 ans	1 303	484	819	0	246	1 049	170	61	109	1 473
59 ans	1 609	641	968	9	321	1 270	217	78	139	1 826
60 ans	5 648	2 315	3 333	3 786	421	1 290	281	101	180	5 929
61 ans	2 405	924	1 481	1 440	289	636	249	75	174	2 654
62 ans	11 897	4 188	7 709	0	295	539	203	72	131	12 100
63 ans	4 561	1 864	2 697	0	354	281	122	44	78	4 683
64 ans	3 103	1 319	1 784	0	248	169	87	25	62	3 190
65 ans	4 203	1 894	2 309	0	311	203	90	30	60	4 293
> 65 ans	2 406	1 319	1 087	0	194	64	3	0	3	2 409
Âge moyen	62,1	62,0	62,2	60,6	61,1	59,1	57,1	57,4	56,9	119,2

Sources : DGFIP – SRE.

Champ : Pensions civiles de retraite

(1) Les départs anticipés pour motifs familiaux comprennent, pour le SRE, les départs pour handicap.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

Figure 2.4.5 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions civiles de droit direct entrées en paiement dans la FPT à la CNRACL en 2018

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux						Départs pour motif d'invalidité				Ensemble des pensions de droit direct de la FPT
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Hommes	Femmes	Dont départs pour carrières longues	Dont départs pour motifs familiaux ⁽¹⁾	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes	Femmes	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	37 929	17 287	20 642	15 829	2 514	2 619	5 209	2 120	3 089	164	43 138
< 55 ans	99	15	84	0	85	1	1 521	579	942	36	1 620
55 ans	59	31	28	0	27	3	258	98	160	11	317
56 ans	50	11	39	0	34	1	276	117	159	12	326
57 ans	633	530	103	0	58	543	323	150	173	20	956
58 ans	433	299	134	3	114	293	353	167	186	18	786
59 ans	497	335	162	34	130	304	477	221	256	14	974
60 ans	10 310	6 922	3 388	9 023	340	760	594	273	321	42	10 904
61 ans	2 548	1 375	1 173	2 068	178	249	520	212	308	5	3 068
62 ans	13 095	3 988	9 107	2 597	833	255	400	151	249	4	13 495
63 ans	3 435	1 345	2 090	940	252	82	195	62	133	1	3 630
64 ans	2 104	770	1 334	488	157	50	145	43	102	0	2 249
65 ans	3 466	1 209	2 257	648	218	69	138	42	96	1	3 604
> 65 ans	1 200	457	743	28	88	9	9	5	4	0	1 209
Âge moyen	62,1	61,6	62,5	61,3	61,7	60,0	56,9	56,9	56,9	57,0	61,5

Sources : CNRACL.

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(1) Hors départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.4.6 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions civiles de droit direct entrées en paiement dans la FPH à la CNRACL en 2018

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux ⁽¹⁾					Départs pour motif d'invalidité					Ensemble des pensions de droit direct de la FPH
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Hommes	Femmes	Dont départs pour carrières longues	Dont départs pour motifs familiaux ⁽¹⁾	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes	Femmes	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	23961	5226	18735	4463	2293	13354	2098	426	1672	911	26059
< 55 ans	74	2	72	0	73	49	810	104	706	333	884
55 ans	72	5	67	0	55	49	153	30	123	99	225
56 ans	79	6	73	0	73	57	155	33	122	93	234
57 ans	4855	543	4312	0	437	4800	145	38	107	88	5000
58 ans	1774	246	1528	4	263	1722	183	50	133	83	1957
59 ans	1653	281	1372	11	235	1567	190	50	140	89	1843
60 ans	6050	1854	4196	2746	432	2578	241	54	187	96	6291
61 ans	1804	460	1344	590	179	899	129	37	92	23	1933
62 ans	4827	982	3845	666	320	1051	56	20	36	4	4883
63 ans	1164	325	839	246	88	270	20	6	14	3	1184
64 ans	626	205	421	90	53	127	9	4	5	0	635
65 ans	771	244	527	107	66	163	7	0	7	0	778
> 65 ans	212	73	139	3	19	22	0	0	0	0	212
Âge moyen	60,4	61,0	60,2	61,1	59,7	59,2	55,1	56,8	54,7	55,5	60,0

Sources : CNRACL.

Champ : fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(1) Hors départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans).

Figure 2.4.7 : Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2018

Administrations / macro-grades des militaires	Catégorie statutaire						Indéterminée		Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues	
	A		B		C		Hommes	Femmes		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Effectifs de pensions civiles de droit direct	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	14035	15342	7941	8172	4264	7050	-	-	56804
	Affaires étrangères et européennes	22	13	30	25	23	64	-	-	177
Effectifs de pensions militaires de droit direct	Agriculture et pêche	392	170	280	217	66	181	-	-	1306
	Culture et Communication	78	80	30	56	74	69	-	-	387
SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾	Défense (civilis) et Anciens Combattants	167	51	153	275	155	494	-	-	1295
	Écologie, Développement durable, Transports, Logement dont aviation civile et Météo France	394	154	531	270	568	503	-	-	2420
Effectifs de pensions militaires de droit direct	Économie, Finances et Industrie ; Budget, Comptes publics, Fonction publique	135	57	64	17	4	19	-	-	296
	Éducation nationale – Enseignement supérieur	1070	798	894	1990	470	1409	-	-	6631
SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾	Établissements publics de recherche (y compris Inra)	7627	11712	317	1076	594	1784	-	-	23110
	Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales, Immigration	404	302	75	110	15	16	-	-	922
Effectifs de pensions militaires de droit direct	Justice	589	231	1131	466	586	920	-	-	3923
	Services du Premier ministre	277	305	176	369	488	531	-	-	2146
SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾	Travail, Emploi, Santé	8	9	2	9	12	16	-	-	56
	La Poste	163	234	94	259	73	351	-	-	1174
Effectifs de pensions militaires de droit direct	Orange	1151	677	2038	1975	1121	687	-	-	7649
	Militaires	1693	606	2189	1075	19	25	-	-	5607
SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾	Officiers généraux	1282	69	6619	822	2605	406	-	-	11803
	Officiers supérieurs	48	5	0	0	0	0	-	-	53
Effectifs de pensions militaires de droit direct	Officiers subalternes	824	41	0	0	0	0	-	-	865
	Sous-officiers	410	23	0	0	0	0	-	-	433
SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾	Caporaux et soldats	0	0	6619	822	0	0	-	-	7441
	Ministère de l'Intérieur (gendarmes)	0	0	0	0	2605	406	-	-	3011
Effectifs de pensions militaires de droit direct	Ministère de la Défense	354	2	2412	156	0	0	-	-	2924
		928	67	4207	666	2605	406	-	-	8879

Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.
 Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.
 Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.
 (1) Les pensions civiles sont ventilées par administration selon le code de rattachement des services des employeurs. Cette ventilation ne correspond pas nécessairement à celle des ministères.

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

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.4.7 (suite) : Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2018

	Catégorie statutaire										Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues	
	A		B		C		Indéterminée					
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Administrations / macro-grades des militaires												
Fonction publique territoriale	1973	2931	2810	3866	14533	16866	751	1108	91	68	43138	
Régions	68	82	34	71	751	1108			2	0	2116	
Départements	395	1005	559	1385	1749	2122			25	20	7260	
Métropoles	141	103	140	154	708	245			3	0	1494	
Services départementaux d'incendie et de secours	786	1125	1186	1460	8165	9745			34	30	22531	
Communes	124	18	272	27	550	84			3	0	1078	
Centres d'action sociale	31	189	40	222	204	1689			2	4	2381	
Communautés urbaines, districts	19	18	30	28	149	54			1	0	299	
Syndicats	57	50	62	48	394	279			0	1	891	
Communauté de communes, de ville	36	46	70	70	434	317			3	1	977	
Offices publics d'habitation	33	30	53	46	301	210			4	3	680	
Autres collectivités territoriales	283	265	364	355	1128	1013			14	9	3431	
Fonction publique hospitalière	849	2942	1333	6391	3412	10989			58	85	26059	
Centres hospitaliers régionaux	214	952	456	2086	1183	2720			24	30	7665	
Centre hospitaliers généraux	378	1459	536	3177	1556	5530			25	50	12711	
Hôpitaux locaux	17	71	20	141	109	565			2	0	925	
Centres hospitaliers spécialisés	112	182	153	405	163	313			4	0	1332	
Centres de soin avec ou sans hébergement	8	15	11	39	28	64			0	0	165	
Établissements publics à caractère sanitaire et social	42	60	65	145	88	279			2	2	683	
Centres d'hébergement de personnes âgées	28	99	28	158	173	1256			0	2	1744	
Autres collectivités hospitalières	50	104	64	240	112	262			1	1	834	

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSP/FE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les pensions civiles sont ventilées par administration selon le code de rattachement des services des employeurs. Cette ventilation ne correspond pas nécessairement à celle des ministères.

Figure 2.4.8 : Ventilation par sexe et type de droit, suivant l'âge, des bénéficiaires, des bénéficiaires des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2018

		Tranches d'âge (en années)												
		< 40	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	> 89	
SIRE (fonction publique de l'État)	Pensions civiles hors La Poste et Orange	Droit direct	158	453	2223	6813	37 616	166 984	313 992	306 948	197 853	136 508	84 119	61 164
		Hommes	63	161	456	1 290	15 107	67 045	127 643	129 680	79 289	56 698	33 888	20 120
		Femmes	95	292	1 767	5 523	22 509	99 939	186 349	177 268	118 564	79 810	50 231	41 044
		dont pensions d'invalidité	157	404	1 175	2 530	6 037	12 734	16 428	14 703	9 941	7 953	5 611	4 503
		Droit dérivé	10 489	826	1 851	3 699	7 704	14 973	26 855	37 040	37 925	44 961	46 702	52 851
		Orphelins ⁽²⁾	10 211	166	287	450	582	611	610	488	208	175	83	75
	Pensions militaires ⁽¹⁾	Droit direct	17 223	21 107	31 994	37 783	52 512	55 720	46 801	40 282	25 660	26 220	23 711	12 120
		Hommes	14 658	18 748	28 723	34 004	47 815	51 555	44 146	38 667	24 586	25 126	22 412	11 401
		Femmes	2 565	2 359	3 271	3 779	4 697	4 165	2 655	1 615	1 074	1 094	1 299	719
		dont pensions d'invalidité	14 813	14 37	719	635	567	488	337	285	426	1 434	4 188	1 783
		Droit dérivé	4 882	528	1 245	2 234	4 298	7 530	10 973	15 409	20 109	30 743	30 967	29 087
		Orphelins ⁽²⁾	4 546	58	102	166	284	313	256	206	122	94	45	38
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽³⁾	Droit direct	8	25	83	216	1 348	11 564	15 026	14 065	8 620	7 855	5 971	3 298	
	Hommes	6	19	37	91	1 082	10 088	12 320	11 125	6 809	6 062	4 528	2 314	
	Femmes	2	6	46	125	266	1 476	2 706	2 940	1 811	1 793	1 443	984	
	dont pensions d'invalidité	7	20	45	122	301	604	821	754	502	543	471	340	
	Droit dérivé ⁽²⁾	25	43	114	267	753	1 452	2 467	3 433	3 610	5 597	6 800	6 704	
	Femmes	14	9	23	40	67	75	103	158	113	145	174	124	
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	Droit direct	285	730	3 115	8 084	19 697	135 032	179 322	118 241	65 310	49 427	28 730	13 288
		Hommes	133	290	869	1 892	6 311	64 415	75 367	48 758	26 498	19 470	10 534	4 142
		Femmes	152	440	2 246	6 192	13 386	70 617	103 955	69 483	38 812	29 957	18 196	9 146
		dont pensions d'invalidité	284	669	2 083	4 737	9 313	17 111	15 508	10 117	5 848	4 422	2 692	1 366
		Droit dérivé ⁽²⁾	541	729	1 719	3 668	7 331	11 904	15 597	16 583	14 991	17 769	15 998	11 561
		Orphelins ⁽²⁾	235	197	438	787	1 449	2 230	3 008	2 917	2 266	2 502	1 980	1 093
	Fonction publique hospitalière	Droit direct	186	783	4 982	10 457	40 222	139 204	135 427	93 185	50 601	41 877	26 465	13 004
		Hommes	25	73	210	426	3 403	23 736	26 451	18 882	10 188	7 658	4 024	1 618
		Femmes	161	710	4 772	10 031	36 819	115 468	108 976	74 303	40 413	34 219	22 441	11 386
		dont pensions d'invalidité	185	437	1 294	2 788	6 295	11 096	9 887	7 333	4 428	3 847	2 713	1 425
		Droit dérivé ⁽²⁾	286	321	737	1 551	3 083	5 943	7 994	8 562	7 367	8 406	7 226	4 939
		Orphelins ⁽²⁾	161	167	345	730	1 325	2 603	3 635	3 563	2 699	2 840	2 225	1 199
Femmes	125	154	392	821	1 758	3 340	4 359	4 999	4 668	5 566	5 001	3 740		

Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

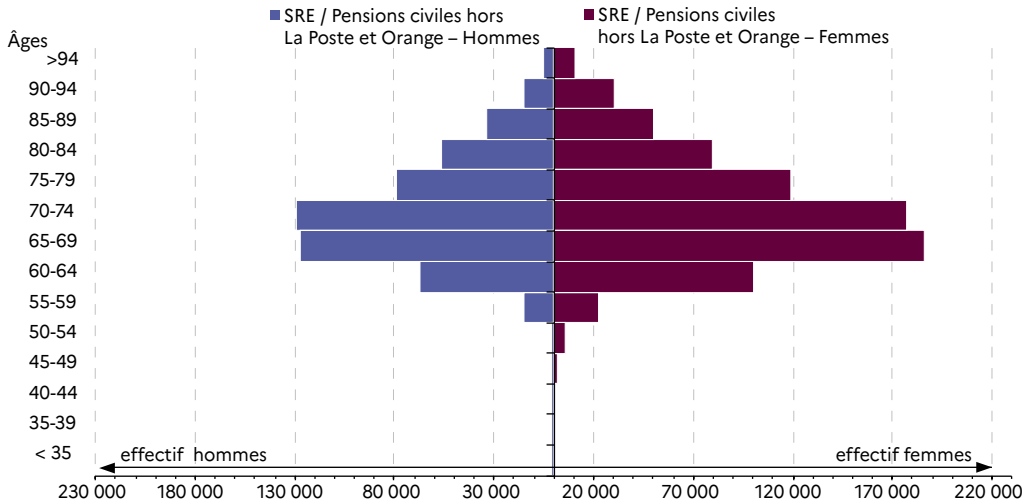
(1) Les effectifs et indicateurs sont hors soldes de réserve pour les militaires.

(2) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

(3) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

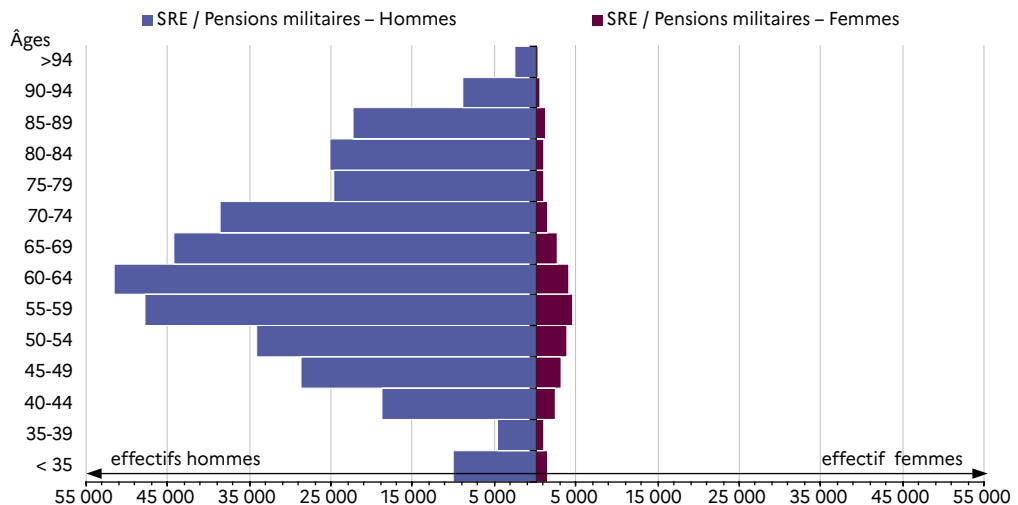
Figure 2.4.9 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions civiles (y compris La Poste et Orange) de droit direct versées par le SRE en 2018



Source : DGFiP – SRE. Traitement DGAFP, Dessi.

Champ : pensions civiles de retraite.

Figure 2.4.10 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct versées par le SRE en 2018



Source : DGFiP – SRE. Traitement DGAFP, Dessi.

Champ : pensions militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Figure 2.4.11 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct versées par le FSPOEIE en 2018

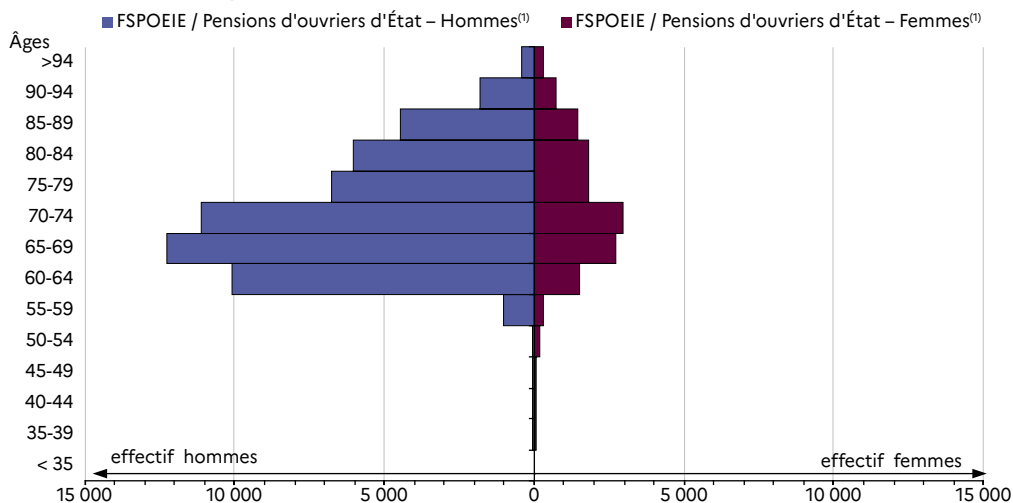
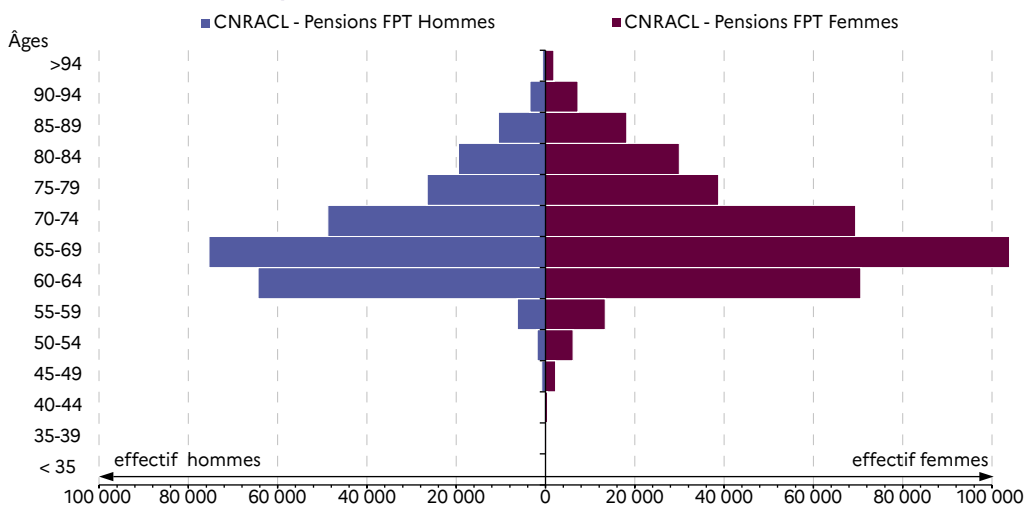


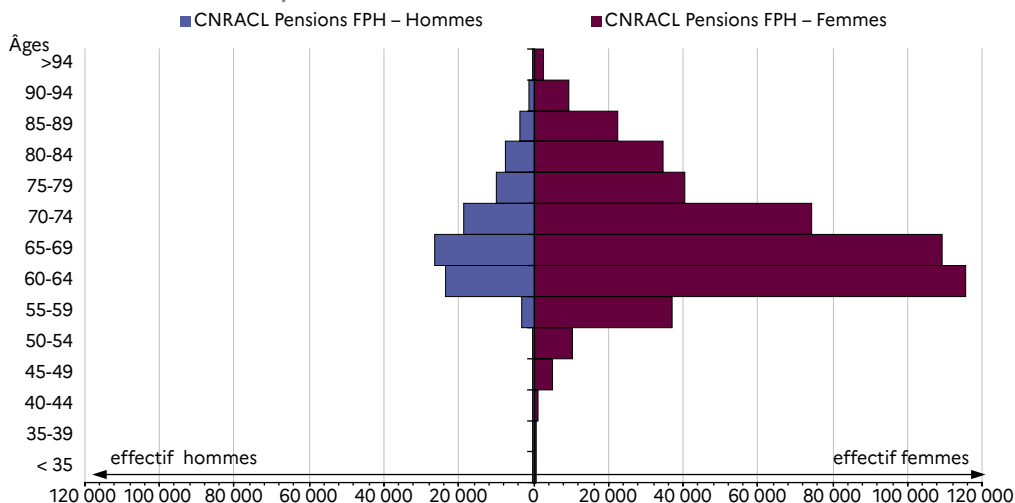
Figure 2.4.12 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPT versées par le CNRACL en 2018



Source : CNRACL. Traitement DGAF, Dessi.

Champ : fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

Figure 2.4.13 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPH versées par le CNRACL en 2018



Sources : CNRACL. Traitement DGAFIP, Dessi.

Champ : fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Figure 2.4.14 : Effectifs de décès de bénéficiaires de bonifications de pensions de droit direct de de droit dérivé au SRA, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2018

		Pensions de droit direct			Pensions de droit dérivé		
		Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions civiles y compris La Poste et Orange	38102	19974	18128	17278	3279	13999
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	24,5	22,6	26,6	17,1	10,1	18,8
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions militaires	9047	8730	317	8419	72	8347
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	37,2	37,2	37,1	21,7	19,4	21,7
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽²⁾	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions	2617	2151	466	2135	75	2060
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	25,8	25,1	29,1	20,0	11,1	20,3
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) ⁽³⁾	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT	13701	7546	6155	5262	963	4299
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	19,9	17,8	22,3	17,3	9,6	19,0
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPH	10099	2684	7415	2569	1082	1487
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	23,5	19,8	24,9	14,4	9,1	18,3
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT et de la FPH	23800	10230	13570	7831	2045	5786
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	21,4	18,3	23,7	16,4	9,3	18,9

Sources : DGFIIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs sont hors soldes de réserve pour les militaires.

(2) Les effectifs et durée moyenne de perception de la pension prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance. Seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

(3) Seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

Figure 2.4.15 : Effectifs de bénéficiaires de bonifications et, durée moyenne acquise, parmi les pensions de droit direct versées au SRE et à la CNRACL en 2018

		SRE (fonction publique de l'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	
		Pensions civiles hors La Poste et Orange	Pensions militaires ⁽¹⁾	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Bonifications pour services hors d'Europe (« de dépaysement »)	Effectifs de bénéficiaires	174 451	787	49 208	27 187
	Durée moyenne (en trimestres)	16,4	5,1	13,4	17,8
Bonifications pour enfant	Effectifs de bénéficiaires	640 229	24 176	248 713	357 095
	Durée moyenne (en trimestres)	8,6	8,0	8,6	8,9
Bonifications pour bénéfices de campagne	Effectifs de bénéficiaires	101 462	387 721	4 273	1 726
	Durée moyenne (en trimestres)	5,3	28,8	3,1	3,1
Bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	Effectifs de bénéficiaires	7 725	180 922	1 500	21
	Durée moyenne (en trimestres)	7,2	18,6	8,8	6,3
Bonifications pour enseignement technique	Effectifs de bénéficiaires	16 246	36	0	0
	Durée moyenne (en trimestres)	16,6	13,1	0,0	0,0
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR ⁽²⁾	Effectifs de bénéficiaires	106 733	10 945	-	-
	Durée moyenne (en trimestres)	18,9	17,5	-	-

Sources : DGFIP – SRE et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires. Une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

(1) Les effectifs et indicateurs sont hors soldes de réserve pour les militaires.

(2) Dans la FPE, ces bonifications sont attribuées aux policiers, agents de l'administration pénitentiaire, agents des douanes, et ingénieurs du contrôle aérien.

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.4.16 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre (hors départ pour invalidité), pour les pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2018 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾
Toutes catégories statutaires confondues	40965	2259	37929	1309,4	23961	1579,2
Hommes	17186	2482	17287	1410,0	5226	1657,3
Femmes	23779	2098	20642	1225,1	18735	1557,5
Catégorie A	23924	2721	4758	2219,7	3627	2367,4
Hommes	10758	2929	1938	2553,9	826	2516,7
Femmes	13166	2551	2820	2239,2	2801	2132,1
Catégorie B	8459	1846	6346	1730,9	7382	1655,4
Hommes	3567	1962	2709	1717,7	1283	1785,4
Femmes	4892	1761	3637	1609,1	6099	1719,4
Catégorie C	8582	1378	26673	1306,4	12811	1034,8
Hommes	2861	1451	12552	1160,0	3061	1351,8
Femmes	5721	1342	14121	923,6	9750	1292,1
Indéterminée	-	-	152	1911,2	141	2767,7
Hommes	-	-	88	2380,7	56	2767,7
Femmes	-	-	64	1262,8	85	1457,9

Sources : DGFIP – SRE et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles de retraite.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Pensions civiles uniquement.

(2) Pour le SRE et la CNRACL, montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Figure 2.4.17 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre, pour les pensions de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2018 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾
Toutes catégories statutaires confondues	3 287	1 634	5 209	994,8	2 098	1 194,4
Hommes	1 221	1 724	2 120	1 093,1	426	1 333,3
Femmes	2 066	1 582	3 089	927,7	1 672	1 159,0
Catégorie A	1 399	1 997	146	1 947,4	164	1 589,8
Hommes	474	2 133	35	2 308,1	23	1 734,0
Femmes	925	1 927	111	1 829,4	141	1 565,7
Catégorie B	778	1 598	330	1 453,8	342	1 499,1
Hommes	340	1 665	101	1 548,4	50	1 702,3
Femmes	438	1 546	229	1 413,5	292	1 463,6
Catégorie C	1 110	1 203	4 727	933,7	1 590	1 087,5
Hommes	407	1 295	1 981	1 048,6	351	1 252,2
Femmes	703	1 150	2 746	851,4	1 239	1 040,9
Indéterminé	-	-	6	1 053,3	2	1 394,6
Hommes	-	-	3	1 109,4	2	1 394,6
Femmes	-	-	3	997,3	0	0,0

Sources : DGFIP – SRE et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles de retraite.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Pour le SRE et la CNRACL, montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.4.18 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre (hors pensions d'invalidité), pour les pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE, en 2018 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		
	Pensions militaires ⁽¹⁾		
	Effectifs de pensions	Avantage principal mensuel moyen (en euros)	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾
Ensemble	9831	1721	1767
Officiers généraux	53	4197	4393
Officiers supérieurs	847	2976	3132
Officiers subalternes	391	2453	2529
Sous-officiers	6958	1682	1719
Caporaux et soldats	1582	957	972
Hommes	8830	1771	1821
Officiers généraux et supérieurs	857	3056	3220
Officiers subalternes	382	2466	2543
Sous-officiers	6244	1725	1766
Caporaux et soldats	1347	967	984
Femmes	1001	1280	1289
Officiers généraux et supérieurs	43	2885	2949
Officiers subalternes	9	-	-
Sous-officiers	714	1301	1308
Caporaux et soldats	235	900	905

Source : DGFIP – SRE.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors soldes de réserve.

(1) Hors soldes de réserve.

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Figure 2.4.19 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre, pour les pensions militaires de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE, en 2018 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		
	Pensions militaires		
	Effectifs de pensions	Avantage principal mensuel moyen (en euros)	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾
Ensemble	1972	426	431
Officiers généraux	0	-	-
Officiers supérieurs	18	1884	1914
Officiers subalternes	42	930	945
Sous-officiers	483	847	859
Caporaux et soldats	1429	250	252
Hommes	1676	421	427
Officiers généraux et supérieurs	15	1975	2009
Officiers subalternes	28	1108	1129
Sous-officiers	375	886	899
Caporaux et soldats	1258	249	251
Femmes	296	452	456
Officiers généraux et supérieurs	3	-	-
Officiers subalternes	14	574	576
Sous-officiers	108	711	720
Caporaux et soldats	171	261	262

Source : DGFIP - SRE.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors soldes de réserve.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.4.20 : Répartition par décile des montants mensuels bruts de pensions (avantage mensuel seulement, hors pensions d'invalidité) de droit direct entrées en paiement en 2018 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)						CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Pensions civiles hors La Poste et Orange			Pensions militaires			Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
<i>Effectifs de bénéficiaires de droit direct (hors départs pour invalidité) dont la pension est entrée en paiement en 2018</i>	40965	17186	23779	9831	8830	1001	37929	17287	20642	23961	5226	18735
Montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement)												
1 ^{er} décile	1065	1161	1000	832	854	663	368	412	343	743	863	720
2 ^e décile	1449	1579	1381	955	995	803	703	798	589	1014	1115	980
3 ^e décile	1668	1873	1584	1142	1207	854	849	986	768	1231	1293	1205
4 ^e décile	1891	2093	1751	1415	1508	919	1025	1149	922	1380	1414	1371
5 ^e décile	2109	2307	1962	1713	1784	1075	1207	1349	1090	1494	1502	1492
6 ^e décile	2352	2536	2194	1972	1972	1263	1404	1472	1292	1613	1603	1616
7 ^e décile	2613	2770	2480	2110	2141	1519	1560	1607	1503	1767	1752	1774
8 ^e décile	2847	3037	2735	2332	2343	1871	1770	1831	1731	1953	1952	1953
9 ^e décile	3316	3578	3043	2718	2718	2088	2131	2195	2101	2151	2250	2142

Sources : DGFiP – SRE et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Figure 2.4.21 : Pension moyenne annuelle brute des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2018 (flux)

	Hommes	Femmes	Total
Effectifs de retraités ayant liquidé en 2018	68 688	118 066	186 754
Évolution 2018/2017 (en %)	-3,3	1,7	-0,2
Âge moyen à la liquidation	63,3	63,2	63,2
Évolution 2018/2017 (en %)	0,4	0,3	0,3
Durée de cotisation moyenne ⁽¹⁾ (en années)	5,3	6,2	5,9
Évolution 2018/2017 (en %)	4,2	5,6	5,3
Montant moyen de la pension de droit direct ⁽²⁾ (en euros)	1164	803	935
Évolution 2018/2017 (en %)	4,5	8,4	6,1

Source : L'Ircantec.

Champ : L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

(1) Durée de cotisation tous employeurs confondus, c'est-à-dire en tant qu'agent de la fonction publique ou du secteur semi-public.

(2) Y compris les capitaux uniques (calcul d'une « pension » équivalente au nombre de points acquis).

Lecture : En 2018, 186 754 personnes ont liquidé leur retraite de droit direct à l'Ircantec (hors élus), soit une diminution de 0,2 % par rapport à 2017.

Figure 2.4.22 : Effectifs de départ et pension moyenne brute par génération des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2018 (flux)

		Effectifs de retraités ayant liquidé en 2018	Durée de cotisation moyenne ⁽¹⁾ (en année)	Pension moyenne annuelle ⁽²⁾ (en euros)
1946	Hommes	169	7,4	1273
	Femmes	187	6,8	1167
1947	Hommes	301	8,7	2554
	Femmes	311	7,8	1215
1948	Hommes	527	11,0	4405
	Femmes	430	8,2	1928
1949	Hommes	600	8,6	3433
	Femmes	551	7,9	1711
1950	Hommes	1104	9,2	3133
	Femmes	1149	7,9	1961
1951	Hommes	3132	6,0	1798
	Femmes	3741	5,5	902
1952	Hommes	8061	7,5	1935
	Femmes	15659	6,3	925
1953	Hommes	4493	7,3	1860
	Femmes	5774	7,7	1314
1954	Hommes	4954	6,2	1513
	Femmes	7086	6,9	1079
1955	Hommes	11746	4,8	925
	Femmes	23440	6,0	726
1956	Hommes	18356	4,2	709
	Femmes	45363	6,0	662
1957	Hommes	6952	4,2	669
	Femmes	7075	5,9	663
1958	Hommes	7571	4,2	640
	Femmes	6474	6,4	735

Source : L'Ircantec.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2018, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

NB : les générations 1946 (72 ans) à 1958 (60 ans) représentent 99,1 % du flux total de départ en 2018. Les départs des générations 1959 et suivantes représentent 403 personnes.

(1) Durée de cotisation tous employeurs confondus, c'est-à-dire en tant qu'agent de la fonction publique ou du secteur semi-public.

(2) Y compris les capitaux uniques (calcul d'une « pension » équivalente au nombre de points acquis).

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.4.23 : Montant des pensions mensuelles brutes moyennes de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (stock)

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions militaires				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
<i>Effectifs des bénéficiaires de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année</i>	1 305 207	1 314 831	388 720	391 133	68 468	68 079	590 799	621 261	539 745	556 393
Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros)	2 102	2 108	1 647	1 643	1 787	1 813	1 225	1 226	1 349	1 356
Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros)	2 180	2 185	1 715	1 710	1 846	1 859	1 284	1 283	1 429	1 437
Hommes	2 444	2 450	1 752	1 748	1 950	1 963	1 416	1 415	1 563	1 570
Femmes	1 999	2 005	1 254	1 247	1 442	1 453	1 189	1 190	1 401	1 409
<i>Effectifs des bénéficiaires de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année</i>	286 014	285 876	159 544	158 005	31 934	31 265	115 809	118 391	54 939	56 415
Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros)	889	895	727	726	786	790	569	569	608	610
Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros)	944	950	769	769	824	828	610	609	644	646
Hommes ⁽¹⁾	865	875	662	672	625	635	538	539	621	624
Femmes ⁽¹⁾	996	1 001	789	788	830	834	623	622	658	659

Sources : DGFIP - SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Conjoint survivant.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique **3**

Les rémunérations dans les trois versants
de la fonction publique en 2017 **3.1**

Les rémunérations des contractuels **3.2**

3.1 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2017

Dans l'ensemble de la fonction publique, en 2017, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élevait à 2 776 euros. Il est de 3 130 euros dans la fonction publique de l'État, de 2 363 euros dans la fonction publique territoriale et de 2 783 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 2 276 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Il s'élevait à 2 556 euros mensuels dans la fonction publique de l'État, à 1 944 euros dans la fonction publique territoriale et à 2 288 euros dans la fonction publique hospitalière.

La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé. En 2017, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'élevait à 2 276 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, et le salaire net médian à 2 027 euros (sur le champ de suivi statistique des salaires dans la fonction publique, voir. Hors bénéficiaires de contrats aidés, le salaire mensuel net moyen est de 2 304 euros (soit +1,2 %) et le salaire net médian de 2 049 euros par mois (soit +1,1 %). En 2016, dans le secteur privé, le salaire net moyen s'élevait à 2 238 euros et le salaire net médian à 1 789 euros (pour les précautions méthodologiques portant sur les comparaisons salariales entre secteur public et secteur privé).

Dans la fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 12,6 % à celui des hommes en 2017. L'écart se réduit de 0,3 point par rapport à 2016 poursuivant sa dérive ininterrompue depuis 2013 (première année de mesure tous versants). Au sein de la fonction, les écarts sont plus forts dans la FPH (20,5 % en 2017) en raison d'écarts importants dans les hôpitaux publics (21,0 %), alors qu'ils sont réduits à 7,2 % dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (13,5 %) où l'écart s'est particulièrement réduit cette année (-0,08 point) et la FPT (9,1 %).

À titre de comparaison, dans le secteur privé, l'écart de salaires entre femmes et hommes en équivalent temps plein était de 19,0 % en 2016. La moitié de cet écart dans le secteur privé s'explique par des différences de caractéristiques productives observées (éducation, expérience, catégorie socio-professionnelle...).

L'axe 3 de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit le déploiement d'une méthodologie d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics. La méthodologie décompose au sein d'un corps l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes selon des « effets démographiques » et des « effets primes ». Les effets de structure (ou « effets démographiques ») traduisent les différences de répartition dans les grilles salariales entre les femmes et les hommes. Ils chiffrent l'effet global sans présager de la cause (hasard, ségrégation horizontale liée à une auto-sélection ou à une discrimination au recrutement externe, ségrégation verticale c'est-à-dire une inégalité dans les carrières). Lorsqu'à un corps, grade et échelon donnés, la rémunération des hommes est différente de celle des femmes, l'indice majoré étant théoriquement identique, l'écart « effets primes » s'explique par :

- la différence de niveau indemnitaire (y compris heures supplémentaires et sur-rémunération du temps partiel) ;
- des éléments statutaires reportés dans les primes (NBI,...) ;
- ou des aléas statistiques (trop perçus, rattrapages, erreurs de gestion, etc).

Pour analyser les écarts de rémunération d'un ensemble de corps (par exemple un ministère), la méthodologie décompose l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes selon les effets intra-corps (« effets démographiques » et « effets primes ») et les effets « ségrégation horizontale ». Ces derniers traduisent le fait que les femmes sont proportionnellement plus souvent dans des corps moins bien rémunérés que les hommes. L'explication peut être sociologique avec une auto-sélection des femmes qui se portent plus souvent candidates sur certains concours, ou liée à une forme de discrimination à l'embauche. Au niveau de l'ensemble des fonctionnaires des ministères (hors EPA), l'écart de salaire brut mensuel en équivalent temps plein entre les hommes et les femmes rapporté au salaire moyen est en 2017 de 12,5 %. Les effets intra-corps (4,4 %) se décomposent entre des « effets démographiques » (2,8 %) et des « effets primes » (1,6 %). S'y ajoutent les effets « ségrégation horizontale » (8,1 %). Chacune de ces composantes s'est réduite par rapport à l'année précédente.

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

2

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.1 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2017

(en euros)

	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile	
FPE (ministères et établissements publics)	Ensemble	100,0	3130	2916	1869	2392	3600	4463
	Fonctionnaires	73,6	3324	3051	2232	2589	3744	4631
	dont catégorie A	48,7	3619	3286	2476	2801	4070	5074
	dont catégorie B	14,0	3004	2945	2312	2603	3348	3714
	dont catégorie C	10,8	2412	2310	1911	2068	2618	2992
	Contractuels	16,4	2558	2215	1495	1665	2918	4010
	Autres catégories et statuts	7,7	2978	2885	2091	2456	3372	3940
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,8	3168	2942	1960	2431	3620	4489
	Bénéficiaires de contrats aidés	2,2	1505	1481	1463	1480	1482	1560
	Femmes	60,7	2955	2806	1817	2321	3376	4122
	Hommes	39,3	3401	3123	2003	2532	3925	4983
	Moins de 30 ans	10,5	2174	2163	1491	1704	2497	2795
	30-39 ans	22,6	2716	2625	1848	2300	2983	3566
	40-49 ans	31,8	3183	3028	2090	2620	3563	4320
50-59 ans	27,4	3538	3337	2120	2728	4051	5032	
60 ans et plus	7,7	3992	3709	2197	2828	4611	6072	
FPT	Ensemble	100,0	2363	2138	1663	1857	2598	3303
	Fonctionnaires	79,1	2456	2229	1782	1954	2689	3375
	dont catégorie A	7,5	4079	3829	2815	3248	4642	5622
	dont catégorie B	12,0	2861	2799	2212	2459	3168	3532
	dont catégorie C	59,6	2170	2094	1746	1892	2366	2683
	Contractuels	17,0	2110	1850	1562	1680	2162	2937
	Autres catégories et statuts	0,1	4495	4196	2670	3281	5332	6771
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	96,2	2397	2163	1712	1887	2625	3333
	Bénéficiaires de contrats aidés	3,8	1510	1482	1407	1480	1534	1630
	Femmes	58,6	2272	2063	1649	1821	2470	3159
	Hommes	41,4	2493	2265	1691	1932	2753	3505
	Moins de 30 ans	10,3	1839	1781	1481	1601	1986	2250
	30-39 ans	19,2	2232	2075	1678	1846	2450	2975
	40-49 ans	29,7	2409	2185	1721	1910	2652	3363
50-59 ans	33,1	2482	2248	1719	1927	2739	3504	
60 ans et plus	7,7	2705	2359	1737	1969	3040	4104	
FPH	Ensemble	100,0	2783	2356	1802	2010	2972	3879
	Fonctionnaires	73,3	2604	2419	1910	2127	2924	3455
	dont catégorie A	19,6	3144	2913	2315	2491	3513	4117
	dont catégorie B	15,8	2880	2879	2205	2447	3259	3498
	dont catégorie C	38,0	2210	2167	1837	1963	2392	2645
	Contractuels	18,2	2056	1930	1662	1759	2121	2539
	Autres catégories et statuts	7,1	6720	6603	3683	4850	8288	9639
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	98,6	2800	2366	1822	2024	2987	3899
	Bénéficiaires de contrats aidés	1,4	1571	1541	1419	1480	1617	1703
	Femmes	77,8	2636	2339	1801	2005	2890	3564
	Hommes	22,2	3297	2428	1805	2030	3385	6740
	Moins de 30 ans	15,5	2070	2014	1666	1801	2272	2487
	30-39 ans	25,7	2590	2308	1818	2010	2689	3396
	40-49 ans	27,0	2801	2409	1856	2067	3079	3780
50-59 ans	26,7	3094	2624	1880	2164	3348	4309	
60 ans et plus	5,2	4170	3250	1929	2386	4664	8472	
Ensemble FP	Ensemble	100,0	2776	2476	1738	2007	3162	4049
	Fonctionnaires	75,5	2841	2584	1888	2142	3229	4033
	dont catégorie A	27,1	3591	3281	2444	2774	4046	5030
	dont catégorie B	13,6	2928	2881	2244	2515	3267	3611
	dont catégorie C	34,6	2212	2139	1785	1928	2409	2719
	Contractuels	17,0	2279	1948	1541	1703	2438	3366
	Autres catégories et statuts	4,8	4187	3253	2246	2652	4936	7978
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	2810	2504	1787	2040	3186	4075
	Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1516	1482	1434	1480	1527	1633
	Femmes	63,7	2642	2401	1719	1967	3029	3770
	Hommes	36,3	3011	2628	1781	2097	3446	4568
	Moins de 30 ans	11,5	2035	1943	1504	1691	2300	2591
	30-39 ans	22,1	2531	2385	1753	1994	2798	3360
	40-49 ans	30,0	2830	2628	1820	2094	3231	3997
50-59 ans	29,3	3017	2690	1815	2119	3506	4440	
60 ans et plus	7,1	3516	3042	1854	2246	4099	5719	

Source : Siasp, Insee, Traitement DREES, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Figure 3.1.2 : Salaires nets mensuels en 2017 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi (en euros)

		Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
FPE (ministères et établissements publics)	Ensemble	100,0	2556	2368	1523	1941	2932	3667
	Fonctionnaires	73,6	2732	2493	1833	2117	3069	3822
	dont catégorie A	48,7	2975	2690	2018	2287	3338	4199
	dont catégorie B	14,0	2461	2409	1901	2127	2733	3037
	dont catégorie C	10,8	1989	1903	1574	1707	2152	2464
	Contractuels	16,4	2050	1785	1215	1355	2321	3179
	Autres catégories et statuts	7,7	2349	2258	1655	1920	2654	3134
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,8	2587	2388	1599	1974	2951	3688
	Bénéficiaires de contrats aidés	2,2	1222	1204	1183	1203	1205	1267
	Femmes	60,7	2408	2277	1478	1882	2747	3369
	Hommes	39,3	2785	2541	1638	2061	3207	4103
	Moins de 30 ans	10,5	1771	1755	1211	1379	2026	2297
	30-39 ans	22,6	2218	2130	1502	1862	2433	2933
	40-49 ans	31,8	2598	2459	1710	2120	2905	3553
50-59 ans	27,4	2889	2710	1736	2215	3298	4133	
60 ans et plus	7,7	3272	3012	1808	2309	3770	4990	
FPT	Ensemble	100,0	1944	1758	1356	1523	2142	2721
	Fonctionnaires	79,1	2026	1836	1464	1609	2222	2787
	dont catégorie A	7,5	3385	3167	2313	2678	3862	4700
	dont catégorie B	12,0	2358	2305	1817	2024	2610	2928
	dont catégorie C	59,6	1789	1725	1433	1556	1952	2222
	Contractuels	17,0	1711	1504	1269	1365	1753	2358
	Autres catégories et statuts	0,1	3669	3415	2142	2643	4367	5597
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	96,2	1972	1779	1398	1549	2165	2746
	Bénéficiaires de contrats aidés	3,8	1226	1204	1141	1200	1246	1324
	Femmes	58,6	1867	1696	1345	1492	2035	2598
	Hommes	41,4	2053	1864	1380	1587	2271	2889
	Moins de 30 ans	10,3	1503	1454	1204	1303	1630	1847
	30-39 ans	19,2	1838	1712	1369	1516	2025	2446
	40-49 ans	29,7	1986	1800	1407	1569	2193	2771
50-59 ans	33,1	2040	1843	1404	1581	2257	2885	
60 ans et plus	7,7	2223	1934	1419	1613	2501	3381	
FPH	Ensemble	100,0	2288	1935	1474	1646	2442	3199
	Fonctionnaires	73,3	2145	1989	1574	1750	2404	2843
	dont catégorie A	19,6	2595	2397	1901	2049	2890	3404
	dont catégorie B	15,8	2365	2362	1804	2007	2670	2879
	dont catégorie C	38,0	1821	1785	1513	1619	1969	2176
	Contractuels	18,2	1667	1566	1350	1428	1718	2054
	Autres catégories et statuts	7,1	5557	5442	3018	3981	6850	8015
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	98,6	2303	1943	1491	1658	2454	3217
	Bénéficiaires de contrats aidés	1,4	1277	1253	1153	1203	1314	1387
	Femmes	77,8	2164	1922	1473	1642	2373	2932
	Hommes	22,2	2722	1993	1476	1664	2786	5589
	Moins de 30 ans	15,5	1692	1639	1354	1468	1863	2049
	30-39 ans	25,7	2130	1898	1489	1649	2213	2808
	40-49 ans	27,0	2307	1981	1524	1697	2527	3131
50-59 ans	26,7	2544	2147	1546	1772	2741	3564	
60 ans et plus	5,2	3445	2660	1585	1950	3872	7018	
Ensemble FP	Ensemble	100,0	2276	2027	1418	1646	2583	3318
	Fonctionnaires	75,5	2339	2123	1554	1764	2648	3317
	dont catégorie A	27,1	2957	2690	1995	2266	3325	4171
	dont catégorie B	13,6	2404	2364	1842	2064	2678	2967
	dont catégorie C	34,6	1823	1762	1467	1588	1986	2246
	Contractuels	17,0	1838	1580	1251	1383	1961	2682
	Autres catégories et statuts	4,8	3386	2567	1758	2082	4043	6570
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	2304	2049	1461	1674	2603	3341
	Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1230	1204	1163	1203	1241	1326
	Femmes	63,7	2163	1964	1402	1612	2471	3084
	Hommes	36,3	2474	2153	1455	1722	2820	3761
	Moins de 30 ans	11,5	1661	1585	1222	1375	1877	2123
	30-39 ans	22,1	2075	1950	1432	1638	2287	2762
	40-49 ans	30,0	2321	2149	1491	1721	2638	3285
50-59 ans	29,3	2472	2202	1486	1737	2862	3646	
60 ans et plus	7,1	2889	2488	1517	1839	3349	4719	

Source : Siasp, Insee, Traitement DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

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

2

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.3 : Evolution du salaire net mensuel en euros courants en 2017 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
FPE (ministères et établissements publics)						
Ensemble	2,1	2,6	2,3	2,2	2,2	1,5
Fonctionnaires	2,2	2,7	2,8	3,0	2,3	1,4
dont catégorie A	2,4	2,8	3,4	3,5	1,8	1,3
dont catégorie B	1,3	1,3	1,7	1,4	1,2	1,3
dont catégorie C	1,9	1,9	2,0	2,1	2,0	2,1
Contractuels	0,1	0,1	0,8	0,6	-0,2	-0,5
Autres catégories et statuts	3,0	3,2	3,1	3,2	3,4	2,2
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,9	2,5	1,3	2,3	2,1	1,4
Bénéficiaires de contrats aidés	0,7	0,8	0,9	0,8	0,8	2,2
Femmes	2,5	3,1	2,8	2,7	2,8	1,8
Hommes	1,6	1,8	1,6	1,7	1,7	1,0
Moins de 30 ans	2,6	3,9	1,3	3,1	2,5	2,3
30-39 ans	1,9	2,2	1,5	2,4	1,9	1,5
40-49 ans	2,1	2,6	2,2	3,2	1,6	1,4
50-59 ans	1,8	2,7	1,4	2,3	1,7	0,9
60 ans et plus	0,7	1,6	0,5	0,9	-0,1	0,1
FPT						
Ensemble	2,1	2,2	1,9	1,9	2,3	2,0
Fonctionnaires	2,1	2,3	1,7	2,0	2,3	2,0
dont catégorie A	2,7	2,7	3,9	3,0	2,4	2,0
dont catégorie B	1,7	1,6	2,0	1,8	1,6	1,6
dont catégorie C	2,1	2,1	1,6	1,9	2,3	2,4
Contractuels	1,7	1,8	1,6	1,7	1,9	1,7
Autres catégories et statuts	4,0	3,7	12,2	6,6	1,8	3,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,9	2,1	1,5	1,7	2,1	1,9
Bénéficiaires de contrats aidés	0,8	0,8	0,5	0,8	1,0	1,1
Femmes	2,1	2,2	1,9	1,9	2,4	2,1
Hommes	2,0	2,2	2,1	2,1	2,2	1,8
Moins de 30 ans	2,1	2,2	0,8	3,0	2,0	1,9
30-39 ans	1,3	1,6	1,3	1,3	1,5	1,2
40-49 ans	2,4	2,6	1,8	2,0	3,0	2,4
50-59 ans	1,6	1,8	1,5	1,9	1,6	1,3
60 ans et plus	1,5	2,1	1,9	2,2	1,7	0,9
FPH						
Ensemble	1,3	1,6	1,3	1,4	1,1	0,8
Fonctionnaires	1,3	1,7	1,4	1,8	1,2	0,9
dont catégorie A	1,0	1,4	2,1	2,0	0,5	0,1
dont catégorie B	1,0	0,6	2,3	1,4	0,9	0,9
dont catégorie C	1,4	1,8	1,2	1,4	1,5	1,2
Contractuels	1,3	1,5	1,2	1,3	1,7	0,9
Autres catégories et statuts	1,4	0,7	3,0	1,1	1,3	1,6
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,2	1,5	1,1	1,3	1,0	0,8
Bénéficiaires de contrats aidés	2,1	1,6	0,7	0,8	1,6	2,2
Femmes	1,4	1,7	1,3	1,4	1,2	1,1
Hommes	1,3	1,5	1,1	1,5	0,8	0,8
Moins de 30 ans	1,7	1,5	1,9	1,5	1,6	1,8
30-39 ans	1,7	1,7	1,1	1,2	1,1	2,2
40-49 ans	1,3	1,7	1,2	1,4	1,2	1,0
50-59 ans	0,4	0,3	1,1	1,0	0,3	-0,6
60 ans et plus	-0,2	0,2	1,2	0,5	-2,2	0,9
Ensemble FP						
Ensemble	1,9	2,2	1,8	1,9	2,0	1,6
Fonctionnaires	2,0	2,4	1,8	2,1	2,0	1,7
dont catégorie A	2,2	2,4	3,0	3,2	1,7	1,3
dont catégorie B	1,4	1,2	2,0	1,6	1,2	1,3
dont catégorie C	1,9	2,0	1,5	1,8	2,0	2,0
Contractuels	0,8	1,4	1,3	1,4	0,5	-0,2
Autres catégories et statuts	2,8	3,6	3,7	3,1	3,0	1,4
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,7	2,0	1,5	1,7	1,9	1,5
Bénéficiaires de contrats aidés	0,9	0,8	0,7	0,8	1,2	1,2
Femmes	2,1	2,2	1,7	1,8	2,4	2,0
Hommes	1,7	2,0	1,8	1,9	1,7	1,2
Moins de 30 ans	2,3	2,1	2,0	2,5	2,5	2,5
30-39 ans	1,6	1,9	1,3	1,3	1,6	1,4
40-49 ans	2,1	2,9	1,7	2,2	2,0	1,8
50-59 ans	1,3	1,3	1,4	1,6	1,7	1,0
60 ans et plus	0,5	0,8	1,5	1,4	0,0	-0,3

Source : Siasp Insee. Traitement DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : Dans la FPE en 2017, le salaire net moyen a évolué de +2,1 % ; le salaire net médian a augmenté de 2,6 % ; le premier décile a diminué de 2,3 % et le neuvième décile a augmenté de 1,5 %.

Figure 3.1.4 : Proportion d'agents en place en 2016 et 2017 (1) dont le salaire net a diminué en 2017 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 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)
Ensemble	64,0	16,7	27,0	65,7	15,0	28,2	66,6	23,6	36,1	65,2	17,6	29,5
Fonctionnaires	71,4	16,4	25,8	74,4	14,8	27,9	72,5	23,4	35,8	72,8	17,3	28,7
dont catégorie A	70,3	16,9	24,7	73,2	13,4	27,2	68,4	25,2	37,0	70,3	17,7	26,8
dont catégorie B	74,9	15,0	28,4	73,1	11,7	24,3	72,3	21,1	33,6	73,7	15,5	28,4
dont catégorie C	72,9	16,1	27,2	74,8	15,6	28,6	74,6	23,6	36,1	74,5	17,6	30,2
Contractuels	35,7	21,4	42,2	35,2	16,5	29,3	46,6	21,4	36,7	38,0	19,8	36,3
Autres catégories et statuts	69,2	14,5	20,3	57,9	19,4	45,8	64,3	29,9	39,4	67,6	19,1	26,2
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	65,4	16,7	26,8	67,7	15,0	28,0	67,4	23,6	36,1	66,6	17,6	29,3
Bénéficiaires de contrats aidés	10,6	12,5	81,5	21,4	15,6	38,8	21,2	20,5	34,5	17,6	15,7	47,2
Femmes	61,5	14,4	24,2	60,4	13,9	27,4	64,8	23,4	36,0	62,0	16,7	28,6
Hommes	67,9	19,8	30,9	73,1	16,3	29,0	72,8	24,1	36,4	70,7	18,9	30,8
Moins de 30 ans	29,3	20,8	33,0	39,1	16,1	29,9	49,8	21,6	32,0	38,6	19,5	31,6
30-39 ans	58,1	15,1	22,9	60,5	13,4	25,3	60,4	21,3	32,0	59,4	16,1	26,0
40-49 ans	74,1	15,9	25,1	71,9	15,4	28,0	75,4	23,7	36,2	73,6	17,3	28,4
50-59 ans	74,3	16,9	29,1	75,2	15,0	28,9	76,4	25,2	39,5	75,1	17,8	31,1
60 ans et plus	50,2	22,7	38,2	49,6	16,3	31,2	50,3	30,4	46,5	50,0	21,4	36,8

Source : Siasp Insee. Traitement DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) 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).

Note : Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives 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 : 64 % des agents présents dans la FPE en 2017 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2016 et 2017. Le salaire net a diminué pour 16,7 % de ces agents. Pour 27,0 % d'entre eux, il a évolué moins que l'inflation.

2 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.5 : Proportion d'agents en place en 2016 et 2017 dans la FPH dont le salaire net a diminué en 2017 selon le secteur et le statut ou la situation d'emploi

	Hôpitaux publics				Établissements médico-sociaux			
	Évolution de la RMPP ⁽¹⁾ nette en euros constants	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)	Évolution de la RMPP ⁽¹⁾ nette en euros constants	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)
Ensemble	1,3	67,5	23,6	36,2	1,0	60,1	23,4	35,6
Fonctionnaires	1,1	72,3	23,4	35,8	0,9	73,6	23,7	35,5
dont catégorie A	1,3	68,4	25,3	37,1	1,6	67,2	23,5	33,9
dont catégorie B	1,1	72,3	21,2	33,9	1,2	72,5	19,0	29,1
dont catégorie C	0,9	74,6	23,4	35,9	0,6	74,6	24,6	36,9
Contractuels	0,9	49,3	21,4	37,1	0,9	35,6	21,3	34,7
Autres catégories et statuts	1,8	64,6	30,0	39,2	1,1	45,9	25,1	52,4
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,3	68,0	23,7	36,2	1,0	62,4	23,3	35,5
Bénéficiaires de contrats aidés	4,3	22,9	17,6	31,2	2,6	18,4	26,3	41,1
Femmes	1,3	65,6	23,4	36,0	1,0	59,3	23,7	36,0
Hommes	1,4	73,8	24,4	36,6	1,1	63,5	21,8	34,1
Moins de 30 ans	2,6	52,2	21,5	31,9	1,9	34,9	22,7	33,7
30-39 ans	2,4	61,1	21,3	32,0	1,5	55,0	21,0	32,4
40-49 ans	1,3	76,2	23,6	36,2	1,0	70,1	24,0	36,1
50-59 ans	0,7	77,1	25,4	39,8	0,6	71,5	24,3	37,2
60 ans et plus	-0,2	51,0	31,1	47,2	0,2	44,2	24,1	39,9

Source : Siasp Insee. Traitement DREES.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

(1) Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Lecture : 67,5 % des agents présents dans les hôpitaux en 2016 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2016 et 2017. Le salaire net a diminué pour 23,6 % de ces agents et pour 36,2 % d'entre eux a évolué moins vite que l'inflation.

Figure 3.1.6 : Évolutions en 2017 en euros constants du salaire net des agents en place en 2016 et 2017 ⁽¹⁾ 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	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile		Médiane	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile		Médiane	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile		Médiane	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	2,4	2,0	-2,4	-0,2	4,9	8,9	1,8	1,3	-2,1	-0,2	3,4	6,7	1,3	1,0	-3,8	-0,9	3,5	7,2	2,0	1,5	-2,6	-0,3	4,0	7,8
Fonctionnaires	2,4	2,0	-2,3	-0,1	4,9	8,8	1,7	1,3	-2,0	-0,2	3,3	6,3	1,1	1,0	-3,6	-0,9	3,3	6,4	1,9	1,5	-2,5	-0,2	3,9	7,4
dont catégorie A	2,7	2,6	-2,5	0,0	5,7	9,7	1,9	1,4	-1,6	-0,1	3,7	7,0	1,3	1,1	-3,8	-1,0	3,9	7,6	2,5	2,2	-2,6	-0,2	5,2	9,3
dont catégorie B	1,6	1,3	-1,8	-0,2	3,1	6,0	1,9	1,5	-1,4	0,0	3,4	6,3	1,1	1,1	-3,0	-0,6	3,3	6,3	1,6	1,3	-2,0	-0,2	3,3	6,2
dont catégorie C	1,7	1,4	-2,2	-0,2	3,4	6,5	1,6	1,2	-2,3	-0,2	3,3	6,2	0,9	0,9	-3,7	-0,9	3,0	5,8	1,4	1,2	-2,6	-0,3	3,2	6,2
Contractuels	1,5	0,5	-3,2	-0,6	3,4	8,3	2,5	1,5	-2,5	-0,3	4,8	10,4	2,1	1,0	-3,5	-0,6	4,7	10,4	2,0	1,0	-3,1	-0,5	4,2	9,6
Autres catégories et statuts	3,6	3,0	-2,2	0,6	6,4	11,0	1,9	0,4	-2,2	-0,7	4,8	10,2	1,8	1,4	-7,0	-1,9	5,7	13,6	2,7	2,6	-3,6	-0,2	6,3	11,5
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	2,4	2,0	-2,4	-0,2	4,9	8,9	1,7	1,3	-2,1	-0,2	3,4	6,6	1,3	1,0	-3,8	-0,9	3,5	7,1	2,0	1,5	-2,6	-0,3	4,0	7,8
Bénéficiaires de contrats aidés	-0,1	-0,2	-1,6	-0,3	-0,2	1,5	4,8	1,4	-2,3	-0,3	7,7	17,6	3,7	2,1	-3,3	-0,5	7,8	13,6	3,6	0,3	-2,4	-0,3	5,9	14,7
Femmes	2,8	2,2	-1,9	0,1	5,1	9,3	1,8	1,3	-1,9	-0,1	3,4	6,5	1,3	1,0	-3,7	-0,9	3,4	7,0	2,1	1,6	-2,4	-0,2	4,1	7,9
Hommes	2,0	1,6	-2,9	-0,4	4,4	8,4	1,7	1,3	-2,3	-0,2	3,5	7,0	1,4	1,0	-4,0	-0,9	3,7	7,8	1,8	1,4	-2,8	-0,4	3,9	7,8
Moins de 30 ans	2,8	1,8	-4,4	-0,4	5,3	10,5	2,9	1,5	-2,5	-0,3	5,0	11,0	2,5	1,8	-4,0	-0,6	5,5	10,5	2,7	1,7	-3,6	-0,4	5,3	10,6
30-39 ans	3,4	2,8	-2,3	0,2	6,1	10,7	2,4	1,6	-1,8	0,0	4,1	7,8	2,3	1,4	-3,7	-0,6	4,3	8,8	2,8	2,0	-2,5	-0,1	5,0	9,4
40-49 ans	2,6	2,2	-2,2	0,0	5,0	9,1	1,8	1,3	-2,2	-0,2	3,5	6,6	1,2	0,9	-3,6	-0,9	3,3	6,5	2,1	1,6	-2,5	-0,2	4,1	7,8
50-59 ans	1,9	1,6	-2,3	-0,3	4,1	7,8	1,4	1,1	-2,1	-0,2	3,1	5,8	0,7	0,7	-3,7	-1,0	2,7	5,6	1,5	1,2	-2,5	-0,4	3,4	6,6
60 ans et plus	0,9	0,8	-3,0	-0,8	3,0	6,1	1,2	1,0	-2,3	-0,3	3,0	5,8	-0,2	0,3	-5,1	-1,6	2,3	5,3	0,8	0,8	-3,1	-0,7	2,9	5,9

Source : Siasp Insee. Traitement DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Personnes présentes les deux années consécutives 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 2016 et 2017, le salaire net moyen a évolué de +2,4 %. Pour la moitié des agents en place en 2016 et 2017, le salaire net a augmenté de plus de 2,0 %. Il a diminué de 2,4 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 8,9 % pour 10 % des agents.

2 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.7 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) dans les trois versants de la fonction publique en 2017

	Niveaux mensuels moyens (en euros)			Évolution 2017/2016 en euros courants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
FPE (ministères)	2475	2819	2607	2,3	1,6	2,0
Cadres	2919	3386	3116	2,3	1,9	2,1
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3789	4353	4075	2,5	2,5	2,4
Professions intermédiaires	2382	2605	2444	3,4	2,1	3,0
Employés, ouvriers	1911	2307	2114	0,1	1,3	0,7
FPE (ministères et établissements publics)	2408	2785	2556	2,5	1,6	2,1
Cadres	2942	3368	3138	2,1	1,6	1,8
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3463	3839	3659	2,1	1,7	1,9
Professions intermédiaires	2289	2467	2341	3,2	2,0	2,8
Employés, ouvriers	1867	2245	2040	1,2	1,6	1,5
FPT	1867	2053	1944	2,1	2,0	2,1
Cadres	3162	3622	3365	2,5	1,7	2,1
Professions intermédiaires	2250	2365	2290	2,0	1,6	1,9
Employés, ouvriers	1634	1819	1713	2,1	2,1	2,1
Hôpitaux publics	2217	2807	2352	1,5	1,4	1,4
Cadres	4321	5639	4922	1,4	1,2	1,1
<i>médecins et pharmaciens</i>	4496	5918	5145	1,7	1,6	1,4
<i>cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>	3405	4161	3748	0,3	-0,2	-0,1
Professions intermédiaires	2331	2403	2343	1,0	0,6	0,9
<i>P.I. soignantes et sociales</i>	2365	2416	2373	1,0	0,6	1,0
<i>P.I. administratives et techniques</i>	2069	2351	2139	1,1	0,3	0,9
Employés, ouvriers	1750	1767	1754	1,3	1,2	1,2
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>	1759	1799	1765	1,2	1,2	1,2
<i>ouvriers</i>	1626	1734	1700	1,4	1,2	1,2
Établissements médico-sociaux	1822	1963	1846	1,5	0,6	1,3
Cadres	3410	4506	3772	2,1	1,4	1,6
Professions intermédiaires	2165	2174	2167	1,2	1,5	1,3
Employés, ouvriers	1681	1677	1680	1,4	0,5	1,3
FPH	2164	2722	2288	1,4	1,3	1,3
Cadres	4276	5606	4876	1,4	1,2	1,1
Professions intermédiaires	2321	2385	2332	1,0	0,6	0,9
Employés, ouvriers	1736	1754	1740	1,3	1,1	1,2
Secteur privé (en 2016)	1969	2431	2238	nd	nd	nd
Cadres	3477	4377	4060	nd	nd	nd
Professions intermédiaires	2055	2396	2241	nd	nd	nd
Employés, ouvriers	2028	2268	1636	nd	nd	nd

Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFF – Dessi.

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. Les données 2016 n'étaient pas disponibles au moment de la publication de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

Hors militaires, assistants maternels et familiaux, internes et externes des hôpitaux.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 3.1.8 : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2017

		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
Ensemble des fonctionnaires		100,0	2 732	100,0	2 026	100,0	2 145	100,0	2 169	100,0	1 956
Catégorie A	Ensemble	66,2	2 975	9,5	3 385	26,7	2 595	28,7	2 585	10,7	2 821
	-30 ans	4,9	2 000	0,2	2 229	4,4	2 002	4,8	2 002	1,1	1 998
	30-39 ans	15,2	2 469	1,7	2 796	8,9	2 284	9,7	2 280	2,8	2 392
	40-49 ans	22,8	2 928	3,1	3 328	7,2	2 725	7,7	2 723	3,2	2 749
	50-59 ans	18,1	3 433	3,3	3 607	5,1	3 197	5,4	3 191	2,8	3 282
	60 ans et +	5,1	4 023	1,2	3 927	1,1	3 841	1,2	3 812	0,8	4 186
Catégorie B	Ensemble	19,1	2 461	15,1	2 358	21,6	2 365	22,5	2 378	14,0	2 205
	-30 ans	1,2	1 966	0,4	1 811	1,4	1 864	1,4	1 868	0,6	1 720
	30-39 ans	4,0	2 202	3,0	2 072	4,7	2 049	4,9	2 060	3,3	1 920
	40-49 ans	6,8	2 484	5,1	2 332	6,5	2 356	6,7	2 371	4,5	2 179
	50-59 ans	5,5	2 640	5,3	2 524	7,7	2 595	8,0	2 609	4,8	2 417
	60 ans et +	1,6	2 784	1,3	2 601	1,3	2 717	1,5	1 871	0,9	2 548
Catégorie C	Ensemble	14,6	1 989	75,4	1 789	51,8	1 821	48,8	1 827	75,3	1 788
	-30 ans	0,8	1 819	4,0	1 605	3,6	1 654	3,4	1 657	4,8	1 637
	30-39 ans	2,5	1 886	13,6	1 742	11,8	1 740	11,3	1 740	15,4	1 736
	40-49 ans	4,4	1 974	23,6	1 797	16,2	1 806	15,1	1 810	24,6	1 789
	50-59 ans	5,3	2 040	28,3	1 820	18,1	1 902	16,9	1 915	27,4	1 837
	60 ans et +	1,6	2 108	5,9	1 844	2,2	1 963	2,1	1 989	3,1	1 831

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : Salaires en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, assistants maternels et familiaux, internes et externes des hôpitaux.

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

2

Les 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 2017

		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	2 577	100,0	1 949	100,0	2 135	100,0	2 162	100,0	1 935
Catégorie A	Ensemble	69,9	2 760	10,3	3 158	27,9	2 535	30,2	2 528	10,7	2 680
	-30 ans	6,0	1 976	0,2	2 180	4,8	1 996	5,3	1 997	1,2	1 978
	30-39 ans	17,7	2 368	2,1	2 694	9,6	2 273	10,5	2 270	3,0	2 348
	40-49 ans	24,4	2 761	3,2	3 132	7,4	2 689	8,0	2 690	3,2	2 663
	50-59 ans	17,7	3 197	3,6	3 361	5,1	3 110	5,4	3 107	2,7	3 146
	60 ans et +	4,2	3 687	1,2	3 602	1,0	3 572	1,0	3 558	0,6	3 758
Catégorie B	Ensemble	14,8	2 384	16,8	2 290	22,1	2 352	23,4	2 363	12,9	2 206
	-30 ans	0,9	1 902	0,5	1 780	1,4	1 855	1,5	1 863	0,6	1 711
	30-39 ans	2,9	2 123	3,6	2 047	4,9	2 041	5,1	2 051	3,1	1 922
	40-49 ans	4,4	2 356	5,5	2 280	6,7	2 348	7,0	2 360	4,1	2 192
	50-59 ans	4,9	2 539	5,8	2 439	7,9	2 580	8,4	2 590	4,4	2 426
	60 ans et +	1,7	2 710	1,4	2 511	1,3	2 685	1,4	2 696	0,8	2 544
Catégorie C	Ensemble	15,1	1 924	72,9	1 700	50,0	1 817	46,4	1 824	76,3	1 784
	-30 ans	0,7	1 765	3,5	1 556	3,6	1 659	3,4	1 663	5,1	1 639
	30-39 ans	2,3	1 818	12,3	1 660	11,7	1 748	11,1	1 749	15,9	1 740
	40-49 ans	4,2	1 873	22,7	1 699	15,6	1 806	14,4	1 810	24,9	1 789
	50-59 ans	6,0	1 972	27,8	1 723	17,1	1 894	15,7	1 909	27,3	1 830
	60 ans et +	1,9	2 066	6,6	1 759	2,0	1 927	1,8	1 953	3,1	1 813
Hommes fonctionnaires		100,0	2 961	100,0	2 131	100,0	2 182	100,0	2 194	100,0	2 065
Catégorie A	Ensemble	60,5	3 345	8,3	3 769	21,6	2 917	22,8	2 886	10,2	3 589
	-30 ans	3,4	2 062	0,1	2 370	2,7	2 042	2,9	2 039	0,6	2 212
	30-39 ans	11,5	2 699	1,2	3 032	6,0	2 359	6,5	2 347	1,7	2 782
	40-49 ans	20,4	3 223	2,9	3 626	6,3	2 899	6,7	2 883	2,9	3 239
	50-59 ans	18,8	3 763	2,9	4 025	5,0	3 565	5,1	3 545	3,3	3 856
	60 ans et +	6,4	4 346	1,2	4 355	1,6	4 517	1,6	4 467	1,7	4 991
Catégorie B	Ensemble	25,3	2 527	12,9	2 480	19,1	2 427	19,1	2 452	19,6	2 201
	-30 ans	1,8	2 013	0,2	1 909	1,3	1 905	1,3	1 910	0,5	1 772
	30-39 ans	5,7	2 262	2,2	2 127	4,1	2 088	4,1	2 106	4,2	1 915
	40-49 ans	10,2	2 566	4,5	2 418	5,7	2 396	5,6	2 427	6,5	2 136
	50-59 ans	6,3	2 759	4,8	2 663	6,6	2 671	6,6	2 703	6,9	2 388
	60 ans et +	1,4	2 913	1,2	2 747	1,5	2 832	1,5	2 861	1,5	2 559
Catégorie C	Ensemble	13,9	2 095	78,8	1 901	59,3	1 835	58,2	1 839	70,2	1 807
	-30 ans	0,9	1 877	4,7	1 655	3,2	1 631	3,2	1 632	3,5	1 620
	30-39 ans	2,8	1 970	15,3	1 832	12,2	1 708	12,1	1 708	12,9	1 712
	40-49 ans	4,7	2 108	24,9	1 918	18,4	1 807	17,9	1 809	23,0	1 790
	50-59 ans	4,4	2 176	28,9	1 946	22,3	1 926	21,7	1 932	27,8	1 875
	60 ans et +	1,0	2 228	5,0	1 996	3,2	2 054	3,3	2 067	3,0	1 927

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : Salaires en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, assistants maternels et familiaux, internes et externes des hôpitaux.

Figure 3.1.9 : Evolution en euros constants de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique et proportion d'agents pris en compte dans le calcul de la RMPP en 2017 (en %)

	FPE (ministères et établissements publics)			FPT			FPH			Hôpitaux publics			Établissements médico-sociaux							
	Part des agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix	Évolution de la RMPP nette	Évolution de la RMPP brute	Part des agents de 2016 présents en 2017 ⁽¹⁾	Part des agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix	Évolution de la RMPP nette	Évolution de la RMPP brute	Part des agents de 2016 présents en 2017 ⁽¹⁾	Part des agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix	Évolution de la RMPP nette	Évolution de la RMPP brute	Part des agents de 2016 présents en 2017 ⁽¹⁾	Part des agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix	Évolution de la RMPP nette	Évolution de la RMPP brute	Part des agents de 2016 présents en 2017 ⁽¹⁾				
Ensemble	64,0	2,8	2,4	27,0	65,7	2,1	1,8	28,2	66,6	1,6	1,3	36,1	67,5	1,6	1,3	36,2	60,1	1,4	1,0	35,6
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	66,8	2,5	2,2	32,1	69,9	2,3	2,0	27,3	64,5	2,0	1,9	37,7	64,8	2,0	1,9	37,8	55,3	2,1	1,9	34,5
PCS professions intermédiaires	62,4	3,6	3,3	19,1	66,6	2,2	1,9	25,3	66,7	1,7	1,3	34,9	67,0	1,7	1,3	35,2	62,1	1,8	1,5	30,8
PCS employés et ouvriers	62,4	2,0	1,5	31,6	65,3	2,1	1,7	28,8	66,9	1,4	0,9	36,7	68,5	1,4	1,0	36,7	59,7	1,2	0,7	37,0
Fonctionnaires	71,4	2,8	2,4	25,8	74,4	2,1	1,7	27,9	72,5	1,5	1,1	35,8	72,3	1,5	1,1	35,8	73,6	1,3	0,9	35,5
dont catégorie A	70,3	3,1	2,7	24,7	73,2	2,3	1,9	27,2	68,4	1,7	1,3	37,0	68,4	1,7	1,3	37,1	67,2	1,9	1,6	33,9
dont catégorie B	74,9	2,0	1,6	28,4	73,1	2,2	1,9	24,3	72,3	1,5	1,1	33,6	72,3	1,5	1,1	33,9	72,5	1,7	1,2	29,1
dont catégorie C	72,9	2,1	1,7	27,2	74,8	2,0	1,6	28,6	74,6	1,4	0,9	36,1	74,6	1,4	0,9	35,9	74,6	1,1	0,6	36,9
Contractuels	35,7	1,6	1,5	42,2	35,2	2,5	2,5	29,3	46,6	1,9	1,8	36,7	49,3	1,9	1,8	37,1	35,6	1,3	1,1	35,3
Autres catégories et statuts	69,2	3,7	3,6	20,3	57,9	2,1	1,9	45,8	64,3	1,6	1,3	39,4	64,6	1,6	1,3	39,2	45,9	1,4	1,0	52,4
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés ⁽²⁾	65,4	2,8	2,4	26,8	67,7	2,1	1,7	28,0	67,4	3,8	3,7	36,1	69,0	4,4	4,3	36,2	62,4	2,7	2,6	35,5
Bénéficiaires de contrats aidés	10,6	0,1	-0,1	81,5	21,4	4,7	4,8	38,8	21,2	1,6	1,3	34,5	22,9	1,6	1,3	31,2	18,4	1,4	1,0	41,1
Femmes	61,5	3,1	2,8	24,2	60,4	2,1	1,8	27,4	64,8	1,6	1,4	36,0	65,6	1,6	1,4	36,0	59,3	1,4	1,1	36,0
Hommes	67,9	2,4	2,0	30,9	73,1	2,1	1,7	29,0	72,8	2,6	2,5	36,4	73,8	2,7	2,6	36,6	63,5	2,0	1,9	34,1
Moins de 30 ans	29,3	3,2	2,8	33,0	39,1	3,0	2,9	29,9	49,8	2,6	2,3	32,0	52,2	2,7	2,4	31,9	34,9	1,9	1,5	33,7
30-39 ans	58,1	3,8	3,4	22,9	60,5	2,7	2,4	25,3	60,4	1,6	1,2	32,0	61,1	1,6	1,3	32,0	55,0	1,4	1,0	32,4
40-49 ans	74,1	3,0	2,6	25,1	71,9	2,2	1,8	28,0	75,4	1,0	0,7	36,2	76,2	1,0	0,7	36,2	70,1	1,1	0,6	36,1
50-59 ans	74,3	2,3	1,9	29,1	75,2	1,8	1,4	28,9	76,4	0,1	-0,2	39,5	77,1	0,1	-0,2	39,8	71,5	0,6	0,2	37,2
60 ans et plus	50,2	1,2	0,9	38,2	49,6	1,5	1,2	31,2	50,3	1,6	1,3	46,5	51,0	1,6	1,3	47,2	44,2	1,4	1,0	39,9
Ensemble France métropolitaine	64,0	2,8	2,4	27,1	65,5	2,1	1,7	28,2	66,3	1,8	1,5	36,0	67,2	1,8	1,5	36,0	60,0	1,6	1,4	35,7
Ensemble DOM	64,9	2,9	2,6	25,6	70,4	2,8	2,4	28,2	78,0	0,0	0,0	40,4	78,2	0,0	0,0	40,8	73,8	0,0	0,0	31,8

Sources : Sisap, Insee, Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Drees.

Champ : France (hors Mayotte) compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuelisé. Hors militaires, assistants maternels et familiaux, internes et externes des hôpitaux.

(1) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

(2) Comprend les fonctionnaires, les contractuels et les personnels classés dans autres catégories et statuts.

Attention : Les données FPH pour les contractuels ont été modifiées. Les contrats aidés ne sont plus regroupés avec les contractuels pour que les définitions soient homogènes entre les versants.

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

2 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.1.10 : Evolution des salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique de l'Etat (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (volume en EQTP)			Salaires nets moyens en 2017 ⁽¹⁾ (en euros)	Évolution 2017/2016 (en %)		RMPP nette ⁽³⁾ 2017/2016		
	Structure des effectifs 2017 (en %)	2017 (en milliers)	Évolution 2017/2016 (en %)		Salaires moyens (en euros constants)	À structure constante ⁽²⁾	Proportion des agents de 2016 présents en 2017 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation ⁽⁴⁾ (en %)
Ensemble	100,0	2 029,1	-0,1	2 556	1,0	0,8	64,0	2,4	27,0
<i>dont : enseignants</i>	46,3	938,6	0,0	2 626	1,6	1,2	67,8	3,1	23,2
<i>dont : non-enseignants</i>	53,7	1 090,5	-0,3	2 496	0,5	0,5	60,8	1,8	30,7
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	36,2	735,2	-0,7	3 138	0,8	0,4	66,8	2,2	32,1
Fonctionnaires de catégorie A+ ⁽⁵⁾	5,1	104,0	0,3	4 310	0,4	0,0	71,3	1,9	34,8
<i>dont enseignants⁽⁶⁾</i>	2,7	55,5	-0,4	3 767	0,2	-0,8	71,9	1,7	37,0
<i>dont police⁽⁷⁾</i>	0,1	1,6	0,0	5 820	0,8	-0,5	57,2	2,4	34,7
Fonctionnaires de catégorie A (à l'exception des A+)	22,5	455,6	-0,9	3 117	0,8	0,6	72,2	2,2	31,5
<i>dont enseignants⁽⁸⁾</i>	15,2	308,3	-1,0	2 865	0,9	0,6	73,9	2,3	32,2
<i>dont police⁽⁹⁾</i>	0,2	3,9	0,0	4 303	0,3	0,7	81,6	0,7	46,7
Contractuels	4,1	82,6	-1,4	2 646	0,8	-0,3	34,6	1,7	40,3
<i>dont enseignants⁽¹⁰⁾</i>	0,7	13,9	1,5	2 000	-0,3	-0,3	24,3	1,4	48,9
Autres catégories et statuts	4,6	92,6	0,3	2 367	1,4	1,1	64,0	3,1	28,0
<i>dont enseignants⁽¹¹⁾</i>	4,5	91,2	0,2	2 330	1,3	1,2	64,6	3,2	28,0
PCS professions intermédiaires dont :	39,4	798,6	0,5	2 341	1,8	1,7	62,4	3,3	19,1
Fonctionnaires de catégorie A	21,0	426,9	1,3	2 497	2,5	2,3	67,9	3,9	14,3
<i>dont enseignants⁽¹²⁾</i>	19,3	390,7	0,3	2 475	2,8	2,4	67,1	4,0	13,1
<i>dont police⁽¹³⁾</i>	0,2	4,4	-8,3	3 571	0,6	1,3	79,3	1,7	38,2
Fonctionnaires de catégorie B	8,9	180,7	-2,2	2 439	0,7	1,2	72,5	1,9	24,1
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	7,2	146,3	2,7	2 441	0,3	0,2	72,6	1,7	24,7
<i>dont enseignants⁽¹⁴⁾</i>	0,1	2,2	-21,4	2 257	1,7	1,6	72,7	3,0	26,9
<i>dont pénitentiaire⁽¹⁵⁾</i>	0,1	1,2	9,1	2 932	2,2	1,4	69,9	3,7	19,0
Contractuels	6,1	124,3	3,0	1 837	0,6	-0,2	30,1	1,7	44,8
<i>dont enseignants⁽¹⁰⁾</i>	1,8	35,9	9,5	2 012	1,8	-3,0	30,4	3,5	34,9
Autres catégories et statuts	2,4	48,4	-2,0	2 296	3,2	2,7	75,2	4,4	10,2
<i>dont enseignants⁽¹⁷⁾</i>	2,0	40,7	-1,2	2 152	3,7	3,0	73,7	4,9	7,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les salaires sont exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions.

(2) L'évolution à structure constante consiste à mesurer l'évolution des rémunérations lorsque la structure des effectifs par grade et par échelon est rigide au niveau de l'année précédente. Dans le cadre de l'application du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), une partie des grilles indiciaires des fonctionnaires ont été rééchelonnées en 2017. La structure par grade et échelon a dans ce cas été adaptée.

(3) 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.

(4) Inflation y compris tabac (+1,03 %) en 2017.

(5) Voir définitions.

(6) Par exemple : professeurs d'université et maîtres de conférence.

(7) Commissaires de police.

(8) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

(9) Par exemple : commandants de police.

(10) Emplois occasionnels ou saisonniers majoritairement. Hors enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat.

(11) Enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat.

(12) Par exemple : professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège.

(13) Par exemple : capitaines ou lieutenants de police.

(14) Par exemple : instituteurs.

(15) Corps de commandement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires).

(16) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers.

(17) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

Figure 3.1.10 (suite) : Evolution des salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique de l'Etat (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (volume en EQTP)			Salaires nets moyens en 2017 ⁽¹⁾ (en euros)	Évolution 2017/2016 (en %)		RMPP nette ⁽³⁾ 2017/2016		
	Structure des effectifs 2017 (en %)	2017 (en milliers)	Évolution 2017/2016 (en %)		Salaires moyens (en euros constants)	À structure constante ⁽²⁾	Proportion des agents de 2016 présents en 2017 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation ⁽⁴⁾ (en %)
PCS employés et ouvriers dont :	24,3	492,2	-0,5	2 040	0,4	0,5	62,4	1,5	31,6
Fonctionnaires de catégorie B	5,1	103,8	5,2	2 498	0,1	0,6	79,5	1,2	35,0
<i>dont police⁽¹⁶⁾</i>	5,0	101,3	2,9	2 509	0,5	0,6	79,6	1,2	35,1
Fonctionnaires de catégorie C	10,7	216,5	-2,8	1 989	1,0	0,9	72,8	1,7	27,1
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	8,9	179,7	-1,7	1 922	1,0	0,5	73,3	1,8	25,1
<i>dont pénitentiaire⁽¹⁷⁾</i>	1,3	25,8	1,2	2 335	0,7	0,6	74,1	0,8	42,2
Contractuels	6,1	123,2	3,5	1 859	-3,3	-0,1	41,7	1,2	41,8
Autres catégories et statuts	0,8	16,2	-10,0	2 409	2,1	2,3	80,2	3,6	14,6
Ministères	76,5	1 552,1	0,5	2 607	1,0	0,9	68,6	2,6	25,2
<i>dont : enseignants</i>	42,2	855,6	0,1	2 555	1,8	1,4	68,2	3,2	21,8
<i>dont : non-enseignants</i>	34,3	696,4	1,1	2 670	0,0	0,3	69,2	1,8	29,3
Établissements publics	23,5	477,0	-2,3	2 392	1,0	0,6	49,4	1,8	35,1
<i>dont : enseignants</i>	4,1	82,9	-0,7	3 356	0,3	-0,5	63,9	1,7	38,2
<i>dont : non-enseignants</i>	19,4	394,1	-2,6	2 189	1,0	0,9	46,4	1,8	34,2
Fonctionnaires	73,6	1 493,2	-0,2	2 732	1,2	1,1	71,4	2,4	25,8
Catégorie A	48,7	987,9	-0,1	2 975	1,3	1,1	70,3	2,7	24,7
Catégorie B	14,0	284,6	1,5	2 461	0,3	1,0	74,9	1,6	28,4
Catégorie C	10,8	218,2	-2,7	1 989	0,9	0,9	72,9	1,7	27,2
Contractuels	16,4	333,3	2,4	2 050	-0,9	-0,5	35,7	1,5	42,2
Autres catégories et statuts	7,7	157,2	-1,6	2 349	2,0	1,7	69,2	3,6	20,3
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,8	1 983,7	0,1	2 587	0,9	0,8	65,4	2,4	26,8
Bénéficiaires de contrats aidés	2,2	45,4	-10,6	1 222	-0,4	-0,3	10,6	-0,1	81,5
Femmes	60,7	1 232,0	0,1	2 408	1,4	1,1	61,5	2,8	24,2
Hommes	39,3	797,0	-0,5	2 785	0,5	0,5	67,9	2,0	30,9
Moins de 30 ans	10,5	213,7	0,7	1 771	1,5	0,9	29,3	2,8	33,0
30-39 ans	22,6	459,1	-3,4	2 218	0,9	1,2	58,1	3,4	22,9
40-49 ans	31,8	645,0	0,7	2 598	1,0	0,9	74,2	2,6	25,1
50-59 ans	27,4	555,1	-0,2	2 889	0,8	0,5	74,3	1,9	29,1
60 ans et plus	7,7	156,2	5,5	3 272	-0,4	0,2	50,2	0,9	38,2
Ensemble France métropolitaine	96,6	1 959,2	-0,2	2 527	1,0	0,8	64,0	2,4	27,1
Ensemble DOM	3,4	69,9	0,7	3 382	1,2	0,9	64,9	2,6	25,6

Source : Siasp, Insee, Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les salaires sont exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions.

(2) L'évolution à structure constante consiste à mesurer l'évolution des rémunérations lorsque la structure des effectifs par grade et par échelon est figée au niveau de l'année précédente. Dans le cadre de l'application du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), une partie des grilles indiciaires des fonctionnaires ont été rééchelonnées en 2017. La structure par grade et échelon a dans ce cas été adaptée.

(3) 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.

(4) Inflation y compris tabac (+1,03 %) en 2017.

(16) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers.

(17) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

Figure 3.1.11 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle⁽¹⁾ des femmes fonctionnaires civiles de la FPE en 2017

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités ⁽³⁾			Salaire brut ⁽²⁾	Salaire net global ⁽²⁾⁽⁵⁾
				Montant ⁽²⁾	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	892,8	2549	531	16,9	20,8	3139	2577
dont : total enseignants	56,8	507,3	2763	338	10,7	12,2	3167	2588
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	33,3	297,5	3019	708	18,7	23,4	3795	3124
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	33,3	297,3	3020	708	18,7	23,5	3796	3124
Cadres de catégorie A+ ⁽⁶⁾	4,6	40,8	3882	1001	20,1	25,8	4975	4111
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	0,4	3,6	4058	2958	41,5	72,9	7129	6015
Inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	0,8	7,3	4068	2285	35,4	56,2	6457	5426
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾	3,4	30,0	3816	457	10,5	12,0	4360	3566
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	28,7	256,4	2882	662	18,3	23,0	3608	2967
Attachés et inspecteurs	3,9	35,0	2793	1394	32,8	49,9	4251	3546
dont attachés et inspecteurs principaux et hors classe ⁽¹⁰⁾	0,9	8,1	3247	1796	35,1	55,3	5123	4292
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) ⁽¹¹⁾	1,4	12,3	2699	1252	31,1	46,4	4020	3360
Professeurs certifiés et agrégés	20,3	181,3	2874	448	13,2	15,6	3386	2771
Autres enseignants de catégorie A	0,1	0,7	2645	200	6,9	7,5	2896	2355
Police (commandants)	0,1	0,7	3485	1598	30,9	45,9	5179	4160
Autres cadres de catégorie A ⁽¹²⁾	2,9	26,3	3130	870	21,4	27,8	4061	3346

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civiles de la fonction publique de l'État.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimé en équivalent temps plein mensualisé.

(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) Voir définitions.

(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) Sont classés ici l'ensemble des grades dont les grilles indiciaires atteignent des niveaux comparables à celles des attachés et inspecteurs principaux ou hors classe. En particulier, les administrateurs des finances publiques adjoints sont classés dans cette catégorie.

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

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

Figure 3.11 (suite) : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle⁽¹⁾ des femmes fonctionnaires civiles de la FPE en 2017

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités ⁽³⁾			Salaire brut ⁽²⁾	Salaire net global ⁽²⁾⁽⁵⁾
				Montant ⁽²⁾	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
PCS professions intermédiaires dont :	49,1	438,1	2 497	394	13,4	15,8	2 951	2 416
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	36,6	326,6	2 619	288	9,7	11,0	2 973	2 428
Professeurs des écoles	30,4	271,6	2 600	241	8,3	9,3	2 909	2 373
Professeurs de lycée professionnel	3,3	29,8	2 818	506	15,0	18,0	3 384	2 773
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	0,7	3 444	487	12,3	14,1	3 953	3 229
Autres enseignants	0,1	0,5	3 504	304	7,9	8,7	3 832	3 152
Police (capitaine et lieutenant)	0,1	1,3	2 795	1 363	32,1	48,7	4 244	3 409
Autres professions intermédiaires de catégorie A	2,5	22,6	2 528	491	16,0	19,4	3 075	2 525
Professions intermédiaires de catégorie B	12,4	110,9	2 142	706	24,4	33,0	2 890	2 384
Greffiers	0,9	8,4	2 095	542	20,3	25,9	2 678	2 209
Instituteurs	0,2	1,7	2 435	264	9,6	10,9	2 750	2 238
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens) dont secrétaires administratifs	9,7	86,3	2 141	730	25,1	34,1	2 912	2 405
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	4,4	39,4	2 101	686	24,3	32,7	2 830	2 341
Autres professions intermédiaires de catégorie B	0,0	0,4	2 310	948	28,6	41,0	3 310	2 649
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,6	14,2	2 134	703	24,4	32,9	2 885	2 370
PCS employés et ouvriers dont :	17,6	157,3	1 803	579	23,9	32,1	2 424	1 995
Employés et ouvriers de catégorie B	2,4	21,4	1 946	941	31,8	48,3	2 954	2 388
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...) dont brigadiers (y compris chefs et majors) dont gardiens de la paix	2,2	20,0	1 933	982	32,9	50,8	2 987	2 412
Adjoint administratif et adjoint technique	0,9	7,6	2 243	1 125	32,7	50,2	3 441	2 766
Employés et ouvriers de catégorie C	1,4	12,4	1 743	895	33,0	51,3	2 708	2 195
Adjoint administratif et adjoint technique	15,1	134,4	1 782	512	21,9	28,7	2 332	1 924
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	13,7	122,3	1 782	478	20,8	26,8	2 299	1 898
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	0,6	5,3	1 805	853	31,5	47,2	2 707	2 185

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civiles de la fonction publique de l'État.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimé en équivalent temps plein mensualisé.

(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.

Figure 3.112 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle⁽¹⁾ des hommes fonctionnaires civils de la FPE en 2017

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités ⁽³⁾			Salaire brut ⁽²⁾	Salaire net global ⁽²⁾⁽⁵⁾
				Montant ⁽²⁾	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	600,4	2 683	849	23,6	31,7	3 597	2 961
dont : total enseignants	41,6	249,6	3 091	514	14,0	16,6	3 675	3 013
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	43,7	262,4	3 290	966	22,3	29,4	4 332	3 581
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	43,7	262,3	3 290	966	22,3	29,4	4 332	3 581
Cadres de catégorie A+ ⁽¹⁾	10,5	63,1	4 184	1 088	20,2	26,0	5 371	4 439
Encadrement et direction ⁽⁶⁾	1,2	7,3	4 414	3 568	44,0	80,8	8 110	6 860
Inspection, contrôle et expertise ⁽⁷⁾	0,9	5,2	4 595	2 999	38,9	65,3	7 717	6 506
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁸⁾	8,4	50,7	4 109	536	11,3	13,1	4 738	3 881
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	33,2	199,2	3 007	927	23,2	30,8	4 003	3 310
Attachés et inspecteurs	4,7	28,5	2 823	1 546	34,9	54,8	4 437	3 710
dont attachés et inspecteurs principaux et hors classe ⁽⁹⁾	1,1	6,9	3 295	2 023	37,4	61,4	5 407	4 545
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) ⁽¹⁰⁾	3,3	19,6	2 827	1 669	36,5	59,0	4 568	3 844
Professeurs certifiés et agrégés	20,8	125,0	2 993	598	16,3	20,0	3 658	3 005
Autres enseignants de catégorie A	0,2	1,3	3 058	331	9,5	10,8	3 465	2 847
Police (commandants)	0,5	3,2	3 517	1 758	32,7	50,0	5 379	4 337
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	3,6	21,6	3 415	1 259	26,5	36,9	4 742	3 934

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimé en équivalent temps plein mensualisé.

(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) 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).

(7) 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.

(8) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(9) Sont classés ici l'ensemble des grades dont les grilles indiciaires atteignent des niveaux comparables à celles des attachés et inspecteurs principaux ou hors classe. En particulier, les administrateurs des finances publiques adjoints sont classés dans cette catégorie.

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

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

Figure 3.12 (suite) : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle⁽¹⁾ des hommes fonctionnaires civils de la FPE en 2017

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités ⁽³⁾			Salaire brut ⁽²⁾	Salaire net global ⁽²⁾⁽⁵⁾
				Montant ⁽²⁾	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
PCS professions intermédiaires dont :	28,5	171,2	2519	633	19,8	25,1	3207	2639
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	16,7	100,3	2775	488	14,7	17,6	3323	2723
Professeurs des écoles	9,5	571	2742	327	10,5	11,9	3126	2554
Professeurs de lycée professionnel	5,0	29,8	2869	576	16,4	20,1	3512	2885
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	0,6	3483	560	13,8	16,1	4068	3332
Autres enseignants	0,1	0,7	3710	325	8,0	8,8	4066	3394
Police (capitaine et lieutenant)	0,5	3,1	2881	1531	33,9	53,1	4515	3642
Autres professions intermédiaires de catégorie A	1,5	9,1	2526	858	25,0	33,9	3435	2857
Professions intermédiaires de catégorie B	11,6	69,7	2163	844	27,6	39,0	3052	2528
Greffiers	0,2	1,2	2092	563	20,9	26,9	2693	2222
Instituteurs	0,1	0,5	2468	337	11,8	13,7	2846	2324
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,6	57,7	2152	836	27,6	38,8	3033	2510
dont secrétaires administratifs	1,8	10,8	2124	754	25,8	35,5	2926	2425
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,8	2612	1136	29,8	43,5	3816	3055
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,6	9,5	2181	926	29,4	42,5	3154	2636
PCS employés et ouvriers dont :	27,8	166,9	1896	887	31,2	46,8	2843	2318
Employés et ouvriers de catégorie B	13,7	82,4	2030	1027	32,8	50,6	3132	2527
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	13,5	81,3	2029	1035	33,0	51,0	3140	2532
dont brigadiers (y compris chefs et majors)	6,2	37,0	2304	1149	32,5	49,9	3533	2840
dont gardiens de la paix	7,4	44,3	1799	940	33,4	52,3	2810	2276
Employés et ouvriers de catégorie C	13,7	82,1	1775	722	28,4	40,7	2544	2096
Adjoints administratifs et adjoints techniques	9,6	57,4	1739	596	25,1	34,3	2378	1971
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	3,4	20,5	1915	965	32,9	50,4	2938	2374

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimé en équivalent temps plein mensualisé.

(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.

2 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 3.113 : Répartition indiciaire des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'Etat selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2017

Indice majoré ⁽¹⁾	Catégorie hiérarchique ⁽²⁾			Cumulés (en %)			Femmes	Hommes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<310	0	128	434	0	0	0	423	687	1110
310-319	125	8164	2756	0	3	1	2892	8153	11045
320-329	1284	202	18530	0	3	9	12587	7432	20019
330-339	1237	12174	35581	0	7	25	29099	19918	49017
340-349	2177	11473	19041	0	11	33	20623	12089	32712
350-359	1233	12192	21795	0	15	43	19500	15735	35235
360-369	507	8549	18590	0	18	51	18134	9523	27657
370-379	775	17798	5721	0	24	54	11405	12896	24301
380-399	25225	26755	26666	2	33	66	46525	32142	78667
400-419	6958	28225	22375	3	43	76	32618	24964	57582
420-439	7026	23455	14857	4	51	83	26110	19250	45360
440-459	55892	20027	14257	9	58	89	62709	27479	90188
460-479	113182	26399	10660	20	67	94	100654	49613	150267
480-499	9498	20121	370	21	74	94	13711	16290	30001
500-549	179957	51359	1295	39	91	95	156641	76022	232663
550-599	137581	20878	1	52	98	95	107064	51431	158495
600-649	125294	1450	0	64	98	95	85374	41380	126754
650-699	57440	37	0	70	98	95	31663	25814	57477
700-749	84095	52	0	78	98	95	48718	35438	84156
>749	151500	0	0	93	98	95	78134	73375	151509
Hors échelle	58535	0	0	99	98	95	20872	37669	58541
Indéterminé	7687	4590	11639	100	100	100	13351	10578	23929
Total	1027208	294028	224568	100	100	100	938807	607878	1546685

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires sur un poste principal non annexe, présents au 31/12.

(1) L'indice majoré correspond à la somme de l'indice majoré et de la bonification indiciaire lorsque le fonctionnaire en bénéficie.

(2) La somme des effectifs des fonctionnaires des catégories hiérarchiques A, B et C est inférieure à celle du nombre total de fonctionnaires, car la catégorie hiérarchique n'est pas renseignée pour 900 fonctionnaires.

Note : En 2017, dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR), l'ensemble des agents de catégorie A et C ainsi que les fonctionnaires de catégorie B de la police nationale et de l'administration pénitentiaire et les instituteurs ont bénéficié de la bascule d'une partie de leurs primes en points d'indices. De plus de nombreux corps ont bénéficié de la revalorisation de leurs grilles indiciaires, notamment la quasi-totalité de ceux de l'Éducation nationale et de ceux B-type et C-type.

Figure 3.114 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) en 2018

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en million d'euros)	Montant annuel moyen (en euros)	Montant annuel du premier décile (en euros)	Montant annuel médian (en euros)	Montant annuel du neuvième décile (en euros)
Ensemble	100,0	106,1	1 151	320	880	2 240
Fonctionnaires de catégorie A	32,2	43,0	1 451	375	1 250	2 750
Fonctionnaires de catégorie B	44,7	41,1	996	320	800	2 000
Fonctionnaires de catégorie C	13,6	9,4	752	195	650	1 430
Fonctionnaires de catégorie inconnue	3,9	5,6	1 567	400	1 250	3 125
Ouvriers	0,9	0,8	898	195	650	1 885
Contractuels	1,6	2,0	1 337	320	1 125	2 750
Autres	3,1	4,2	1 460	325	1 250	3 125
Moins de 30 ans	2,2	1,8	907	233	750	1 875
30 à 34 ans	7,6	7,5	1 062	320	800	2 080
35 à 39 ans	12,5	12,4	1 077	320	875	2 080
40 à 44 ans	17,2	17,7	1 119	320	880	2 125
45 à 49 ans	18,2	19,2	1 144	320	960	2 160
50 à 54 ans	14,8	16,0	1 165	320	960	2 375
55 ans et plus	27,5	31,5	1 244	260	960	2 500
Hommes	62,5	72,0	1 250	325	1 008	2 375
Femmes	37,5	34,1	985	250	800	1 950

Source : Fichiers ON, DGFiP. – Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France(hors Mayotte). Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Lecture : en 2018, les fonctionnaires de catégorie B représentent 44,7 % de l'effectif bénéficiaire de la mesure de rachat de jours dans la FPE ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 41,1 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 996 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie B ont perçu un montant de moins de 320 euros, 50 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 800 euros et 90 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 2 000 euros.

Sur les huit premiers mois de l'année 2019, le nombre de bénéficiaires de rachat de jours de CET augmente de 18 %. Les fonctionnaires de catégorie A sont 10 % de plus à avoir demandé une indemnisation, les fonctionnaires de catégorie B 20 % et ceux de catégorie C 27 %. La revalorisation de 10 euros des montants par jour indemnisé conduit à une hausse plus importante (+32 %) des montants versés au cours de cette période.

3.2 Les rémunérations des contractuels

Les rémunérations des contractuels : des profils et des postes spécifiques qui n'expliquent qu'en partie leur faiblesse.

Entre 2016 et 2018, le salaire moyen des contractuels dans la fonction publique est inférieur de 38 % au salaire moyen des fonctionnaires. Dans la fonction publique de l'État, l'écart est de 39 % à l'avantage des fonctionnaires, alors qu'il chute respectivement à 36 % et 26 % dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière. Les rémunérations perçues par les contractuels sont par ailleurs en moyenne inférieures de 34 % à celles perçues par les salariés du secteur privé.

La quotité de travail permet d'expliquer une première partie de ces importantes différences de rémunération. Alors qu'environ 40 % des contractuels travaillent à temps partiel, seulement 15 % des fonctionnaires et 16 % des salariés du secteur privé sont dans ce cas. L'écart de salaire au bas de la distribution diminue de moitié lorsque l'on considère les salaires en équivalent temps plein.

2 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Une autre partie des écarts est imputable aux caractéristiques des contractuels. Tandis que 54 % sont âgés de moins de 40 ans, cette part n'est que de 29 % et 46 % pour les fonctionnaires et les salariés du secteur privé. Ces différences d'âge sont couplées avec des différences d'ancienneté et d'expérience. De plus les professions exercées sont différentes. Par exemple, moins de 15 % des contractuels occupent des professions qualifiées (cadres, ingénieurs, enseignants...) alors que cette proportion monte à 29 % chez les fonctionnaires. Ainsi, on estime que les caractéristiques démographiques et socio-professionnelles des contractuels sont à l'origine des deux tiers de l'écart de rémunération en équivalent temps plein qui existe entre eux et les fonctionnaires. Entre contractuels et salariés du secteur privé, 60 % de l'écart de rémunération en équivalent temps plein est imputable aux différences entre les deux groupes.

Toutefois, à caractéristiques égales, le mode de rémunération des contractuels reste désavantageux par rapport à celui des fonctionnaires. Près de 7 contractuels sur 10 seraient mieux rémunérés s'ils étaient fonctionnaires alors que moins de 2 sur 10 seraient perdants. À la différence de celle des fonctionnaires, la rémunération des contractuels n'évolue pas de manière automatique avec l'ancienneté de l'agent. Par ailleurs, la prise en compte du niveau de qualification dans la détermination des salaires n'est pas la même selon les statuts.

La moindre prise en compte des caractéristiques rémunératrices des contractuels dans la fixation de leurs salaires est à l'origine de rémunérations beaucoup moins dispersées. On estime qu'une part importante (1/3) de l'écart de salaire en équivalent temps plein entre contractuels et fonctionnaires se résorberait s'il n'existait pas de différence de statut. Les différences de salaires entre salariés du privé et contractuels expliquées par différents modes de rémunération au sein des deux groupes sont estimées à 40 %. Les salaires moyens déterminés par les deux modes de rémunération sont très proches. En revanche, les rémunérations sont beaucoup plus concentrées chez les contractuels de la fonction publique que dans le secteur privé. Tandis que 53 % des contractuels bénéficieraient d'une meilleure rémunération dans le secteur privé, ils seraient 35 % à y perdre. En particulier, les caractéristiques conduisant à un haut de niveau de salaire (profession de cadre, haut niveau de diplôme) sont beaucoup mieux rémunérées chez les salariés du secteur privé, avantageant ainsi les individus placés en haut de la distribution des salaires. À l'inverse, les individus possédant de plus faibles niveaux de qualifications sont plus avantagés par le mode de rémunération des contractuels de la fonction publique.

Les salaires des contractuels de la fonction publique sont en moyenne inférieurs de 38 % à ceux des fonctionnaires et de 34 % à ceux des salariés du secteur privé. En moyenne, les contractuels perçoivent des rémunérations beaucoup plus faibles que les fonctionnaires ou que les salariés du secteur privé. Les contractuels de la FPH bénéficient de meilleures rémunérations que ceux de la FPE ce qui n'est pas le cas pour les fonctionnaires.

L'ordre entre salaires moyens par niveau de diplôme varie également selon le groupe considéré. Par exemple, les titulaires du baccalauréat gagnent en moyenne plus que les détenteurs d'un CAP ou d'un BEP chez les salariés du secteur privé ou les fonctionnaires, alors que la hiérarchie entre ces deux diplômes est inversée chez les contractuels.

Figure 3.2.1: Salaire net moyen dans l'échantillon en fonction des caractéristiques démographiques (en %)

	Contractuels				Fonctionnaires				Secteur privé
	FPE	FPT	FPH	Tous versants	FPE	FPT	FPH	Tous versants	Salariés du secteur privé
Ensemble	1496	1144	1524	1318	2448	1777	2062	2138	1985
Sexe									
Hommes	1709	1278	1783	1513	2640	1901	2374	2351	2212
Femmes	1337	1089	1453	1229	2292	1701	1976	2008	1700
Niveau de diplôme									
CEP et inférieurs	1274	1025	1190	1062	1884	1523	1552	1561	1403
Brevet	1473	1033	1226	1136	2328	1640	1619	1883	1514
CAP et BEP	1375	1112	1372	1203	2053	1601	1687	1694	1666
Bac	1263	1040	1363	1164	2223	1711	1682	1924	1716
Premier cycle	1411	1194	1493	1326	2354	1986	2179	2231	2098
2 ^e , 3 ^e cycle et grandes écoles	1768	1608	1901	1759	2719	2570	2962	2732	3188
Âge									
Moins de 25 ans	1018	981	1365	1078	1519	1294	1185	1404	1165
25 à 29 ans	1345	1102	1549	1297	1903	1524	1747	1774	1730
30 à 39 ans	1538	1171	1521	1369	2135	1687	1880	1950	2004
40 à 49 ans	1632	1247	1584	1399	2465	1786	2065	2154	2189
50 à 59 ans	1926	1149	1537	1369	2758	1827	2249	2276	2187
60 ans et plus	1914	1076	2037	1358	3138	1913	2920	2615	2042
Ancienneté									
Moins de 1 an	1155	983	1377	1103	1609	1355	1614	1560	1517
Entre 1 et 4 ans	1273	1064	1457	1201	1900	1470	1696	1723	1771
Plus de 4 ans	1783	1310	1676	1530	2504	1798	2090	2173	2171

Source : Enquête Emploi, Insee, fichiers relatifs aux années 2016, 2017 et 2018. Traitement DGAFP – Dessi.

Lecture : Les chiffres renseignés ci-dessus ont été calculés sur un échantillon de la population et ne sont donc pas de nature à être interprétés de manière absolue. Leur objectif est la comparaison des écarts de rémunération moyenne entre les différentes caractéristiques pour chaque groupe.

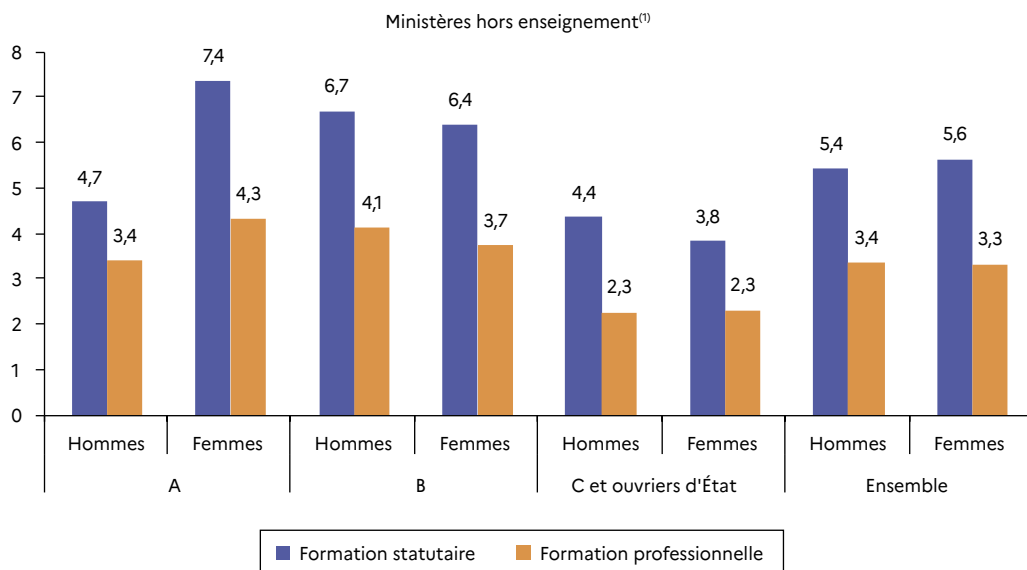
La différence de rémunération entre hommes et femmes n'est pas la même qu'il s'agisse des contractuels ou des salariés du privé : à caractéristiques égales, les femmes perçoivent un salaire inférieur aux hommes d'environ 10 % dans le secteur privé, contre 5 % chez les contractuels.

La formation des agents publics en 2017 4

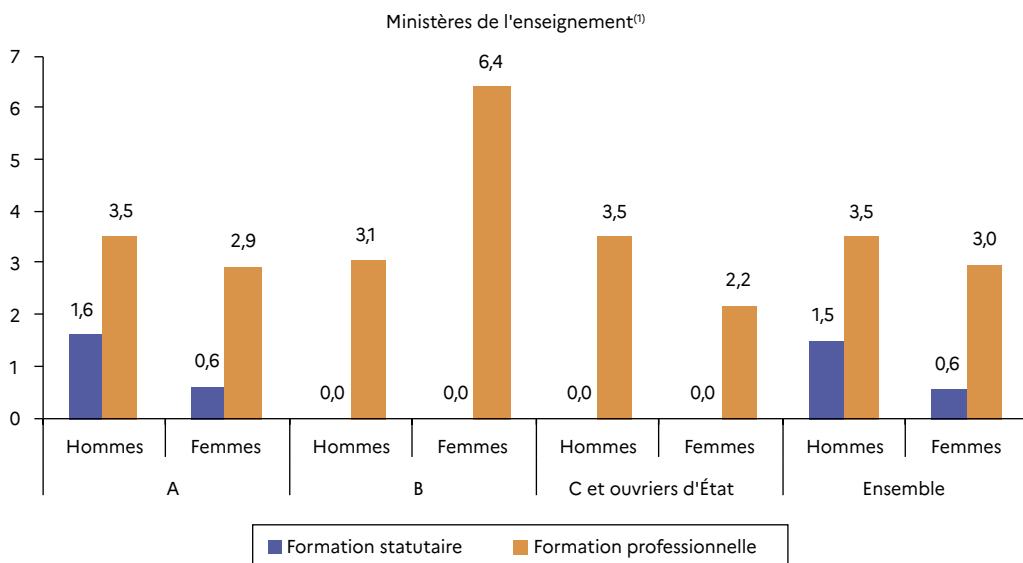
La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'Etat en 2017 4.1

4.1 La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'Etat en 2017

Figure 4.1.1 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent dans les ministères selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2017 (en nombre de jours par agent)



2 La formation des agents publics en 2017



Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 4.1.2 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2017

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Total		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Affaires étrangères et Développement international	0,4	0,3	0,3	2,7	2,9	2,8	3,1	3,2	3,1
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	0,9	0,9	0,9	1,7	1,8	1,8	2,5	2,8	2,7
Ministères économiques et financiers	8,2	7,1	7,6	4,5	4,2	4,3	12,8	11,3	11,9
Culture et Communication	0,3	0,6	0,5	2,5	3,6	3,1	2,8	4,2	3,5
Défense	0,2	0,1	0,2	2,1	2,0	2,1	2,3	2,2	2,3
Environnement, Énergie et Mer – Logement et Habitat durable	5,3	4,0	4,7	2,9	3,1	3,0	8,1	7,0	7,7
Intérieur	7,4	4,7	6,4	3,9	3,1	3,6	11,3	7,9	10,1
Justice ⁽¹⁾	3,7	11,3	7,9	1,7	2,2	2,0	5,4	13,6	9,9
Ministères sociaux	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,0	0,0	0,0	1,9	2,4	2,1	1,9	2,4	2,1
Ensemble hors enseignement⁽²⁾⁽³⁾	5,4	5,6	5,5	3,4	3,3	3,3	8,8	9,0	8,9
Enseignement⁽³⁾	1,5	0,6	0,8	3,5	3,0	3,1	5,0	3,5	4,0
Total y compris enseignement⁽²⁾⁽³⁾	3,6	2,0	2,6	3,4	3,1	3,2	7,0	5,1	5,8

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, 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) Pour le ministère de la Justice, les données 2017 sont en partie estimées.

(2) Y compris les ministères sociaux pour lesquels les données 2017 sont estimées.

(3) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Les conditions, l'organisation et le temps de travail **5**

Les conditions de travail **5.1**

Le compte-épargne temps **5.2**

Les congés et autres absences au travail **5.3**

Les congés maladie **5.4**

Les accidents de travail, les maladies professionnelles
et l'exposition aux risques professionnels **5.5**

5.1 L'organisation du temps de travail

Figure 5.1.1 : Durées travaillées en 2018 (hors enseignants)

	Durée annuelle effective (en heures)		Durée habituelle hebdomadaire (en heures)		Part des agents/salariés à temps partiel (en %)
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	
Fonction publique (hors enseignants⁽¹⁾)	1640	1025	39,3	25,7	20,8
FPE	1728	1027	41,2	26,7	13,9
FPT	1596	995	38,4	24,2	25,1
FPH	1598	1092	38,4	28,0	21,2
Sexe					
Femmes	1591	1037	38,7	26,3	28,7
Hommes	1702	948	40,1	21,9	7,5
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1839	976	43,4	25,1	13,6
Professions intermédiaires	1578	1058	38,2	26,1	23,5
Employés et ouvriers	1610	1016	38,6	25,5	21,3
Statut					
Fonctionnaires	1608	1130	38,9	28,4	15,8
Contractuels	1626	897	38,3	22,2	34,4
Autres statuts ⁽²⁾	2378	1034	52,7	26,7	17,1
Famille de métiers⁽³⁾					
Action sociale	1489	1166	38,0	28,3	23,1
Administration	1641	1083	38,8	26,8	17,8
Bâtiment, travaux publics	1596	1061	37,2	23,9	12,1
Entretien et maintenance	1496	973	37,0	24,8	27,2
Espaces verts, paysages	1586	1330	36,5	25,8	7,2
Finances publiques	1652	1256	38,8	31,3	14,6
Éducation, formation et recherche (hors enseignants)	1678	818	41,1	22,9	26,4
Justice	1990	658	47,6	26,6	11,9
Sécurité et défense	1808	992	43,1	24,1	2,6
Services à la personne	1825	1121	42,8	26,8	22,6
Soins	1615	1074	39,0	27,3	27,0
Sport et loisirs, animation, culture	1492	867	36,0	20,0	40,8
Technique, informatique, transports	1663	1117	38,7	26,9	9,6
Secteur privé⁽⁴⁾	1708	981	39,2	22,7	18,1
De 1 à 9 salariés	1690	998	38,3	22,4	22,9
De 10 à 49 salariés	1696	1035	38,9	24,0	16,5
De 50 à 499 salariés	1701	1066	39,3	25,3	12,9
500 salariés ou plus	1719	1171	40,0	28,0	9,1

Source : Enquête Emploi 2018, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : La **durée annuelle effective** inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accident, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève. La **durée habituelle hebdomadaire** ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année. Elle s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées.

Lecture : Dans la fonction publique (hors enseignants), la durée annuelle effective du travail des agents occupant un emploi à temps plein est de 1640 heures et celle des agents à temps partiel est de 1025 heures en 2018.

(1) Le temps de travail des enseignants est sous-évalué dans l'enquête Emploi, la durée déclarée par cette population ne tenant pas toujours compte de l'ensemble des heures effectuées en dehors de la salle de classe. D'après l'enquête Emploi du temps 2009-2010 de l'Insee – qui contient un questionnaire spécifiquement adapté à cette population – la durée de travail hebdomadaire des enseignants du premier degré à temps complet s'élève à 44 heures (dont 9h30 à domicile). Les enseignants du second degré déclarent quant à eux exercer 41 heures de travail par semaine d'école (dont 12h36 à domicile) [Notes d'information 13.12 et 13.13 publiées en juillet 2013 par la Depp].

(2) La catégorie « Autres statuts » comprend les assistants maternels et familiaux, les médecins et les apprentis.

(3) Voir « La nomenclature FaPPF de familles de métiers de la fonction publique », Documents et méthodes no 16, DGAFP, 2015.

(4) Y compris les salariés dont on ne connaît pas la taille de l'entreprise.

2 Les conditions, l'organisation et le temps de travail

Figure 5.1.2 : Part des agents déclarant travailler au forfait par sexe et par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique (hors enseignants) (en %)

	FPE		FPT		FPH		Ensemble de la fonction publique		Privé	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Ensemble	10	12	6	5	9	8	8	8	12	12
Sexe										
Femmes	9	9	5	5	8	7	7	7	9	9
Hommes	12	14	6	5	11	10	9	10	13	14
Catégorie socioprofessionnelle										
Cadres et professions intellectuelles supérieures	17	22	12	13	26	26	17	20	42	45
Professions intermédiaires	8	7	6	5	8	8	7	7	8	9
Employés et ouvriers	8	9	5	4	5	3	5	5	4	3

Source : Enquête Emploi, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : La durée de travail d'un agent ou salarié peut être déterminée sous la forme d'un forfait en jours. Dans ce cas, il est tenu de travailler un certain nombre de jours dans l'année. Dans l'enquête Emploi, cette question n'est pas forcément bien comprise par tous les agents ou salariés. Il existe donc des marges d'incertitude quant aux résultats présentés.

Lecture : 14 % des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2018 ; ils étaient 12 % en 2017.

Figure 5.1.3 : Organisation du temps de travail en 2016 (en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé	Ensemble
Avoir les mêmes horaires tous les jours	66,0	81,1	50,0	68,0	65,6	66,1
Avoir des horaires alternants (travail en équipe, 2x8, 3x8 ou plus) ⁽¹⁾	2,3	3,2	20,9	6,5	8,1	7,8
Avoir des horaires variables d'un jour à l'autre	31,7	15,7	29,1	25,5	26,3	26,1
Travailler le samedi (même occasionnellement) ⁽²⁾	40,5	39,1	71,0	46,4	47,9	47,5
Travailler le dimanche (même occasionnellement) ⁽²⁾	29,9	27,7	66,0	36,7	25,1	27,9
Travailler le matin (entre 5 h et 7 h, même occasionnellement)	19,4	22,9	54,6	28,0	28,4	28,3
Travailler le soir (entre 20 h et minuit, même occasionnellement)	35,7	24,4	56,6	36,1	31,2	32,4
Travailler la nuit (entre minuit et 5 h, même occasionnellement)	12,2	11,3	35,3	16,8	14,3	14,9

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

Lecture : 29,9 % des agents de la FPE travaillent le dimanche, même occasionnellement.

(1) Mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un rythme rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

(2) Les familles de métiers les plus confrontées au travail le samedi et le dimanche sont les familles Soins, Sécurité-Défense et Justice.

5.2 Le compte-épargne temps

Dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, le compte épargne-temps (CET) a été mis en place en 2002 à la suite de l'instauration de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Dans la FPT, la possibilité de recourir au dispositif des CET a été ouverte mi-2004.

Dans la FPE et la FPT, en application des accords de février 2008, une réforme globale des modalités d'utilisation des jours épargnés sur les CET a été opérée et les agents ont désormais trois possibilités d'utilisation des jours stockés dans un CET :

- une utilisation en jours de congés ;
- un rachat sous la forme d'une indemnité dont le montant par jour est fixé forfaitairement par catégorie statutaire : 125 euros pour la catégorie A, 80 euros pour la catégorie B et 65 euros pour la catégorie C jusqu'en 2018. À partir du 1^{er} janvier 2019, les montants des indemnités sont revalorisés de 10 euros pour les agents de la FPE et de la FPT.
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) pour les agents titulaires.

Cette réforme a été élargie à la fonction publique hospitalière par le décret n° 2012-1366.

Près d'un homme sur dix bénéficie d'une indemnisation des jours de congés en 2018, alors que les femmes ne sont que 4 % pour des montants inférieurs en moyenne de 27 % parmi les bénéficiaires.

La part des hommes ayant un CET est légèrement supérieure à celle des femmes (respectivement 30 % et 27 %). Les femmes de catégorie A sont moins souvent détentrices d'un CET que les hommes de la même catégorie (respectivement 50 % et 56 %). Il en va de même pour la catégorie C (respectivement 22 % et 25 %). Chez les agents de catégorie B, la part des femmes ayant un CET est comparable à celle des hommes (respectivement 39 % et 38 %).

En 2015, le nombre de jours moyen accumulés, toutes catégories confondues, atteint 15 jours. Il est plus élevé chez les catégories A (21 jours par agent et moins élevé chez les catégories C (14 jours). Fin 2015, les hommes ont accumulé plus de jours que les femmes sur leur CET (respectivement 18 jours contre 14 jours).

2 Les conditions, l'organisation et le temps de travail

Figure 5.2.1 : Nombre de comptes épargne-temps (CET), de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés dans les trois versants de la fonction publique

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière
	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2009	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2007	Tous agents 31/12/2015	Tous agents 31/12/2013	Ensemble des personnels de la FPH 31/12/2007 ⁽¹⁾
Part des agents ayant un CET (en %) au 31/12	31,4	25,1	28,2	23,2 ⁽²⁾	14,1*
Nombre moyen de jours par CET au 31/12	17,1	18,0	15,4 ⁽³⁾	16,3	27,7
Nombre de CET ouverts au 31/12	230 759	202 403	468 555 ⁽⁴⁾	380 909	132 750
Nombre de jours en stock au 31/12	3 950 769	3 581 410	7 230 228	6 201 435	3 676 450
Nombre de jours indemnisés ou rachetés	921 780	353 741	193 328	191 398	925 671
Nombre de jours versés au RAFF ⁽⁵⁾	166 738		11 379	8 719	

Sources : Enquêtes annuelles CET (FPE), DGAFP – Dessi ; bilans sociaux FPT, DGCL ; enquêtes ponctuelles FPH, DGOS.

* Estimation.

(1) On ne dispose pas de données plus récentes à partir des enquêtes ponctuelles de la DGOS. Le bilan social de la FPH indique, cependant, un nombre de CET stockés qui s'élève à 3 141 590 jours au 31 décembre 2015, soit une moyenne de 5,7 jours par agent (26 jours pour le personnel médical et 4 jours pour le personnel non médical).

(2) Ce résultat et ceux des années antérieures publiés dans les éditions précédentes du rapport annuel correspondent au nombre de CET pour cent agents et non pas la part d'agent ayant un CET. La refonte du questionnaire des bilans sociaux de la FPT portant sur l'année 2015 permet désormais de calculer cette part.

(3) Le questionnaire 2015 des bilans sociaux de la FPT ne permet plus de calculer le nombre de jours par CET. Ce résultat correspond au nombre de jours de CET par agent. Il diffère peu du nombre de jours par CET puisque généralement les agents ne disposent pas de plusieurs CET.

(4) Ce résultat correspond au nombre d'agents ayant un CET au 31/12 et non plus au nombre de CET ouverts au 31/12 comme renseigné jusqu'en 2013. Ces deux indicateurs diffèrent peu puisque généralement les agents ne disposent pas de plusieurs CET.

(5) RAFF : Régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Figure 5.2.2 : Récapitulatif des principaux indicateurs par catégorie hiérarchique des agents de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2009 après l'application des nouvelles mesures de gestion des CET

	A niveau administrateur	A niveau attaché	Ensemble des A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de CET au 31 décembre 2009	27 527	62 374	89 901	86 297	54 561	230 759
Part des agents éligibles au dispositif ayant un CET (en %)	51,0	49,9	50,3	30,7	19,9	31,4
Part des nouveaux CET, ouverts pendant les années 2008 et 2009 sur l'ensemble des CET (en %)	25,0	26,4	26,0	33,6	44,1	33,1
Part des CET utilisés pour le rachat de jours sur l'ensemble des CET au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009 (en %)	41,2	32,7	35,3	19,6	18,6	25,5
Nombre de jours rachetés au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009	222 147	358 543	580 690	240 446	100 644	921 780
Moyenne de jours rachetés par compte	19,6	17,6	18,3	14,2	9,9	15,7
Part des comptes épargne utilisés pour le versement de jours au RAFF (en %)	14,5	2,5	6,2	1,7	1,8	3,4
Nombre de jours placés au RAFF au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009	39 412	46 997	86 409	50 638	29 691	166 738
Moyenne de jours versés au RAFF par compte	9,9	29,8	15,5	35,4	30,9	20,9
Part des comptes épargne utilisés pour la consommation sous forme de congé pendant les années 2008 et 2009 (en %)	9,7	10,7	10,4	11,8	11,6	11,2
Nombre moyen de jours consommés sous forme de congé par CET concerné	13,4	12,3	12,6	11,5	7,9	11,0
Nombre de jours restant sur les CET au 31/12/2009	725 270	1 043 397	1 768 667	1 544 555	637 547	3 950 769
Nombre moyen de jours en stock sur les CET	26,3	16,7	19,7	17,9	11,7	17,1

Source : Enquête bisannuelle CET 2008-2009, DGAFP, traitement DGAFP – Dessi.

Lecture : Au 31 décembre 2009, 230 759 CET étaient ouverts depuis la mise en place du dispositif, ce qui représente 31,4 % de l'ensemble des agents de la fonction publique éligibles au CET et une moyenne de 17,1 jours de dépôt. Parmi les agents possédant un CET, 25,5 % ont racheté 15,7 jours en moyenne et 3,4 % ont versé au RAFF 20,9 jours en moyenne.

Figure 5.2.3 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) en 2018

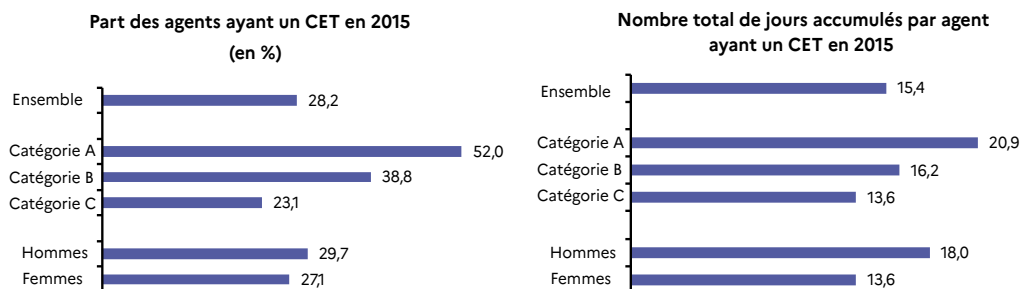
	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en million d'euros)	Montant annuel moyen (en euros)	Montant annuel du premier décile (en euros)	Montant annuel médian (en euros)	Montant annuel du neuvième décile (en euros)
Ensemble	100,0	106,1	1 151	320	880	2 240
Fonctionnaires de catégorie A	32,2	43,0	1 451	375	1 250	2 750
Fonctionnaires de catégorie B	44,7	41,1	996	320	800	2 000
Fonctionnaires de catégorie C	13,6	9,4	752	195	650	1 430
Fonctionnaires de catégorie inconnue	3,9	5,6	1 567	400	1 250	3 125
Ouvriers	0,9	0,8	898	195	650	1 885
Contractuels	1,6	2,0	1 337	320	1 125	2 750
Autres	3,1	4,2	1 460	325	1 250	3 125
Moins de 30 ans	2,2	1,8	907	233	750	1 875
30 à 34 ans	7,6	7,5	1 062	320	800	2 080
35 à 39 ans	12,5	12,4	1 077	320	875	2 080
40 à 44 ans	17,2	17,7	1 119	320	880	2 125
45 à 49 ans	18,2	19,2	1 144	320	960	2 160
50 à 54 ans	14,8	16,0	1 165	320	960	2 375
55 ans et plus	27,5	31,5	1 244	260	960	2 500
Hommes	62,5	72,0	1 250	325	1 008	2 375
Femmes	37,5	34,1	985	250	800	1 950

Source : Fichiers ON, DGFiP. – Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France(hors Mayotte). Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Lecture : en 2018, les fonctionnaires de catégorie B représentent 44,7 % de l'effectif bénéficiaire de la mesure de rachat de jours dans la FPE ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 41,1 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 996 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie B ont perçu un montant de moins de 320 euros, 50 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 800 euros et 90 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 2 000 euros.

Figure 5.2.4 : Part des agents ayant un CET et nombre total de jours cumulés par agent ayant un CET par sexe et catégorie hiérarchique dans la FPT au 31 décembre 2015



Source : Bilans sociaux FPT, DGCL.

5.3 Les congés et autres absences au travail

Figure 5.3.1 : Congés payés et jours de RTT⁽¹⁾ pris par type d'employeur

	2017		2018	
	Nombre de jours	Nombre de semaines	Nombre de jours	Nombre de semaines
Fonction publique (hors enseignants ⁽²⁾)	35	7,1	37	7,3
FPE	38	7,6	41	8,1
FPT	36	7,1	36	7,1
FPH	32	6,4	34	6,8
Privé	27	5,3	27	5,5
De 1 à 9 salariés	23	4,7	25	5,1
10 à 49 salariés	26	5,2	27	5,4
50 à 499 salariés	28	5,6	29	5,8
500 salariés ou plus	32	6,4	31	6,3

Source : Enquête Emploi, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal, hors apprentis, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés. France entière (sauf Mayotte).

Lecture : En 2018, les agents de la fonction publique (hors enseignants) déclarent en moyenne avoir pris 37 jours ouvrés de congés (RTT compris), correspondant à 7,3 semaines de congés (RTT compris).

(1) Les congés sont calculés à partir du nombre de jours pris déclarés au cours d'une semaine dite de référence. Les congés déclarés par les individus sont renseignés en jours ouvrés. L'échantillon des semaines de référence étant uniformément réparti sur les 52 semaines que comporte l'année 2018, un nombre moyen de jours de congés pris au cours d'une année peut ensuite être estimé.

(2) Bénéficiant d'un régime de congés particulier, les enseignants sont exclus de cette figure.

Figure 5.3.2 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'Etat en mars 2004 et mars 2010 (en %)

	Tous ministères hors Éducation nationale		Éducation nationale		Total général	
	2004	2010	2004	2010	2004	2010
Congé ordinaire de maladie	3,0	2,8	2,8	2,3	2,9	2,5
Congé de longue maladie ou pour grave maladie	1,1	0,9	0,8	0,8	0,9	0,8
Accident de service ou de travail, maladie professionnelle	0,3	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2
Ensemble « maladies »	4,3	4,0	3,8	3,1	4,0	3,5
Congé de maternité, paternité et d'adoption	0,4	0,5	1,2	1,4	0,9	1,1
Autorisation spéciale d'absence	0,7	0,8	0,5	0,4	0,6	0,5
dont garde enfant malade	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Formation	1,8	2,0	1,6	0,7	1,7	1,2
Congés annuels, RTT, CET, récupération	10,4	8,9	0,2 ⁽³⁾	2,3 ⁽²⁾	5,5	3,4 ⁽²⁾
Part des personnes absentes un jour test de mars 2004 et de mars 2010 ⁽¹⁾	17,9	17,1	7,4	6,2 ⁽²⁾	11,7	10,1 ⁽²⁾

Source : Enquêtes DGAFP auprès des directions de personnel des ministères, DGAFP – Dessi.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 2,5 % des agents de l'État étaient en congé de maladie ordinaire en mars 2010 ; ils étaient 2,9 % à être absents pour ce motif en mars 2004.

(1) Le nombre de personnes absentes lors du jour test est rapporté à l'effectif du ministère.

(2) Le jour test choisi se situe en période scolaire, ce qui exclut de facto les congés (annuels, RTT, etc.) des enseignants. Cela explique le faible taux d'absence des agents du ministère de l'Éducation nationale pour ce motif puisqu'il ne peut concerner que les personnels administratifs. Compte tenu du poids des enseignants dans la fonction publique de l'État, le même type de résultat est observé (faible taux global d'absence) dans l'ensemble des ministères.

(3) Le faible taux d'absence pour congés annuels, RTT et CET à l'Éducation nationale en 2004 résulte du fait que l'instauration des CET a débuté seulement en 2004 dans ce ministère : les agents ne pouvaient donc pas encore disposer de jours de congé pour ce motif en mars 2004.

Figure 5.3.3 : Répartition par sexe, catégorie hiérarchique, âge et durée des fonctionnaires en congé parental dans les ministères au 31 décembre

	2015	2016	2017
Sexe			
Femmes	94,5	94,6	94,7
Hommes	5,5	5,4	5,3
Catégorie hiérarchique			
A+	0,9	1,1	0,8
A	77,5	78,6	81,2
B	9,6	8,9	7,7
C	12,0	11,3	10,4
Âge⁽¹⁾			
Moins de 30 ans	8,9	9,9	14,0
30 à 39 ans	73,1	72,1	68,8
40 à 49 ans	17,6	17,5	16,0
50 ans et plus	0,4	0,4	1,2
Durée⁽¹⁾			
Moins d'un an	68,4	74,3	84,2
De 1 à 5 ans	30,1	24,4	14,8
De 5 à 10 ans	1,3	1,1	0,8
Plus de 10 ans	0,2	0,2	0,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères hors établissements publics.

Lecture : 94,7 % des fonctionnaires des ministères en congé parental au 31 décembre 2017 sont des femmes et 68,8 % sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) La répartition par âge et durée n'est pas connue pour le ministère de la Culture.

Figure 5.3.4 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre

	Année	Total	Part des femmes (en %)
En congé parental (article 75) Fonctionnaires et contractuels	2013	8058	96,2
	2015	7571	96,8

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

Note : Ces données sont des estimations provenant de l'exploitation des « bilans sociaux » et ne peuvent être considérées comme exactes à l'unité près.

5.4 Les congés maladie

Figure 5.4.1 : Répartition des agents de la fonction publique ayant eu au moins un arrêt maladie dans l'année selon leur durée cumulée d'absence en 2016

		Part des agents		Répartition des agents ayant eu au moins un arrêt maladie selon la durée cumulée d'absence dans l'année			
		Ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année	Ayant eu au moins 3 arrêts maladie dans l'année	1-7 jours	8-15 jours	16-29 jours	30 jours et plus
Sexe	Hommes	32	4	55	20	5	20
	Femmes	38	5	51	17	8	24
Âge	-30	30	4	64	15	4	18
	30-49	38	5	55	16	8	21
	50 et +	36	4	43	22	6	29
Statut	Fonctionnaires (y.c. stagiaires)	39	5	51	19	7	24
	Contractuels et autres statuts	27	3	59	14	6	21
Catégorie hiérarchique	A	31	4	62	16	5	17
	B	34	3	52	19	8	22
	C	40	5	48	19	7	27
Quotité de travail	Temps plein	37	4	53	18	6	23
	Temps partiel	30	4	52	16	7	25
Versant	FPE	34	4	58	17	6	18
	FPT	37	5	50	20	7	23
	FPH	38	4	47	15	6	31
Famille de métiers	Action sociale	41	2	58	13	9	20
	Administration	39	3	54	18	7	22
	Bâtiment, travaux publics	41	2	67	16	2	15
	Entretien et maintenance	39	5	42	20	9	30
	Espaces verts, paysages	32	9	36	17	1	45
	Finances publiques	35	6	57	23	4	15
	Éducation, formation et recherche	32	5	65	16	6	13
	Sécurité et Défense	33	3	49	14	5	32
	Services à la personne, restauration	30	4	38	18	9	34
	Soins	37	4	44	18	7	30
	Sport et loisirs, animation, culture	31	6	66	17	3	13
	Technique, informatique, transports	38	6	57	24	5	14
Ensemble de la fonction publique		36	4	53	18	7	23
Privé		30	3	50	19	8	23

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France entière (hors Mayotte), agents de la fonction publique et salariés du privé.

Lecture : En 2016, 36 % des agents de la fonction publique ont eu au moins un arrêt maladie. 53 % se sont arrêtés moins de 8 jours dans l'année.

5.5 Les accidents du travail, les maladie professionnelles et l'exposition aux risques professionnels

Figure 5.5.1 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2017 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du travail notifiés	Répartition selon le sexe		Répartition selon la gravité							
			Répartition selon le sexe		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%	45	31%	69%	nd	nd	nd	nd	0%	0%		
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole	42%	97	46%	54%	nd	nd	nd	nd	2%	0%		
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	89%*	1254	45%	55%	40%	42%	60%	58%	86%	82%	0%	0%
Conseil d'État	100%	28	43%	57%	50%	88%	50%	13%	67%	50%	0%	0%
Culture et Communication ⁽¹⁾	78%	475	49%	51%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0%	0%
DDI	100%	587	35%	65%	45%	48%	55%	52%	91%	86%	0%	0%
Défense ⁽²⁾	95%	1378	58%	42%	39%	46%	61%	54%	87%	78%	0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – hors Aviation civile ⁽³⁾	97%	1569	77%	23%	35%	42%	65%	58%	80%	87%	0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – Aviation civile	100%	87	53%	47%	nd	nd	nd	nd	0%	0%		
Éducation nationale ⁽⁴⁾	100%	12415	22%	78%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	77%	3349	nd	nd	48%	52%	50%	0%	0%			
Intérieur – gendarmerie	100%	266	59%	41%	nd	nd	nd	nd	0%	0%		
Intérieur – police ⁽¹⁾	100%*	11813	82%	18%	nd	nd	nd	nd	0%	0%		
Intérieur – secrétariat général	100%	131	51%	49%	34%	36%	66%	64%	100%	100%	0%	0%
Justice ⁽¹⁾	50%	8394	18%	82%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100%	68	50%	50%	nd	nd	nd	nd	0%	0%		
Ministères sociaux ⁽¹⁾		390	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd		

Source : Volet AT/MP, 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 2017. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal 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.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 100 % des services du Conseil d'État, 28 accidents du travail ont été notifiés en 2017. Parmi ceux-ci, 57 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du travail qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 88 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 13 % en ont fait l'objet (50 % 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).

2 Les conditions, l'organisation et le temps de travail

Figure 5.5.2 : Répartition des accidents de trajet notifiés en 2017 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du trajet notifiés	Répartition selon le sexe		Répartition selon la gravité							
					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 %	40	33 %	68 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole	42 %	62	23 %	77 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	7 %	0 %
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	89 %*	995	32 %	68 %	38 %	36 %	62 %	64 %	83 %	80 %	1 %	0 %
Conseil d'État	100 %	52	21 %	79 %	45 %	41 %	55 %	59 %	67 %	79 %	1 %	0 %
Culture et Communication ⁽¹⁾	78 %	285	31 %	69 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %
DDI	100 %	294	33 %	67 %	35 %	37 %	65 %	63 %	79 %	81 %	0 %	0 %
Défense ⁽²⁾	95 %	440	50 %	50 %	39 %	42 %	61 %	58 %	84 %	77 %	0 %	0 %
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – hors Aviation civile ⁽³⁾	97 %	405	43 %	57 %	47 %	45 %	53 %	55 %	80 %	88 %	1 %	0 %
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – Aviation civile	100 %	59	54 %	46 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %
Éducation nationale ⁽¹⁾⁽⁴⁾	100 %	4163	22 %	78 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	77 %	1362	nd	nd	44 %	nd	56 %	nd	64 %	nd	0 %	nd
Intérieur – gendarmerie	100 %	35	49 %	51 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %
Intérieur – police ⁽¹⁾	100 %*	1185	66 %	34 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %
Intérieur – secrétariat général	100 %	115	29 %	71 %	33 %	28 %	67 %	72 %	100 %	100 %	0 %	0 %
Justice ⁽¹⁾	50 %	630	68 %	32 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100 %	67	45 %	55 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %
Ministères sociaux ⁽¹⁾		304	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Source : Volet AT/MP, 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 2017. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ministères.

(1) Accidents reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal 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.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

Lecture : Sur un périmètre couvrant 100 % des services du Conseil d'État, 52 accidents du trajet ont été notifiés en 2017. Parmi ceux-ci, 79 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du trajet qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 41 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 59 % en ont fait l'objet (79 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 % ont donné lieu à un décès.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.5.3 : Métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique hospitalière en 2015

	Part des établissements de santé qui déclarent le métier parmi les plus touchés
Aide-soignant(e)	96,6 %
Infirmier(e) en soins généraux	89,2 %
Agent de bio-nettoyage	74,0 %

Source : DGOS et ATIH, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015.

Champ : Échantillon de 489 établissements publics de santé répondants.

Les relations professionnelles 6

Les sanctions disciplinaires
et pour insuffisance professionnelle 6.1

La représentation dans les instances 6.2

6.1 Les sanctions disciplinaires et pour insuffisance professionnelle

Figure 6.1 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des fonctionnaires en 2018

Sanction prononcée	Total général		Totaux par sexe		Divers	
	H	F	H	F	H	F
Révocation	38	9	159	23	<3	0
Mise à la retraite d'office	<3	<3	0	27	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	22	13	212	44	4	<3
Rétrogradation	0	0	0	5	0	0
Déplacement d'office ^(a)	4	0	56	9	<3	0
Déplacement d'office ^(b)	<3	<3	0	28	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum	12	4	214	29	8	<3
Abaissement d'échelon	6	0	28	4	0	0
Radiation du tableau d'avancement ^(c)	0	0	<3	0	0	0
Radiation du tableau d'avancement ^(d)	0	0	0	3	0	0
Blâme ^(e)	8	<3	110	24	6	<3
Blâme ^(f)	24	12	828	176	3	<3
Avertissement ^(g)	10	3	90	13	10	<3
Avertissement ^(h)	8	6	1033	234	20	<3
Totaux	134	53	2794	571	76	29

Source : DGAPP – Bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social, et Dessi.

Note : Le champ exclut La Poste et Orange.

* Conflit d'intérêts article 25 bis 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.

** Les données exprimées constituent le total des données «fonctionnaires» figurant dans le tableau 9.3-4 relatif aux sanctions pour violences sexuelles et sexistes 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'un organisme paritaire.

e) sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

f) sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

2 Les relations professionnelles

Figure 6.1.2 : Mesures prises par les ministères pour insuffisance professionnelle à l'encontre des fonctionnaires en 2018

	Hommes	Femmes	Total
Reclassement ⁽¹⁾	0	0	0
Licenciement pour insuffisance professionnelle ⁽²⁾	10	3	13

Source : DGAFP – Bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social.

Note : Le champ exclut La Poste et Orange.

(1) Seulement si celui-ci intervient sur demande de l'intéressé conformément aux termes de la lettre fp3 1089 du 7 février 1985.

(2) Y compris enseignants stagiaires.

Figure 6.1.3 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des fonctionnaires et contractuels pour violences sexuelles et sexistes en 2018

Sanction prononcée	Faute		Viol		Agression sexuelle (hors viol)		Harcèlement sexuel		Agissement sexiste*		Atteinte sexuelle sur mineur		Pédo-pornographie		Corruption de mineurs		Autres (exhibition, violences sur conjoint...)		Totaux par sexe		Total général
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Révocation	4																				
Mise à la retraite d'office																					
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans																					
Rétrogradation																					
Déplacement d'office ^(a)																					
Déplacement d'office ^(b)																					
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum																					
Abaissement d'échelon																					
Radiation du tableau d'avancement ^{(c)(d)}																					
Blâme ^(e)																					
Blâme ^(f)																					
Avertissement ^{(g)(h)}																					
Total	4	21	22	99	11	<3	11	<3	12	5	6	7	7	16	<3	99	<3	101	5	0	5
Total général	4	24	24	24	11	<3	11	<3	12	12	6	7	7	16	<3	104	<3	106	5	0	106

Source : DGAPP – Bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social, et Dessi.

Note : Le champ exclut La Poste et Orange.

* Article 6 bis et 32 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 : aucun agent 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.

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^e et 3^e groupes.

e) sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

f) sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

6.2 La représentation dans les instances

Figure 6.2.1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils communs de la fonction publique en 2019

	Représentants des employeurs			Représentants du personnel		
	Ensemble	dont femmes	Part des femmes (en %)	Ensemble	dont femmes	Part des femmes (en %)
Conseil commun de la fonction publique (plénière)⁽¹⁾						
Titulaires	18	6	33,3	30	13	43,3
Suppléants	36	21	58,3	60	32	53,3
Ensemble	54	27	50,0	90	45	50,0
Conseil supérieur de la fonction publique de l'État⁽²⁾						
Titulaires				20	12	60,0
Suppléants				40	17	42,5
Ensemble				60	29	48,3
Conseil supérieur de la fonction publique territoriale⁽³⁾						
Représentants des élus locaux						
Titulaires	19	6	31,6	20	11	55,0
Suppléants	39	11	28,2	40	20	50,0
Ensemble	58	17	29,3	60	31	51,7
Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière⁽⁴⁾						
Titulaires	7	2	28,6	20	11	55,0
Suppléants	14	8	57,1	39	16	41,0
Ensemble	21	10	47,6	59	27	45,8

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

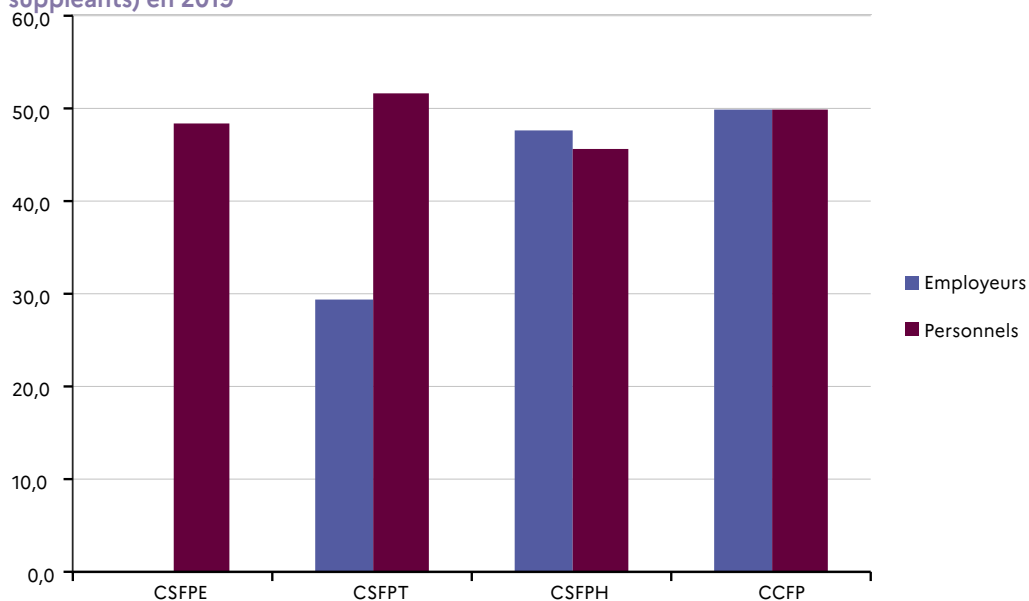
(1) Décret de référence du 8 février 2019 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique.

(2) Arrêté de référence du 8 février 2019 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

(3) Arrêtés de référence portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale avec actualisation des données en février 2019 : arrêté du 25 janvier 2019 modifiant l'arrêté du 12 février 2015 pour les organisations syndicales, arrêté du 12 février 2015 pour les communes, arrêté du 13 juillet 2015 pour les départements.

(4) Arrêté de référence du 13 février 2019 fixant la composition du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Figure 6.2.2 : Part des femmes parmi les représentants des employeurs et du personnel au Conseil commun et dans les trois conseils communs de la fonction publique (titulaires et suppléants) en 2019



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

La politique sociale 7

Les crédits sociaux 7.1

La famille et les logements 7.2

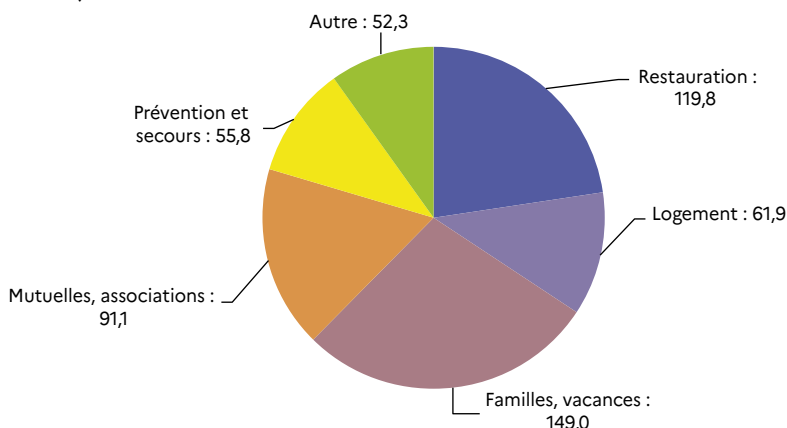
7.1 Les crédits sociaux

Figure 7.1.1 : Crédits d'action sociale interministériels (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action

Type d'action	Exécution 2018		Loi de finances initiale (LFI) 2019	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles	97,49	96,11	96,89	96,69
Chèques vacances	38,09	38,11	38,37	38,37
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans	32,56	30,95	32,94	32,94
Réservation de places en crèche	26,84	27,05	25,58	25,38
Retraite	1,55	1,55	3,92	3,92
Aide au maintien à domicile (AMD)	1,55	1,55	3,92	3,92
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)	sans objet	sans objet	sans objet	sans objet
Logement	8,30	8,32	8,74	8,94
Aide à l'installation des personnels	7,61	7,60	8,43	8,43
Logements d'urgence et temporaires	0,44	0,44	0,31	0,31
Réservations de logements	0,25	0,28	0,00	0,20
Restauration	2,43	2,22	4,62	4,55
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias)	4,42	4,11	4,10	4,17
Total	114,19	112,31	118,27	118,27

Sources : Loi no 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019. DGAFP – Bureau de l'action sociale.

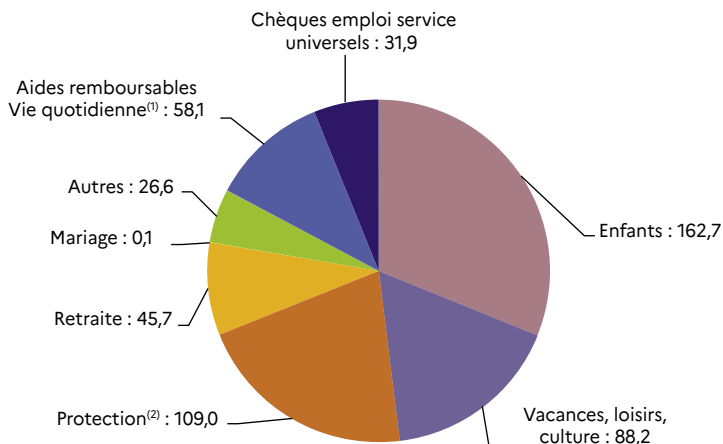
Figure 7.1.2 : Action sociale ministérielle en 2019 (en millions d'euros)



Source : Projet de loi de finances pour 2019, Projets annuels de performance.

Note : Ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 153 millions d'euros.

Figure 71.3 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2018
(en millions d'euros)



Source : Données chiffrées 2018, CGOS, Agospap, APHP, CLOS, CGOSH outre-mer, Pluréliya. 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 71.4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2018
(en millions d'euros)

	2018		2017		Évolution 2018/2017 (en %)	
	FPH	dont CGOS	FPH	dont CGOS	FPH	dont CGOS
Enfants	162,7	112,8	152,5	102,9	6,7	9,6
Vacances, loisirs, culture	88,2	80,2	63,1	54,8	39,8	46,4
Protection ⁽¹⁾	109,0	98,3	102,4	92,2	6,4	6,6
Retraite	45,7	42,9	43,6	40,8	4,7	5,1
Mariage	0,1		0,1		-11,5	
Autres	26,6	23,5	44,8	42,4	-40,6	-44,6
Aides remboursables – Vie quotidienne ⁽²⁾	58,1	22,1	71,8	34,1	-19,1	-35,3
Chèque emploi service universel	31,9	29,7	24,2	22,7	32,0	30,8
Total des charges d'action sociale	522,2	409,5	502,4	389,9	3,9	5,0

Source : Données chiffrées 2017 à 2018, CGOS, Agospap, APHP, CLOS, CGOSH outre-mer, Pluréliya (depuis 2018). 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.

7.2 La famille et les logements

Figure 7.2.1 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur (en %)

	FPE	dont enseignants	FPT	FPH	Total FP
Vit en couple dans le logement	70,1	74,6	68,4	68,7	69,3
dont					
Sans enfant	22,7	21,4	21,9	22,4	22,4
Famille traditionnelle	43,1	49,3	41,2	40,7	42,0
Famille recomposée	4,3	3,8	5,2	5,6	4,9
Ne vit pas en couple dans le logement	29,9	25,4	31,6	31,3	30,8
dont					
Sans enfant	23,2	19,3	22,8	22,4	22,9
Famille monoparentale	6,7	6,1	8,9	8,9	7,9
Ensemble	100	100	100	100	100
dont					
Sans enfant	45,9	40,7	44,7	44,8	45,3
Avec enfants	54,1	59,2	55,3	55,2	54,7
Avec enfants de moins de 25 ans	52,5	58,3	52,8	53,3	52,8
Avec enfants de moins de 18 ans	46,3	52,5	43,5	46,3	45,4

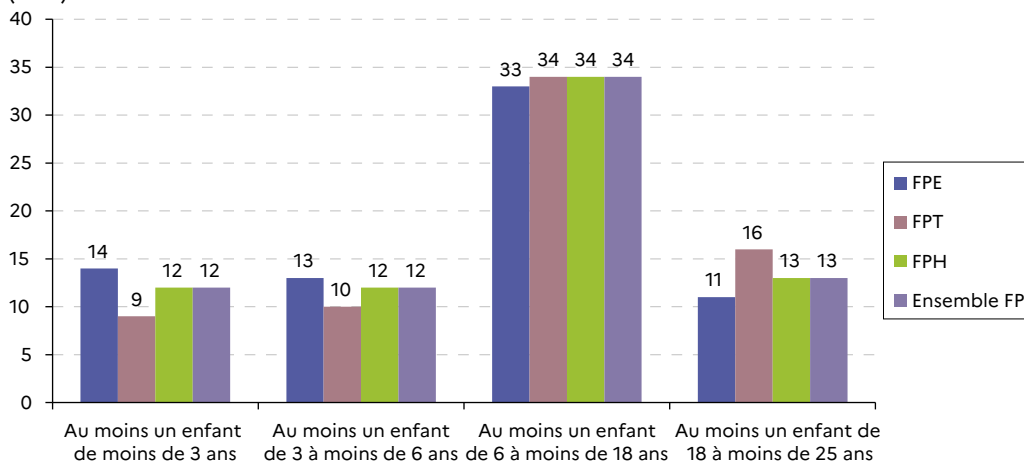
Source : Insee, enquête Famille et logements 2011. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Note : L'enfant est défini au sens du recensement, comme une personne célibataire vivant l'essentiel de son temps dans le même logement qu'au moins un de ses parents et qui n'est elle-même ni parent d'un enfant du logement, ni en couple dans le logement.

Au sein d'une famille composée d'un couple avec enfants, dès lors qu'un enfant du logement, mineur ou non, n'est pas l'enfant des deux membres du couple, alors tous les enfants du logement sont considérés comme vivant en famille recomposée. Si tous les enfants du logement, mineurs ou non, sont ceux du couple, alors la famille est qualifiée dans cette étude de traditionnelle. Voir « Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée », Insee Première no 1470, octobre 2013.

Figure 7.2.2 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement (en %)



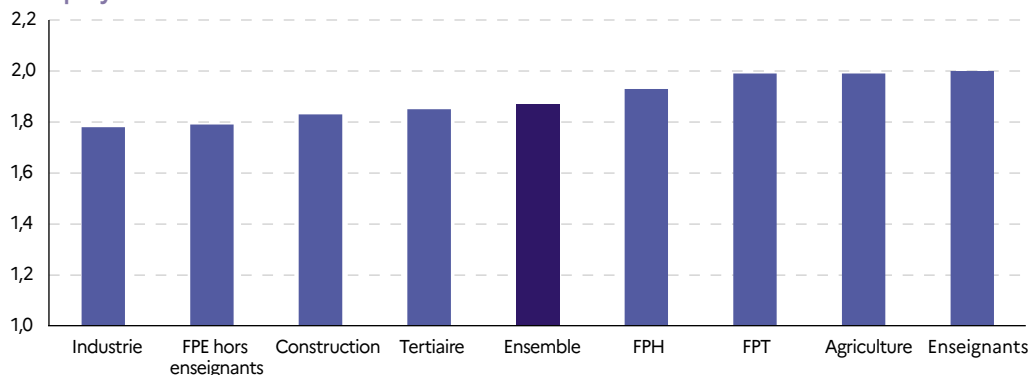
Source : Insee, enquête Famille et logements 2011. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Lecture : 14 % des agents de la FPE vivent avec un ou plusieurs enfants dont au moins un a moins de 3 ans.

2 La politique sociale

Figure 7.2.3 : Nombre moyen d'enfants qu'une salariée a eu au cours de sa vie, selon le type d'employeur



Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.

Champ : France métropolitaine, femmes salariées âgées de 45 ans à 49 ans, vivant en ménage ordinaire.

Figure 7.2.4 : Répartition des enfants de moins de trois ans des agents de la fonction publique selon le mode de garde principal en semaine(*) (en %)

Mode de garde		Parents	Grands-parents ou autre	Assistante maternelle agréée	Crèche	École	Garde à domicile	Autre
Type de ménage	Couple	53	2	30	14	0	1	0
	Personne seule	47	1	21	29	3	0	0
Nombre d'enfants présents dans le ménage	Un	46	2	31	20	0	1	0
	Deux	50	1	33	15	1	0	0
	Trois ou plus	68	2	20	9	0	0	0
Taille de l'unité urbaine	Commune rurale	51	3	39	7	0	0	0
	Unité urbaine de moins de 49999 habitants	56	2	29	11	1	1	0
	Unité urbaine de 50000 à 199999 habitants	64	0	17	20	0	0	0
	Unité urbaine de 200000 à 1999999 habitants	55	1	27	16	0	0	1
	Agglomération parisienne	39	1	27	32	0	2	0
Ensemble des enfants d'agents publics		52	2	30	15	0	1	0

Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, Drees, 2013.

Champ : Agents de la fonction publique résidant en France métropolitaine ayant un enfant de moins de 3 ans.

(*) Le mode de garde principal en semaine est déterminé à partir des différents modes de garde du lundi au vendredi, entre 8 heures et 19 heures.

Lecture : En 2013, dans la fonction publique, 53 % des agents en couple utilisent la garde parentale à titre principal en semaine entre 8 heures et 19 heures pour leur enfant de moins de 3 ans, contre 47 % de ceux qui vivent seuls.

Figure 7.2.5 : Répartition des ménages dont au moins un membre est un agent public selon les plafonds de ressources du logement social^(*) en 2016 (en %)

	PLAI	PLUS	PLS	PLI	Hors plafond	Part des ménages ⁽⁵⁾
Ménage dont au moins un membre est un agent public ⁽¹⁾	20	36	19	3	23	17
Parmi les ménages dont au moins un membre est un agent public :						
Au moins un membre FPE	16	32	20	3	29	47
Au moins un membre FPT	26	40	17	2	16	36
Au moins un membre FPH	16	38	18	3	25	17
Catégorie de ménage						
Ménage d'une seule personne	23	45	17	3	12	40
Ménage de deux personnes	4	14	21	4	58	14
Ménage de trois personnes	31	33	15	2	19	25
Ménage de quatre personnes	7	33	28	2	30	15
Ménages de cinq personnes et plus	17	41	18	3	22	5
Zone géographique du ménage						
Paris ⁽²⁾	21	27	18	11	22	6
Île-de-France ⁽³⁾	24	40	15	0	22	15
Autre ⁽⁴⁾	19	36	19	2	24	80
Âge de la personne de référence du ménage						
Moins de 30 ans	25	56	13	0	6	9
30-39 ans	21	41	20	3	15	19
40-49 ans	20	35	21	3	21	27
50 ans et plus	18	30	17	3	32	44

Source : Enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) 2016, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ménages ordinaires de France métropolitaine dont au moins un membre est un agent public.

Lecture : 20 % des ménages dont au moins un membre est un agent public sont éligibles aux logements sociaux de type PLAI ; 18 % de ces ménages situés à Paris sont éligibles aux logements sociaux de type PLS ; 56 % des ménages dont la personne de référence est âgée de moins de 30 ans sont éligibles aux logements sociaux de type PLUS.

(*) Les logements sociaux sont attribués sous condition de ressources des ménages. Le plafond de ressources à respecter dépend notamment du type de logement et de sa localisation. PLAI : Prêt locatif d'aide à l'insertion (plafond de ressources le moins élevé) ; PLUS : Prêt locatif à usage social ; PLS : Prêt locatif social ; PLI : Prêt locatif intermédiaire (plafond de ressources le plus élevé).

Note : La répartition des ménages est effectuée à partir des revenus fiscaux de référence. Les plafonds de revenus ayant servi au calcul sont ceux de 2019.

(1) Par convention, les foyers dont un membre appartient à la FPE et un autre à une autre fonction publique sont décomptés comme appartenant à la FPE. Les foyers dont un membre appartient à la FPT et un autre à la FPH sont décomptés comme appartenant à la FPT.

(2) Paris et communes limitrophes.

(3) Hors Paris et communes limitrophes.

(4) Hors Paris (y c. communes limitrophes) et Île-de-France.

(5) Correspond au poids de chaque catégorie dans la population : parmi l'ensemble des ménages ordinaires de France métropolitaine, 17 % sont des ménages dont au moins un membre est un agent public. Parmi ces ménages dont au moins un membre est un agent public, 40 % sont des ménages d'une seule personne et 6 % sont situés à Paris.

2 La politique sociale

Figure 7.2.6 : Répartition des ménages dont au moins un membre est un agent public selon le statut d'occupation du logement en 2012 (en %)

	Accédant à la propriété	Propriétaire	Locataire HLM	Locataire du parc privé	Autre ^(*)
Ménage dont au moins un membre est un agent public ⁽¹⁾	30	32	12	21	5
Dont au moins un membre FPE	32	33	7	21	6
Dont au moins un membre FPT	27	32	18	19	4
Dont au moins un membre FPH	30	29	13	25	3
Catégorie de ménage					
Ménage d'une seule personne	20	28	14	31	6
Ménage de deux personnes	19	57	7	13	5
Ménage de trois personnes	34	28	15	19	4
Ménage de quatre personnes	53	28	6	10	3
Ménages de cinq personnes et plus	51	24	10	12	4
Zone géographique du ménage					
Paris ⁽²⁾	12	18	32	32	7
Île-de-France ⁽³⁾	32	28	21	17	3
Autre ⁽⁴⁾	31	34	9	21	5
Âge de la personne de référence du ménage					
Moins de 30 ans	18	5	9	59	10
30-39 ans	44	10	11	30	6
40-49 ans	41	27	13	15	4
50 ans et plus	18	55	12	11	4

Source : Enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) 2012, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ménages ordinaires de France métropolitaine dont au moins un membre est un agent public.

(*) Logement meublé ou logé à titre gratuit.

Lecture : 32 % des ménages dont au moins un membre est un agent public sont propriétaires de leur logement.

(1) Par convention, les foyers dont un membre appartient à la FPE et un autre à une autre fonction publique sont décomptés comme appartenant à la FPE. Les foyers dont un membre appartient à la FPT et un autre à la FPH sont décomptés comme appartenant à la FPT.

(2) Paris et communes limitrophes.

(3) Hors Paris et communes limitrophes.

(4) Hors Paris (y c. communes limitrophes) et Île-de-France.

TITRE 3

Bilan de la mise en œuvre
du dispositif des nominations
équilibrées au cours
de l'année 2018.
Rapport 2019

Explication du dispositif

1/ Objectifs et origines du dispositif

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

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

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

Exemple :

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

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

2/ Emplois concernés par le dispositif

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

Ces emplois sont divisés en différents types selon deux critères :

- *le niveau de fonctions* : par exemple, l'ensemble des 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.

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

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

3/ Appréciation des effets du dispositif et éventuelles sanctions

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

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

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

Evolution de la pénalité financière : l'article 5 de ce décret prévoyait, 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'élevait à 60 000 € pour les années 2015 et 2016. Elle est de 90 000 euros depuis 2017.

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

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

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

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

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

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

pour la fonction publique hospitalière et par les comptables assignataires des dépenses de chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale concernés pour la fonction publique territoriale.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique procède à la synthèse nationale des résultats pour les trois versants de la fonction publique. Ce document est transmis au Premier ministre. Les résultats et leur analyse complètent le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique qui est communiqué au Conseil commun de la fonction publique et au Parlement en application de l'article 50 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012³.

³ Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

REMARQUES GÉNÉRALES

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

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

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

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

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

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

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

- d'une part, le taux de primo-nominations par rapport au nombre total de nominations, qui permet d'apprécier dans quelle proportion le dispositif pèse sur les flux ;
- d'autre part, la proportion du nombre de primo-nominations parmi les agents en poste, qui permet d'apprécier dans quelle mesure les flux touchés par le dispositif font évoluer la composition du stock.

Ces deux données fournissent une indication sur la vitesse de renouvellement des cadres en poste. Elles illustrent le fait que le dispositif des nominations équilibrées met en œuvre un processus de renouvellement du personnel de direction et d'encadrement qui s'ancre dans le temps long.

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

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

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

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

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

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

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

Cet ancrage du dispositif des nominations équilibrées dans un cadre plus étendu, en particulier le travail spécifique sur les viviers des emplois de l'encadrement supérieur que l'Accord incite à mettre en œuvre, ne pourra que renforcer l'efficacité de ce dispositif, dont le présent rapport a pour objet de dresser le bilan au titre de l'année 2018.

Synthèse de l'ensemble de la fonction publique	1
Fonction publique de l'Etat (FPE)	2
Fonction publique territoriale (FPT)	3
La fonction publique hospitalière (FPH)	4

Synthèse de l'ensemble de la fonction publique 1

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

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

5709 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 3917 hommes (69 %)
- 1792 femmes (31 %)

1761 agents nommés

- 1147 hommes (65 %)
- 614 femmes (35 %)

900 agents primo-nommés

- 567 hommes (63 %)
- **333 femmes (37 %)**

Au 31 décembre 2018, 5 709 agents, dont 31 % de femmes, occupaient un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique, soit une augmentation d'un point par rapport à l'année 2017.

Cette évolution, dans un contexte de baisse du nombre d'emplois (5 933 agents étaient en fonction en 2017), atteste de l'effectivité du DNE. En effet, depuis 2015, la part des femmes en fonction augmente de façon continue. Elle était de 27 % en 2015, 28 % en 2016, 30 % en 2017 et 31 % en 2018.

Cette augmentation repose sur l'augmentation continue d'un point par an du taux de primo-nominations féminines depuis 2013, date d'entrée en vigueur du DNE. **Au cours de l'année 2018, les primo-nominations féminines ont représenté 37 % des primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique.**

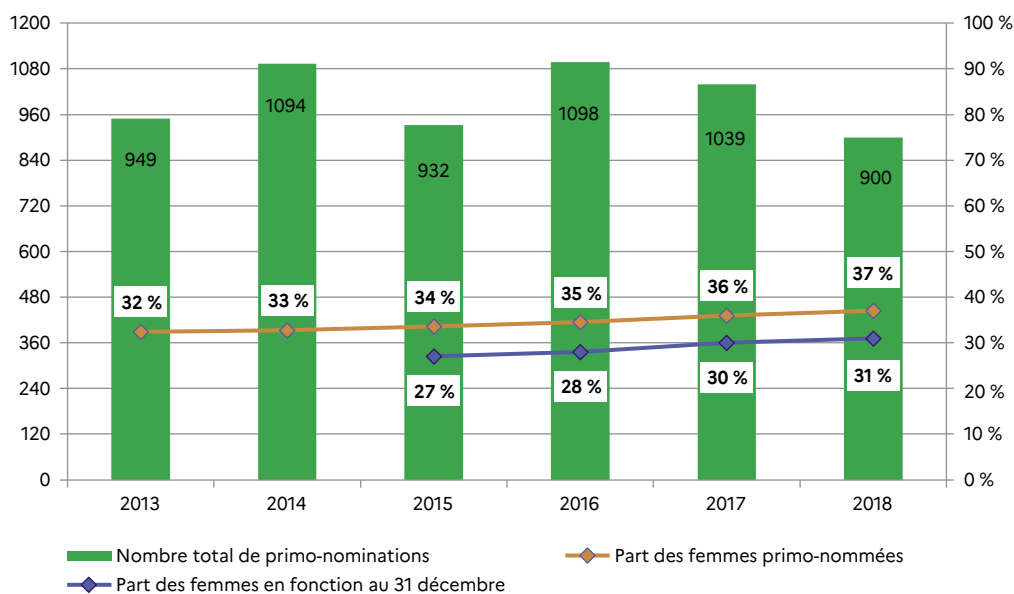
Cette hausse est également portée par un taux d'ouverture des nominations aux primo-nominations supérieur à 50 %. Ainsi, en 2018 :

- 51 % des nominations étaient des primo-nominations ;
- 54 % des femmes nommées ont été primo-nommées.

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

1 Synthèse de l'ensemble de la fonction publique

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique entre 2013 et 2018



Ces résultats sont toutefois en deçà de l'objectif de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe.

Par ailleurs, des différenciations importantes apparaissent entre les trois versants de la fonction publique : en 2018, **seule la fonction publique hospitalière (FPH) a atteint le taux de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe**, alors qu'**au sein des fonctions publiques de l'Etat (FPE) et territoriale (FPT), le taux de primo-nominations féminine est respectivement de 37 % et de 33 %**.

Ces résultats se traduisent par la soumission, pour plusieurs employeurs publics de la FPE et de la FPT, au versement d'une pénalité financière en raison de la non-atteinte de l'objectif annuel fixé à 40 % :

- au sein de la FPE, tout comme en 2017, 6 des 11 départements ministériels n'ont pas atteint l'objectif légal de primo-nominations en 2018 et sont soumis au versement d'une pénalité financière. Le montant global de la pénalité financière due est de 1 980 000 € et correspond à 22 unités manquantes.
- au sein de la FPT, 20 des 45 collectivités territoriales ou EPCI ayant achevé ou accompli un cycle complet de nominations, soit 45 %, n'ont pas atteint l'objectif annuel de primo-nominations. Ils étaient 17 sur 41, soit 41 % en 2017. Le montant total de la pénalité financière due par ces employeurs territoriaux s'élève à 2 160 000 € et correspond à 25 unités manquantes.

Ainsi, le montant total de la pénalité financière due par les employeurs publics de l'Etat et territoriaux s'élève à 4 140 000 € (contre 4 500 000 € en 2017, soit une baisse de 8 %). Le nombre d'unités manquantes au sein de ces deux versants de la fonction publique est de 47.

Fonction publique de l'Etat (FPE) 2

Synthèse **A**

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

Fonction publique de l'Etat par département ministériel **C**

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

A/ Synthèse

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

3445 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 2432 hommes (71 %)
- 1013 femmes (29 %)

1220 agents nommés

- 794 hommes (65 %)
- 426 femmes (35 %)

588 agents primo-nommés

- 368 hommes (63 %)
- **220 femmes (37 %)**

A titre liminaire, il convient de relever que les primo-nominations ont représenté 48 % du nombre total de nominations au cours de l'année 2018 dans la fonction publique de l'Etat. Ce taux de renouvellement important des agents en fonction influe positivement sur l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées, lequel ne s'applique qu'aux primo-nominations, au regard de l'objectif de féminisation de l'ensemble des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique de l'Etat.

Pour l'ensemble de la fonction publique de l'Etat, le taux de primo-nominations féminines a augmenté de 1 point entre 2017 et 2018 et de 4 points depuis 2013. Il atteint 37 % pour l'année 2018.

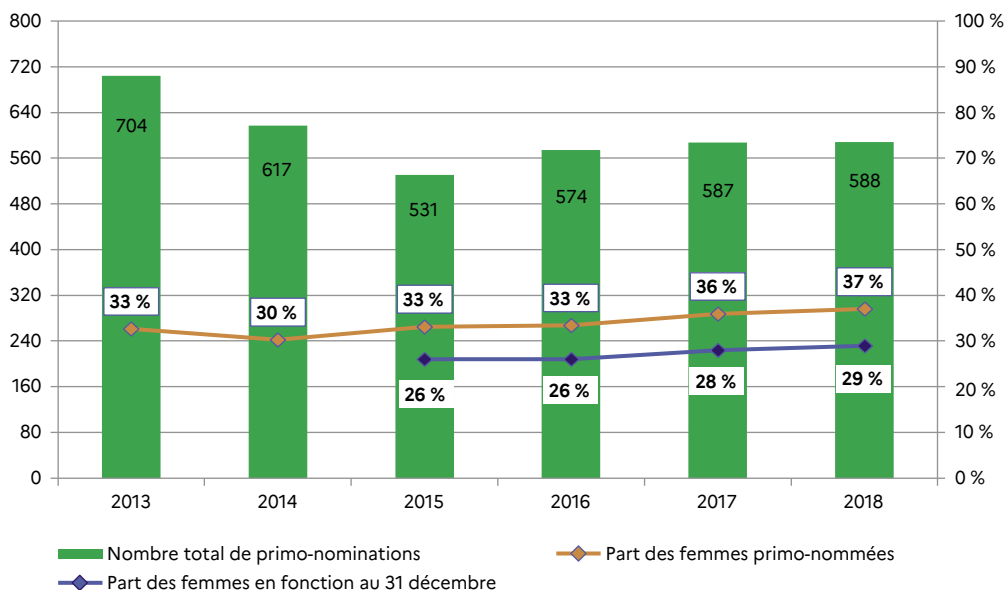
Cette augmentation du pourcentage de femmes primo-nommées a permis une **augmentation du pourcentage de femmes en fonctions, d'1 point entre 2017 et 2018 et de 3 points depuis 2015**. Ainsi, 29 % des emplois d'encadrement supérieur de la FPE sont occupés par des femmes au 31 décembre 2018 contre seulement 26 % en 2015.

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

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

2 Fonction publique de l'Etat (FPE)

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant sur l'ensemble de la fonction publique de l'Etat entre 2013 et 2018



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

Ces chiffres relatifs à l'ensemble de la fonction publique de l'Etat dissimulent également d'importantes disparités entre départements ministériels : **six départements ministériels sur onze n'ont pas atteint l'objectif de 40 %** de primo-nominations féminines au cours de l'année civile 2018, alors que deux d'entre eux comptent déjà au moins 40 % de femmes en poste dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au 31 décembre 2018.

Il manque 22 primo-nominations féminines à l'échelle de la fonction publique de l'Etat pour atteindre l'objectif de 40 % de primo-nominations féminines. **Le montant global des pénalités financières dues par les employeurs de la fonction publique de l'Etat au titre du dispositif des nominations équilibrées pour l'année 2018 s'élève ainsi à 1 980 000 euros**, réparti comme suit entre les différents départements ministériels :

Département ministériel	Nombre d'unités manquantes	Montant de la contribution financière
Affaires étrangères	3	270 000 €
Agriculture	1	90 000 €
Armées	5	450 000 €
Economie	10	900 000 €
Intérieur	1	90 000 €
Services du Premier ministre	2	180 000 €
TOTAL	22	1 980 000 €

Pour l'année 2017, le montant global des pénalités financières dues par les employeurs de la fonction publique de l'Etat au titre du dispositif des nominations équilibrées s'élevait à 2 340 000 euros.

La diminution du montant global des pénalités dues au titre de l'année 2018 par rapport au montant dû au titre de l'année 2017 (baisse de 360 000 euros, soit plus de 15 % du montant global) constitue une relative amélioration et **montre une appropriation progressive de ce dispositif par les employeurs de la fonction publique de l'Etat.**

L'ensemble des employeurs assujettis au paiement d'une contribution au titre de l'année 2016 et 2017 se sont acquittés de celle-ci. Pour l'année 2018, seul un ministère n'a pas encore procédé à la mise en paiement.

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

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

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

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

Il s'agit des emplois de l'administration centrale de l'Etat dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement (EDG)⁴. Cette catégorie regroupe l'ensemble des emplois de type 1, soit pour les emplois de type 1 interministériels, les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale, commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre et chef du service de corps d'inspection et de contrôle. Les emplois de type 1 ministériels sont également pris en compte⁵.

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, soit pour ceux qui sont communs à l'ensemble des départements ministériels :

- les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale ;
- les emplois de commissaire, de haut-commissaire, de délégués généraux et de délégué placé sous l'autorité du ministre ;
- les emplois de chef du service de corps d'inspection et de contrôle.

Les emplois supérieurs laissés à la décision du Gouvernement spécifiques à certains départements ministériels (ambassadeurs, recteurs, préfet, etc.) sont également pris en compte.

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

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

2 Fonction publique de l'Etat (FPE)

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

602 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 430 hommes (71 %)
- 172 femmes (29 %)

169 agents nommés

- 108 hommes (64 %)
- 61 femmes (36 %)

105 agents primo-nommés

- 71 hommes (68 %)
- **34 femmes (32 %)**

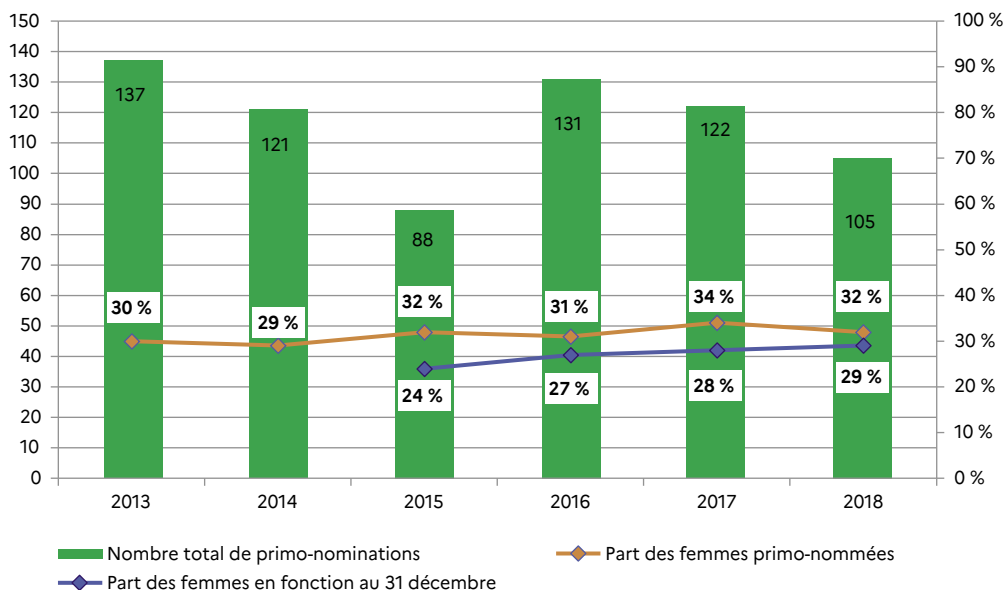
A titre liminaire, il convient de noter que ces emplois ont fait l'objet en 2018 d'un nombre important de primo-nominations. **62 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations**, ce qui permet au dispositif d'exercer une forte influence sur la féminisation de ces fonctions.

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

Toutefois, les chiffres relatifs à la féminisation de ces emplois pour l'année 2018 font état d'un bilan mitigé. **Le taux de primo-nominations féminines aux emplois dont la nomination est laissée à la décision du gouvernement s'établit en effet à 32 % au 31 décembre 2018**, soit une baisse de 2 points par rapport à 2017.

En revanche, le pourcentage de femmes en poste sur un de ces emplois continue d'augmenter puisqu'il s'établit à **29 % en 2018, soit une hausse d'un point par rapport à 2017**. Depuis 2015, le pourcentage de femmes occupant un emploi dont la nomination est laissée à la décision du gouvernement (EDG) est passé de 24 % à 29 %, soit une augmentation de 5 points.

Evolution de la féminisation dans les emplois dont la nomination est laissée à la décision du gouvernement entre 2013 et 2018



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

Il s'agit des emplois de direction de l'administration centrale de l'Etat (EDD)⁶. Cette catégorie regroupe l'ensemble des emplois de types 2, soit les emplois de chef de service, de sous-directeur des administrations de l'Etat, de directeur de projet et d'expert de haut-niveau des administrations de l'Etat et de ses établissements publics. Tous sont interministériels.

⁶ Il s'agit des emplois de :

- chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat 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'Etat](#) ;

- directeur de projet et expert de haut-niveau des administrations de l'Etat et de ses établissements publics régis par le [décret n° 2008-382 du 21 avril 2008 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics](#)

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

2 Fonction publique de l'Etat (FPE)

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

860 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 592 hommes (69 %)
- 268 femmes (31 %)

516 agents nommés

- 347 hommes (67 %)
- 169 femmes (33 %)

191 agents primo-nommés

- 127 hommes (66 %)
- **64 femmes (34 %)**

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

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

1/ Les emplois de chef de service :

Informations générales concernant les emplois de chef de service :

203 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 147 hommes (72 %)
- 56 femmes (28 %)

121 agents nommés

- 87 hommes (72 %)
- 34 femmes (28 %)

30 agents primo-nommés

- 21 hommes (70 %)
- **9 femmes (30 %)**

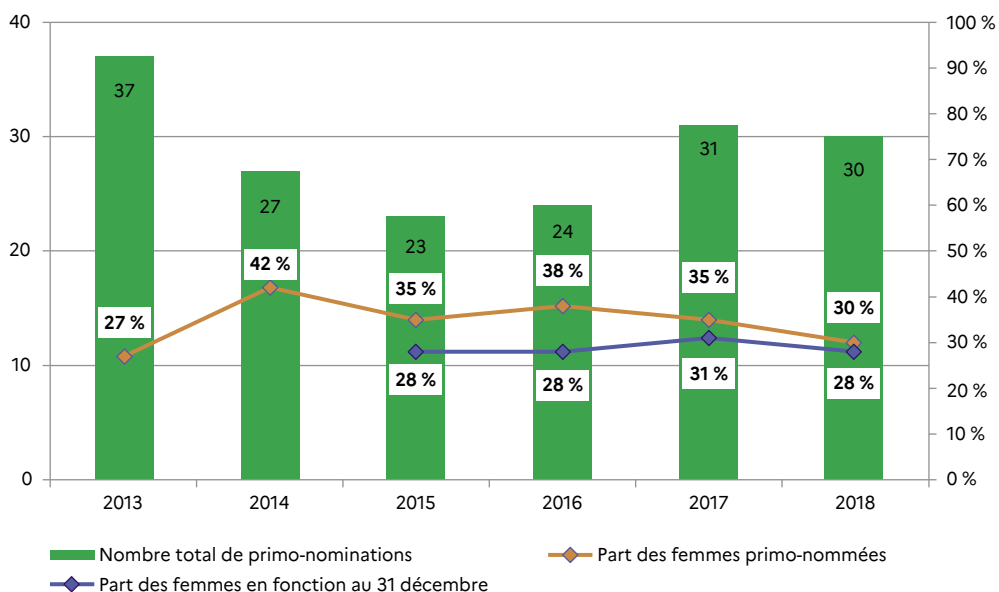
Les emplois de chef de services sont au 31 décembre 2018 occupés à 28 % par des femmes. Le taux de primo-nominations féminines sur ces emplois est de 30 % pour l'année 2018. Ces deux chiffres sont en baisse par rapport aux chiffres obtenus pour l'année 2017. Le taux de primo-nominations féminines a ainsi diminué de 5 points en un an (de 35 à 30 %) et le pourcentage de femmes effectivement en poste sur ces emplois a quant à lui diminué de 3 points en un an (de 31 à 28 %).

Ces mauvais résultats s'expliquent en partie par une mobilisation forte des viviers existants de femmes dans les premières années de mise en œuvre du dispositif (42 % de primo-nominations féminines sur les emplois

de chefs de service en 2014), puis par une attrition de ces derniers. Cependant, la féminisation continue des emplois de sous-directeurs (+ 1 % de primo-nominations féminines et + 2 % du stock) favorise la reconstitution de ces viviers.

Enfin, **ces chiffres masquent d'importantes disparités selon les ministères** : ainsi, aux ministères chargés des affaires sociales, le taux de primo-nominations féminines pour les emplois de chefs de service s'élève à 100 % pour l'année 2018 (50 % pour le ministère de la culture). De la même façon, le taux de nominations féminines des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et de la justice est respectivement de 43 % et 40 %.

Evolution de la féminisation des emplois de chefs de service entre 2013 et 2018



2 Fonction publique de l'Etat (FPE)

2/ Les postes de sous-directeur :

Informations générales concernant les emplois de sous-directeur :

523 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 353 hommes (67 %)
- 170 femmes (33 %)

331 agents nommés

- 216 hommes (65 %)
- 115 femmes (35 %)

120 agents primo-nommés

- 78 hommes (64 %)
- **42 femmes (36 %)**

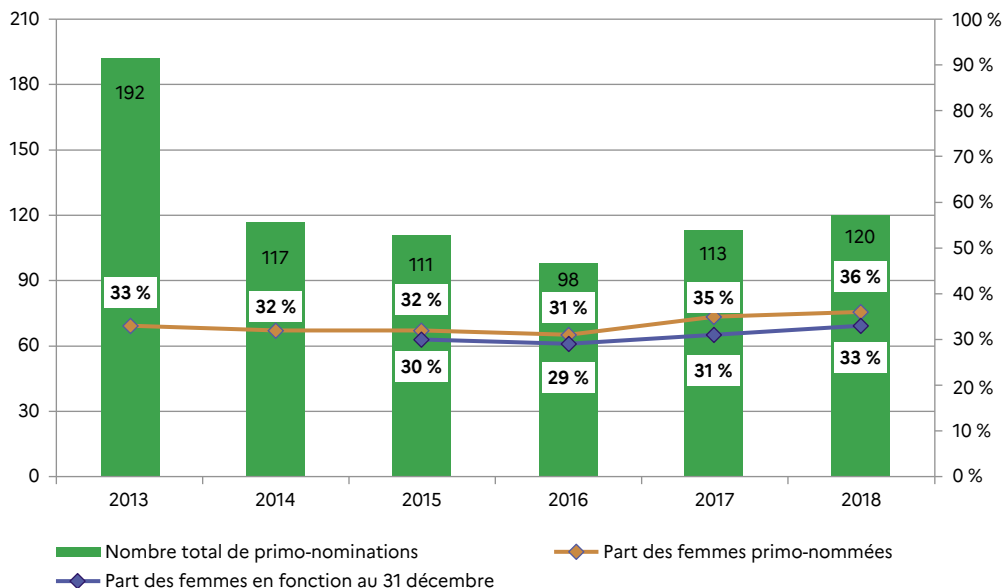
Les primo-nominations féminines pour l'année 2018 aux emplois de sous-directeur **ont représenté 36 % du total des primo-nominations à ces emplois**. Au 31 décembre 2018, **33 % des emplois de sous-directeur sont occupés par des femmes**. Ces deux chiffres sont le fruit d'une augmentation constante depuis 2016.

Le taux de primo-nominations féminines aux emplois de sous-directeur est ainsi passé de 32 % à 36 % entre 2014 et 2018. Le pourcentage de femmes occupant ces emplois a quant à lui augmenté de 3 points entre 2015 et 2018, de 30 à 33 %.

Par comparaison aux emplois de chefs de service précédemment étudiés, les femmes sous-directrices représentent 33 % de l'ensemble des sous-directeurs tandis que les femmes cheffes de service ne représentent que 28 % des chefs de service. Sur des totaux respectifs de 523 et 203 agents, ces résultats sont relativement significatifs.

Ainsi qu'il a été dit, les personnes occupant des emplois de sous-directeur constituent le principal vivier pour le recrutement aux emplois de chef de service. L'augmentation du taux de féminisation des emplois de sous-directeurs pourrait donc permettre, à terme, une amélioration du taux de féminisation des emplois de chef de service.

Evolution de la féminisation des emplois de sous-directeurs entre 2013 et 2018



3/ Les postes de directeur de projets et d'expert de haut niveau :

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

134 agents en fonction
au 31 décembre 2018

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

67 agents nommés

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

41 agents primo-nommés

- 28 hommes (68 %)
- 13 femmes (32 %)

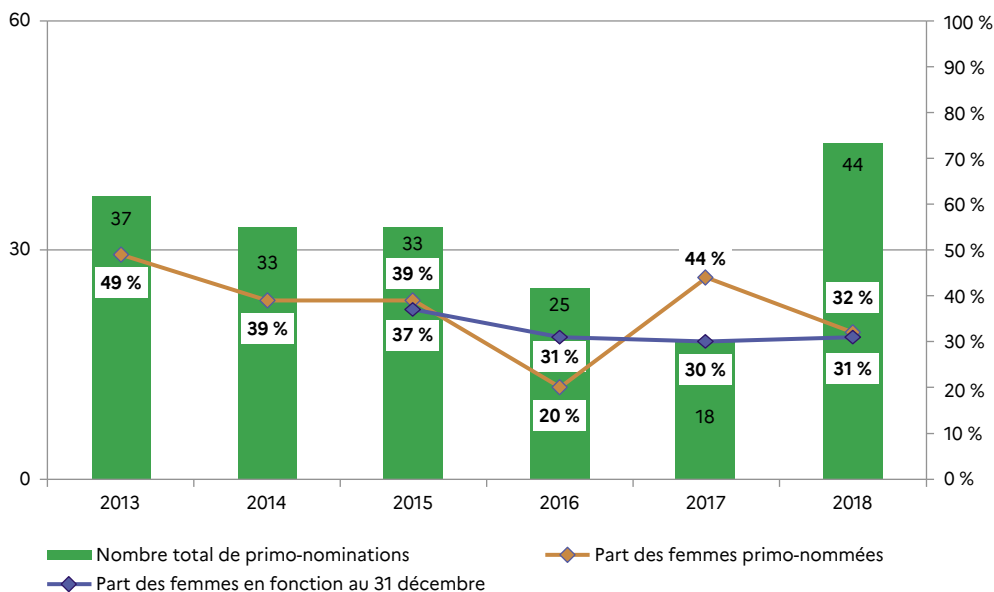
Les résultats obtenus en ce qui concerne les emplois de directeur de projet et d'experts de haut niveau sont très irréguliers. Il est donc difficile de tirer une conclusion satisfaisante concernant la féminisation de ces emplois. Ainsi, **entre 2013 et 2018, le taux de primo-nominations féminines à ces emplois a fortement fluctué, passant de 49 % en 2013, 20 % en 2016 et 32 % en 2018.** Le taux de femmes en poste dans ces emplois a quant à lui diminué de 37 % en 2015 à 31 % en 2016 et **reste stable depuis (31 % en 2018).**

Le pourcentage de femmes en poste dans des emplois de directeur de projet et d'experts de haut niveau se rapproche du pourcentage des cheffes de service et se révèle un peu plus faible que le pourcentage de

2 Fonction publique de l'Etat (FPE)

sous-directrices (33 % de sous-directrices contre 31 % de femmes directrices de projet ou expertes de haut niveau). **Le taux de féminisation des emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau apparaît ainsi sensiblement similaire à celui des autres emplois de direction** : les fonctions de conception et d'expertise de haut niveau ne semblent donc ni plus ni moins féminisées que les fonctions d'encadrement au sein de la fonction publique de l'Etat.

Evolution de la féminisation des emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau entre 2013 et 2018



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

Il s'agit des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat correspondant aux emplois de type 4.⁷

⁷ Il s'agit des emplois régis par le décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat. Les emplois de responsable d'unité territoriale des directions régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi sont étudiés dans la partie consacrée à la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au sein des ministères chargés des affaires sociales.

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

840 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 584 hommes (69 %)
- 256 femmes (31 %)

211 agents nommés

- 137 hommes (67 %)
- 74 femmes (33 %)

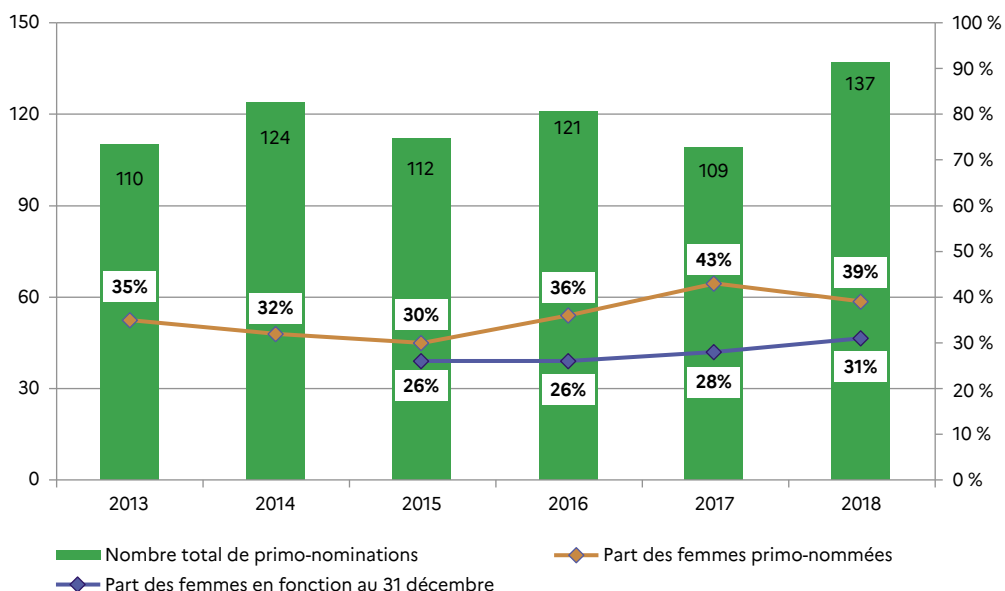
137 agents primo-nommés

- 84 hommes (61 %)
- **53 femmes (39 %)**

Les primo-nominations aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat ont représenté, en 2018, 65 % du total des nominations à ces emplois. **Ces primo-nominations ont concerné des femmes à 39 %** ce qui correspond quasiment à l'objectif de 40 % fixé par le dispositif des nominations équilibrées. Ce taux de primo-nominations féminines s'élevait en 2017 à 43 %.

Ces taux importants de primo-nominations féminines ces dernières années ont eu un impact positif sur le nombre de femmes en poste dans les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat. **Le pourcentage de femmes en poste dans un de ces emplois était ainsi de 31 % au 31 décembre 2018, ce qui représente une hausse de 3 points par rapport à 2017 et de 5 points par rapport à 2015.**

Evolution de la féminisation des emplois de l'administration territoriale de l'Etat entre 2013 et 2018

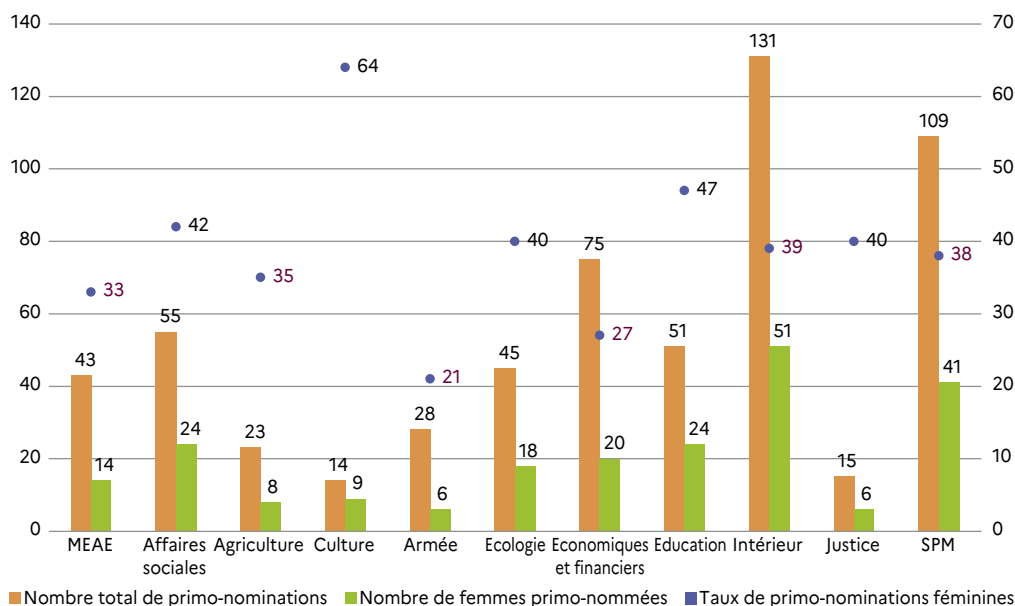


C/ Fonction publique de l'Etat par département ministériel

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

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

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



1/ Ministère de l'Europe et des affaires étrangères⁸

Informations générales concernant le MEAE :

293 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 215 hommes (73 %)
- 78 femmes (27 %)

100 agents nommés

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

43 agents primo-nommés

- 29 hommes (67 %)
- **14 femmes (33 %)**

En 2018, les primo-nominations dans les emplois du MEAE soumis au dispositif des nominations équilibrées ont concerné 43 primo-nominations sur un total de 100 nominations en 2018. **Le taux de primo-nominations féminines au MEAE a augmenté de 4 points de pourcentage entre 2017 et 2018 passant ainsi de 29 à 33 %.** Malgré cette augmentation notable, il manque encore toutefois 3 primo-nominations au ministère de l'Europe et des affaires étrangères pour atteindre l'objectif légal de 40 % de primo-nominations féminines. C'est la deuxième année depuis la mise en place du dispositif que le MEAE n'atteint pas l'objectif fixé.

La féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du MEAE se fait progressivement. **Le pourcentage de femmes en poste a ainsi augmenté de 2 points entre 2017 (25 %) et 2018 (27 %) et de 3 points depuis 2015 (24 %)**, ce qui constitue un élément de bilan positif.

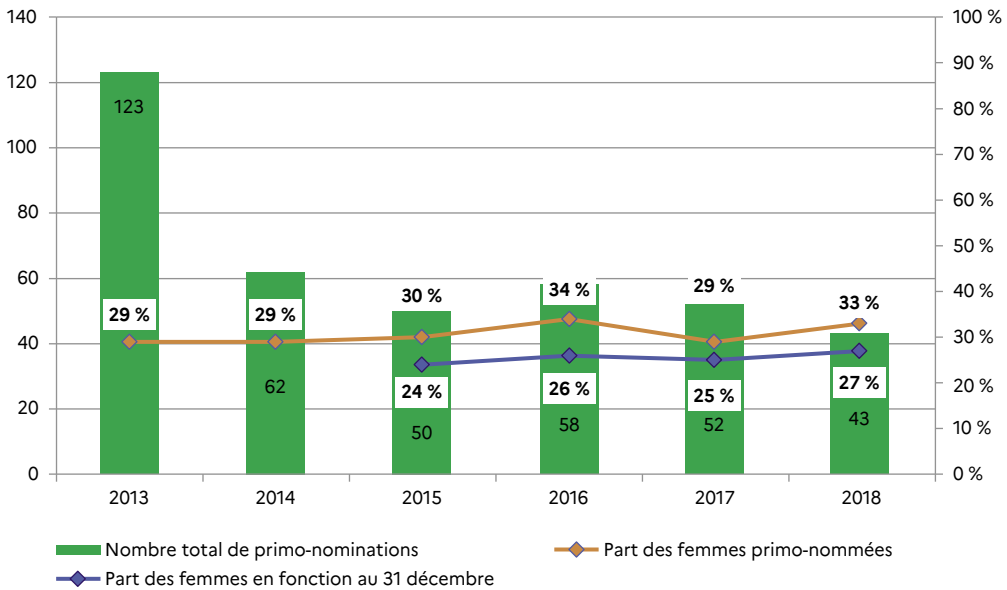
Ces résultats ne sont toutefois pas uniformes selon les emplois concernés. Ainsi, pour les postes d'ambassadeurs, les primo-nominations féminines représentent 36 % (9/23) des primo-nominations, ce qui s'approche du seuil légal et constitue un résultat élevé et encourageant par rapport aux années précédentes. En termes de stock, le taux de féminisation des emplois d'ambassadeur a augmenté de 4 points depuis 2015, ce qui mérite également d'être souligné (passage de 22 % à 26 %).

Quant aux emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, ils se féminisent également, mais plus lentement. Le MEAE comptait ainsi 8 % de femmes sur ces emplois en 2017 et en compte 17 % au 31 décembre 2018, ce qui constitue une évolution notable et positive bien que ce pourcentage reste peu élevé.

⁸ Les emplois entrant dans le cadre du DNE qui concernent le MEAE sont les emplois de type 1 et 2. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale et ambassadeurs (type 1), ainsi que des emplois de chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État (type 2).

2 Fonction publique de l'Etat (FPE)

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'Europe et des affaires étrangères entre 2013 et 2018



2/ Ministères chargés des affaires sociales⁹

Informations générales concernant les ministères chargés des affaires sociales :

307 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 185 hommes (60 %)
- 122 femmes (40 %)

100 agents nommés

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

55 agents primo-nommés

- 32 hommes (58 %)
- **23 femmes (42 %)**

9 Les emplois entrant dans le cadre du DNE qui concernent les ministères chargés des affaires sociales sont les emplois de type 1, 2 et 4. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre et directeurs généraux des agences régionales de santé (type 1), ainsi que les emplois de 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 (type 2). Il s'agit également des emplois de direction de l'administration territoriale de l'État et des emplois de responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (type 4).

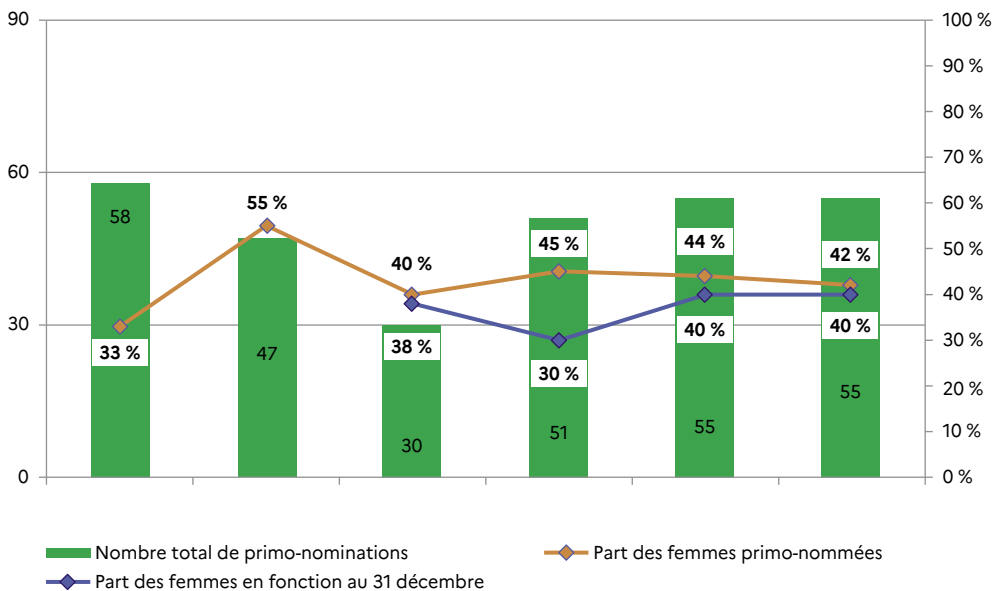
En 2018, les primo-nominations dans les emplois des ministères chargés des affaires sociales soumis au dispositif des nominations équilibrées ont concerné 55 primo-nominations sur un total de 100 nominations. **Depuis la mise en place du dispositif en 2013, le taux de primo-nominations féminines des ministères chargés des affaires sociales a toujours respecté l'objectif fixé par la loi. L'année 2018 ne fait pas exception, avec un taux de 42 % de primo-nomination féminines, un chiffre supérieur au seuil légal.**

Le pourcentage de femmes occupant des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein des ministères chargés des affaires sociales est de 40 % au 31 décembre 2018 comme au 31 décembre 2017, ce qui correspond également à l'objectif de féminisation du « stock » des emplois poursuivi par le dispositif des nominations équilibrées. Si la réorganisation territoriale des services de l'État avait entraîné une baisse de 8 points du pourcentage de femmes en poste dans ces emplois en 2016, cette tendance s'est inversée en 2017 pour atteindre 40 % et est donc restée stable en 2018.

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

Cette féminisation des emplois de l'encadrement supérieur des ministères sociaux s'effectue de manière homogène et porte sur tous les types d'emplois concernés par le dispositif au sein des ministères chargés des affaires sociales. Ainsi, les postes de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale sont occupés à 44 % par des femmes au 31 décembre 2018 alors qu'ils ne l'étaient qu'à 19 % en 2015. Les emplois de chefs de service atteignent même la parité en 2018 (50 %). Chaque type d'emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant est occupé à plus de 36 % par des femmes et ce pourcentage élevé semble s'être stabilisé, lorsqu'il n'est pas en hausse, depuis plusieurs années, ce qui témoigne du caractère durable de cette féminisation.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères chargés des affaires sociales entre 2013 et 2018



3/ Ministère de l'agriculture et de l'alimentation¹⁰

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

122 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 43 hommes (65 %)
- 79 femmes (35 %)

40 agents nommés

- 25 hommes (62 %)
- 15 femmes (38 %)

23 agents primo-nommés

- 15 hommes (65 %)
- 8 femmes (35 %)

En 2018, les primo-nominations dans les emplois du ministère de l'agriculture et de l'alimentation soumis au dispositif des nominations équilibrées ont concerné 23 primo-nominations sur un total de 40 nominations, soit 58 % du total des nominations. **Les emplois d'encadrement supérieur du ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont occupés au 31 décembre 2018 à 35 % par des femmes, soit une hausse de 3 points en un an.**

Toutefois, après une excellente année 2017 durant laquelle le ministère de l'agriculture et de l'alimentation avait atteint le taux de 46 % de primo-nominations féminines, celui-ci n'atteint pas le seuil des 40 %, avec un **taux de 35 % de primo-nominations féminines pour l'année 2018**. Cette diminution de 11 points doit toutefois être nuancée, dès lors qu'il ne s'agit que de 23 primo-nominations.

Avec un taux de primo-nominations féminines de 35 %, il manque donc une primo-nomination féminine au ministère de l'agriculture et de l'alimentation pour atteindre le taux de 40 % de primo-nominations féminines.

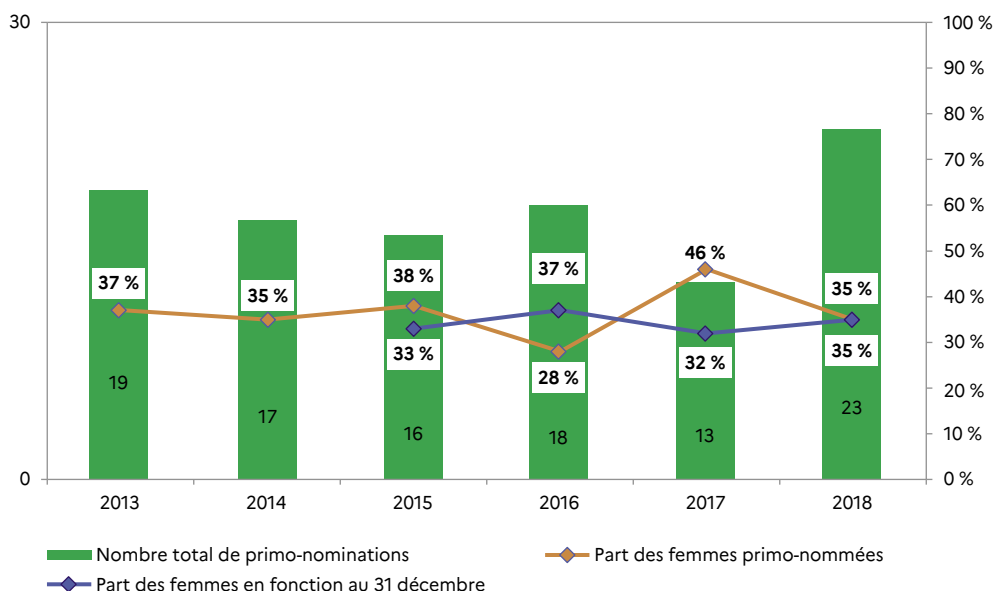
La féminisation des emplois d'encadrement supérieur du ministère de l'agriculture et de l'alimentation est relativement homogène selon les différents emplois et types d'emplois concernés. Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation compte ainsi 44 % (15/34) de sous directrices et 33 % (5/15) de cheffes de services. **Le taux de féminisation de l'occupation des emplois de sous-directeur (44 % en 2018) mérite d'être particulièrement signalé, dans la mesure où il n'était que de 19 % en 2017 et à 24 % en 2016, ce qui constitue un progrès notable et rapide.** Cette augmentation devrait permettre une féminisation durable des emplois de chef de service, grâce à la constitution d'un vivier féminisé de sous-directeurs. En outre, si les emplois de direction de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale ne sont occupés que par 29 % de femmes au 31 décembre 2018, ce taux apparaît conjoncturel dans la mesure où la parité dans ces emplois était atteinte en 2016.

La diminution du taux de primo-nominations féminines en 2018 s'explique notamment par le fait que sur un total de 13 nominations dans des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat, 2 seulement ont concerné des femmes primo-nommées. Sur ces 13 nominations, 7 ont eu lieu en outre-mer. L'absence de candidature féminine sur les emplois DATE ultra-marins apparaît ainsi comme une problématique particulière contribuant à une baisse conjoncturelle du taux de primo-nominations du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

¹⁰ Les emplois entrant dans le cadre du DNE et qui concernent le ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont les emplois de types 1, 2 et 4. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale et emplois de vice-président, de président de section et de secrétaire général du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (type 1), ainsi que des emplois de chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'Etat, expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics (type 2). Il s'agit également des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (type 4).

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

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'agriculture et de l'alimentation entre 2013 et 2018



4/ Ministère de la culture¹¹

Informations principales concernant le ministère de la culture :

82 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 52 hommes (63 %)
- 30 femmes (37 %)

34 agents nommés

- 19 hommes (56 %)
- 15 femmes (44 %)

14 agents primo-nommés

- 5 hommes (36 %)
- **9 femmes (64 %)**

¹¹ Les emplois entrant dans le cadre du DNE qui concernent le ministère de la culture sont les emplois de type 1, 2 et 4. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre (type 1), ainsi que les emplois de 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

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

2 Fonction publique de l'Etat (FPE)

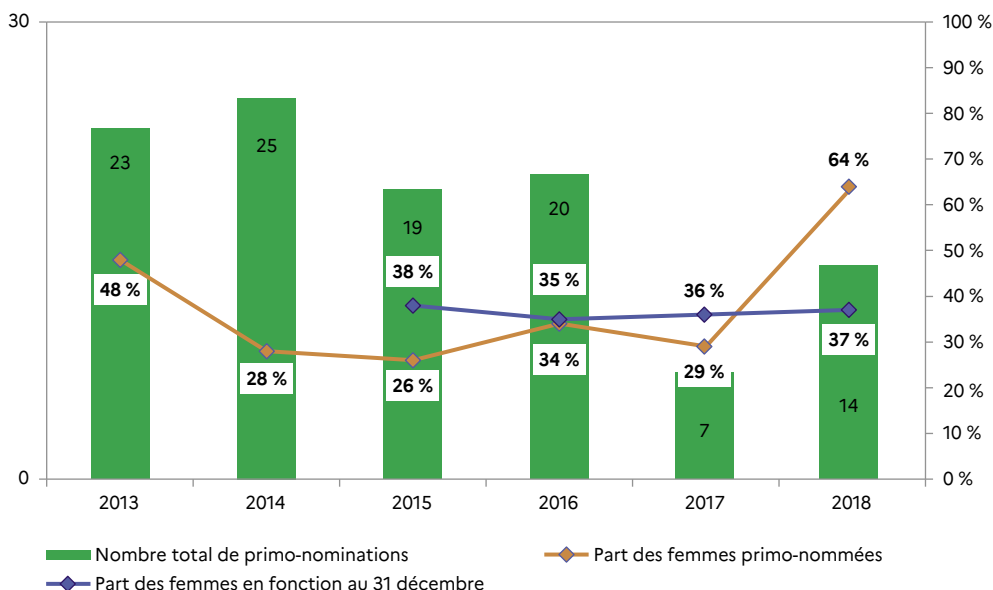
En 2018, les primo-nominations dans les emplois du ministère de la culture soumis au dispositif des nominations équilibrées ont concerné 14 primo-nominations sur un total de 34 nominations, soit 41 % du total des nominations.

Ces primo-nominations présentent un taux de primo-nomination féminines de 64 % en 2018¹², ce qui correspond à une hausse de 35 points de pourcentage par rapport à 2017.

Les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de la culture sont occupés à 37 % par des femmes au 31 décembre 2018, ce qui représente un point de plus qu'en 2017. L'augmentation du taux de féminisation de ces emplois est continue depuis 2016, ce qui permet de tirer un bilan positif du dispositif des nominations équilibrées au ministère de la culture dont les emplois se féminisent progressivement.

Il n'existe **pas de disparités majeures entre les différents emplois et types d'emploi concernés par le dispositif** au sein du ministère de la culture. Celui-ci compte ainsi 40 % de cheffes de services (4/10) et 33 % de sous-directrices (7/21) au 31 décembre 2018. Le pourcentage de cheffes de service est particulièrement encourageant. De fait, il est au-dessus de 40 % depuis 2015 ce qui permet de penser qu'il s'agit d'une féminisation durable de ce type d'emploi fonctionnel. Le taux de féminisation des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale a peu évolué depuis 2015 mais demeure relativement élevé, avec 29 % de femmes.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de la culture entre 2013 et 2018



d'inspecteur civil du ministère de la défense (type 2). Il s'agit des emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (type 4).

12 Si le ministère de la culture ne respecte pas l'objectif d'au moins 40 % de primo-nominations sur chaque sexe, la règle de l'arrondi à l'inférieur exonère ce dernier d'être assujéti au paiement d'une contribution financière. En effet, avec 14 primo-nominations effectuées durant l'année, il faut au moins 5,6 hommes primo-nommés pour atteindre l'objectif de 40 %, soit 5 hommes avec la règle de l'entier inférieur. Or, le ministère de la culture a bien primo-nommé 5 hommes et ne comptabilise donc pas d'unité manquante.

5/ Ministère des armées¹³

Informations principales concernant le ministère des armées :

109 agents en fonction
au 31 décembre 2018

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

64 agents nommés

- 44 hommes (69 %)
- 20 femmes (31 %)

28 agents primo-nommés

- 22 hommes (79 %)
- 6 femmes (21 %)

En 2018, les primo-nominations dans les emplois du ministère des armées soumis au dispositif des nominations équilibrées ont concerné 28 primo-nominations sur un total de 64 nominations, soit 44 % du total des nominations. **Si le pourcentage de femmes en poste dans un emploi d'encadrement supérieur au ministère des armées est de 27 % en 2018 comme en 2017**, il convient toutefois de souligner que **depuis 2015 le pourcentage de femmes occupant ces emplois a augmenté de 4 points, ce qui représente une réelle amélioration**. De plus, le très faible taux de primo-nominations féminines de 21 % durant l'année 2018 ne représente qu'un résultat conjoncturel et non une tendance durable concernant les primo-nominations féminines au sein du ministère des armées.

Pour l'année 2018, **le ministère des armées atteint un meilleur taux de primo-nominations qu'en 2017 même s'il ne remplit pas encore l'objectif fixé par la loi**. Il lui manque en effet 5 unités pour l'année 2018, ce qui le contraint au versement d'une pénalité financière.

Certains **emplois d'encadrement supérieur au sein du ministère des armées sont plus féminisés que d'autres**. Le ministère des armées compte ainsi 15 % de cheffes de services (3/20) et cet emploi n'a vu aucune primo-nomination féminine en 2018. En moyenne depuis 2015, le ministère des armées ne compte que 14 % de cheffes de service, tandis que le pourcentage de sous-directrices est constamment supérieur à 30 % depuis 2016.

Le bilan se révèle positif en ce qui concerne les emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, qui ont fait l'objet de 31 % de primo-nominations féminines en 2018 et sont occupés à 21 % par des femmes au 31 décembre 2018. Ces chiffres représentent une augmentation notable car, entre 2015 et 2017, ces postes n'étaient occupés qu'à 16 % par des femmes.

Les éléments transmis par le ministère des armées soulignent le déficit structurel de personnels féminins de son vivier civil comme militaire pour les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant, afin de satisfaire aux exigences du dispositif. Sur les 99 candidatures reçues pour l'accès à des emplois fonctionnels pour lesquels ont été organisés des comités d'audition, 14 seulement émanaient de femmes. On constate toutefois que sur ces 14 femmes, 10 ont été auditionnées, en conformité avec les préconisations de l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018.

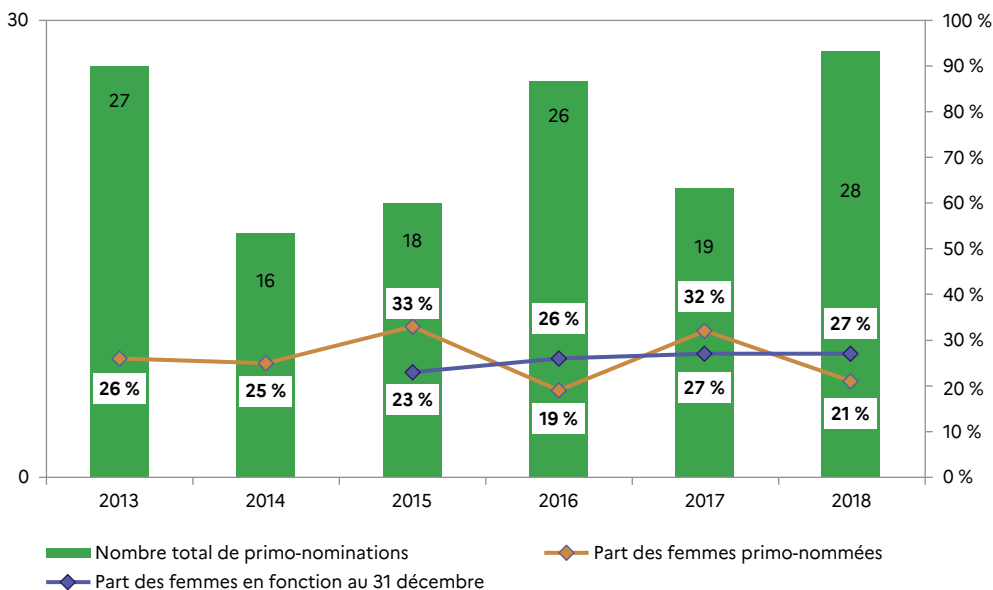
¹³ Les emplois du ministère des armées entrant dans le cadre du DNE sont les emplois de type 1 et 2. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale (type 1) ainsi que les emplois de chefs de service et sous-directeurs des administrations de 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 (type 2).

2 Fonction publique de l'Etat (FPE)

Le ministère des armées indique également que, dans le cadre du plan mixité lancé en mars 2019, figure l'objectif d'une féminisation du haut encadrement militaire avec pour but d'atteindre 10 % de femmes officiers générales d'ici 2022, de doubler la part des femmes parmi les officiers généraux d'ici 2025 et d'augmenter sensiblement le vivier de femmes militaires, notamment à l'école de guerre. Pour atteindre cet objectif, le ministère des armées a d'ores et déjà mis en place des formations destinées à accompagner les femmes civiles et militaires pour accéder aux emplois d'encadrement.

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

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère des armées entre 2013 et 2018



6/ Ministères chargés de l'écologie et du logement¹⁴

Informations générales concernant les ministères chargés de l'écologie et du logement :

280 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 206 hommes (74 %)
- 74 femmes (26 %)

91 agents nommés

- 58 hommes (64 %)
- 33 femmes (36 %)

45 agents primo-nommés

- 27 hommes (60 %)
- **18 femmes (40 %)**

Le DNE a concerné pour les ministères chargés de l'écologie et du logement 45 primo-nominations sur un total de 91 nominations en 2018, soit 50 % du total des nominations. **Avec un taux de primo nominations féminines de 40 %, les ministères chargés de l'écologie et du logement atteignent, comme chaque année depuis la mise en place du dispositif, le taux légal de primo-nominations.**

Le pourcentage de femmes en poste dans les emplois de l'encadrement supérieur des ministères chargés de l'écologie et du logement a augmenté de 1 point par rapport à 2017. **Cette féminisation des emplois supérieurs et d'encadrement progresse depuis 2015 : le pourcentage de femmes occupant ces emplois est ainsi passé de 19 à 26 % entre 2015 et 2018.** Cette augmentation du taux de féminisation a notamment été permise par les taux élevés de primo-nominations féminines depuis 2015 (supérieurs à 30 % sur 2015 et 2016 et supérieurs ou égal à 40 % sur 2017 et 2018).

Au 31 décembre 2018, les ministères chargés de l'écologie et du logement comptent 27 % de femmes parmi les secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale (7/26), 21 % de cheffes de services (6/28), 29 % de sous-directrices (29/100). Enfin, ces ministères comptent 29 % de femmes occupant des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (29/100).

La féminisation des emplois de secrétaires généraux et de directeurs d'administration centrale mérite d'être particulièrement soulignée : de fait, alors que ces emplois ne comptaient que 20 % de femmes en 2017, ils en comptent 27 % en 2018, soit une progression de 7 points. De plus, le taux de 44 % de primo-nominations féminines aux emplois de sous-directeur est également encourageant, notamment en ce qu'il devrait permettre à terme une amélioration du taux de primo-nominations féminines aux emplois de chef de service, par la constitution d'un vivier de sous-directrices.

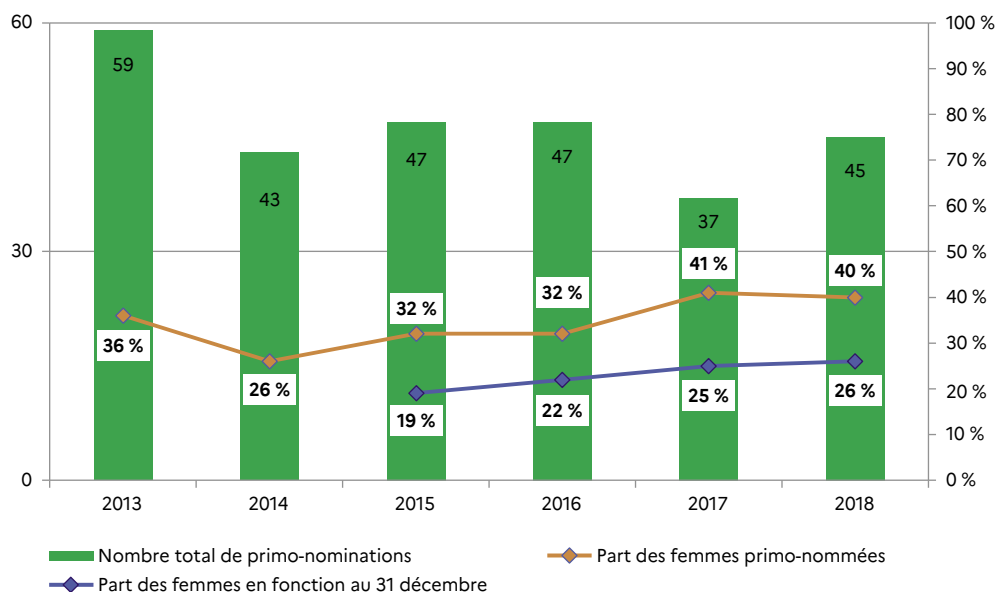
Ainsi, au-delà d'une baisse conjoncturelle du nombre de femmes cheffes de service en 2018, les résultats des ministères chargés de l'écologie et du logement paraissent encourageants au regard de leur évolution sur les dernières années.

¹⁴ Les emplois des ministères chargés de l'écologie entrant dans le cadre du DNE sont les emplois de type 1, 2 et 4. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre, 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 (type 1), ainsi que les emplois de chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'Etat, expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics (type 2). Il s'agit également des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (type 4).

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

2 Fonction publique de l'Etat (FPE)

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères chargés de l'écologie entre 2013 et 2018



7/ Ministères économiques et financiers¹⁵

Informations générales concernant les ministères économiques et financiers :

566 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 425 hommes (75 %)
- 141 femmes (25 %)

203 agents nommés

- 150 hommes (74 %)
- 53 femmes (26 %)

75 agents primo-nommés

- 55 hommes (73 %)
- 20 femmes (27 %)

¹⁵ Les emplois entrant dans le cadre du DNE et qui concernent les ministères économiques et financiers sont les emplois de types 1, 2, 4, 6, 7, 8 et 10. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre, chefs du service des corps d'inspection et de contrôle, emplois de direction du Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies, directeurs généraux des agences régionales de santé (type 1) ainsi que des emplois de 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 (type 2). Il s'agit également des emplois de direction de l'administration territoriale de l'État, emplois de responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (type 4), des emplois de chefs de mission de contrôle général économique et financier (type 6), des emplois de direction

Le DNE a concerné pour les ministères économiques et financiers 75 primo-nominations sur un total de 203 nominations en 2018, soit 40 % du total des nominations. **Le taux de primo-nominations féminines des ministères économiques et financiers a augmenté d'1 point par rapport à 2017 pour s'établir à 28 % en 2018. Il en est de même pour la féminisation des emplois d'encadrement supérieur qui sont occupés à 25 % par des femmes au 31 décembre 2018, ce qui représente 1 point de plus qu'au 31 décembre 2017 et 2 points de plus qu'en 2015.**

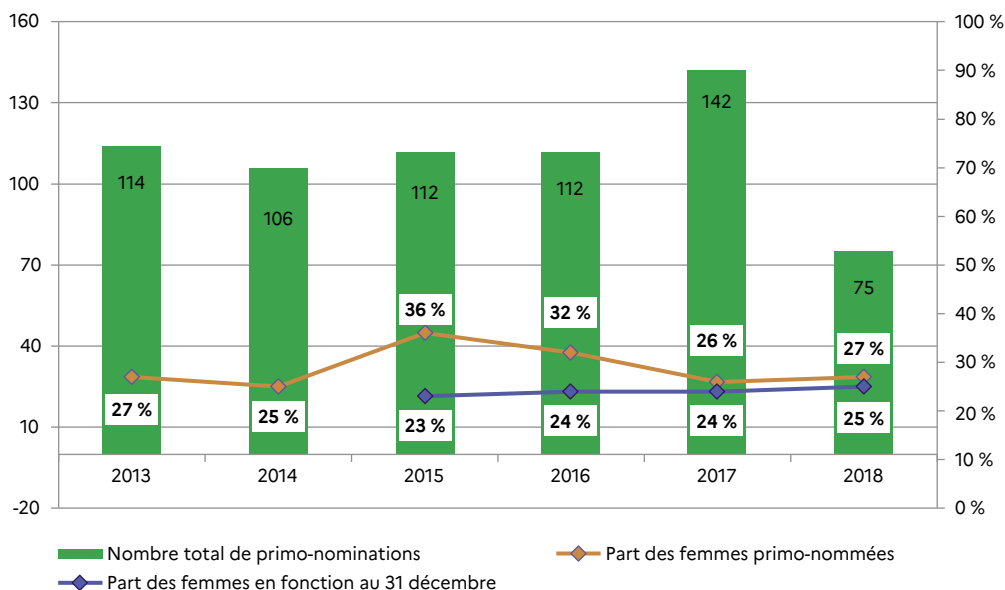
Avec un taux de primo-nominations féminines de 27 %, les ministères économiques et financiers n'atteignent pas le seuil des 40 % de primo-nominations féminines. Il leur manque ainsi 10 primo-nominations féminines et ces ministères sont donc contraints au versement d'une pénalité financière.

La féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères économiques et financiers est inégale. Si les emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs des administrations centrales atteignent presque la parité (47 % soit 8 femmes sur un total de 17 postes, soit 8 points de plus qu'en 2017), d'autres présentent des disparités plus importantes. Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat sont ainsi occupés à 87 % par des hommes au 31 décembre 2018 (4 femmes sur un total de 31 postes) et constitue un emploi féminisé à moins de 10 % sur les années 2015, 2016 et 2017.

En ce qui concerne les emplois entrant dans la catégorie des emplois de type 10, catégorie modifiée en 2018 par souci de cohérence avec les autres emplois entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées, les résultats ne présentent pas d'évolution majeure par rapport à 2017. Ainsi, les emplois de types 10 sont occupés à 22 % par des femmes (30/135) au 31 décembre 2018 alors que les postes occupés par des AGFIP de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle et les emplois de chef de service comptable de 1ère et 2è catégories à la DGfIP (anciens emplois de type 10) étaient respectivement féminisés à 24 et 21 % au 31 décembre 2017. La nouvelle catégorie d'emploi de type 10 pour les ministères économiques et financiers n'est donc pas davantage féminisée que l'ancienne.

des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel (type 7), des emplois de direction de la direction générale des douanes et droits indirects (type 8) et enfin des emplois de délégués du directeur général des finances publiques, directeurs des services déconcentrés de la direction générale des finances publiques et directeurs des services à compétence nationale rattachés à la direction générale des finances publiques (type 10).

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères économiques et financiers entre 2013 et 2018



8/ Ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche¹⁶

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

304 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 192 hommes (63 %)
- 112 femmes (37 %)

103 agents nommés

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

51 agents primo-nommés

- 27 hommes (53 %)
- 24 femmes (47 %)

¹⁶ Les emplois entrant dans le cadre du DNE et qui concernent les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche sont les emplois de types 1, 2 et 9. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, chefs du service des corps d'inspection et de contrôle, recteurs d'académie (type 1) ainsi que des emplois de chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'Etat, expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche 51 primo-nominations sur un total de 103 nominations en 2018, soit 50 % du total des nominations. **Avec un taux de primo-nominations féminines de 47 % en 2018, ces ministères se situent au-dessus du taux de 40 % fixé par la loi de 2012. L'objectif de 40 % est donc largement dépassé et ce pour la deuxième année consécutive (46 % de primo-nominations féminines en 2017).** C'est au niveau des services déconcentrés que le taux de primo-nominations a connu la plus forte progression pour atteindre 57 % en 2018 alors qu'il stagnait aux alentours de 37,5 % en 2017 et 2016.

Le pourcentage de femmes en poste dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de ces ministères a augmenté de 6 points de pourcentage par rapport à 2017 et de 8 points par rapport à 2015. **Les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche s'approchent ainsi, avec 37 % de femmes en poste dans un emploi supérieur ou de direction, de l'objectif de stock fixé par l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018.**

Le bilan à l'échelle des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche sur l'année 2018 se révèle donc tout à fait positif.

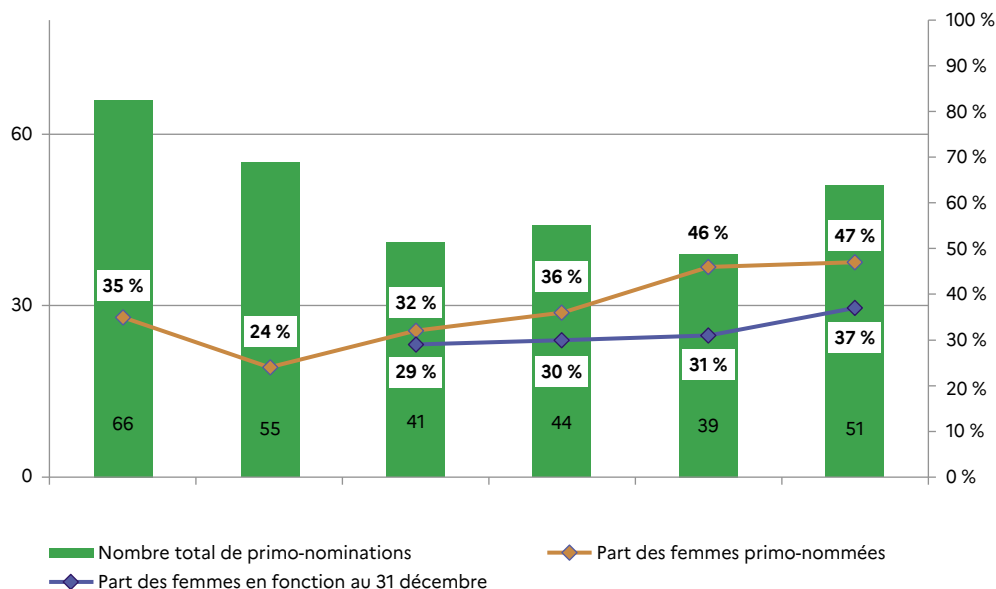
Les différents emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de ces ministères présentent une répartition par sexe relativement équilibrée. La parité est ainsi atteinte pour les emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale (5/10). Sur un total de 29 postes, le ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche compte 15 rectrices d'académie soit 52 % de femmes, au 31 décembre 2018. L'augmentation du pourcentage de femmes sous-directrices ou cheffes de service mérite également d'être soulignée. Le ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche compte ainsi, au 31 décembre 2018, 34 % de sous-directrices (soit une augmentation de 8 points de pourcentage par rapport à 2015) et 33 % de cheffes de service (soit une augmentation de 7 points de pourcentage par rapport à 2015). Par ailleurs, 34 % des emplois de directeur académique des services de l'éducation nationale, directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale et secrétaire général d'académie sont occupés par des femmes (soit une augmentation de 6 points de pourcentage par rapport à 2016).

Ces résultats en progression depuis la mise en place du dispositif des nominations équilibrées font l'objet d'un suivi attentif et précis et permettent de considérer qu'est à l'œuvre une féminisation durable de ces emplois.

publics (type 2). Il s'agit également des emplois de directeurs académiques des services de l'éducation nationale et directeurs académiques adjoints de services de l'éducation nationale, secrétaires généraux d'académie (type 9).

2 Fonction publique de l'Etat (FPE)

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche entre 2013 et 2018



9/ Ministère de l'intérieur¹⁷

Informations générales concernant le ministère de l'intérieur :

761 agents en fonction au 31 décembre 2018

- 566 hommes (74 %)
- 195 femmes (26 %)

275 agents nommés

- 179 hommes (65 %)
- 96 femmes (35 %)

131 agents primo-nommés

- 80 hommes (61 %)
- 51 femmes (39 %)

¹⁷ Les emplois entrant dans le cadre du DNE et qui concernent le ministère de l'intérieur sont les emplois de type 1, 2, 3 et 5. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre, préfets en poste territorial, directeurs des services actifs de police en fonctions à l'administration centrale et chef du service de l'inspection générale de la police nationale (type 1) ainsi que des emplois de chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'Etat, expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics (type 2). Il s'agit également des emplois de direction et de contrôle de la police nationale, inspecteur général, contrôleur général des services actifs de la police nationale (type 3) et des postes territoriaux occupés par des sous-préfets (type 5).

Le DNE a concerné pour le ministère de l'intérieur 131 primo-nominations sur un total de 275 nominations en 2018, soit 48 % du total des nominations. **Le taux de primo-nominations féminines du ministère de l'intérieur a augmenté de 1 point par rapport à 2017 et de 7 points par rapport à 2016, il est de 39 % pour l'année 2018 et atteint donc quasiment le seuil légal. Le taux de féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'intérieur progresse également : le pourcentage de femmes occupant ces emplois était de 26 % au 31 décembre 2018, soit 2 points de plus qu'en 2015.**

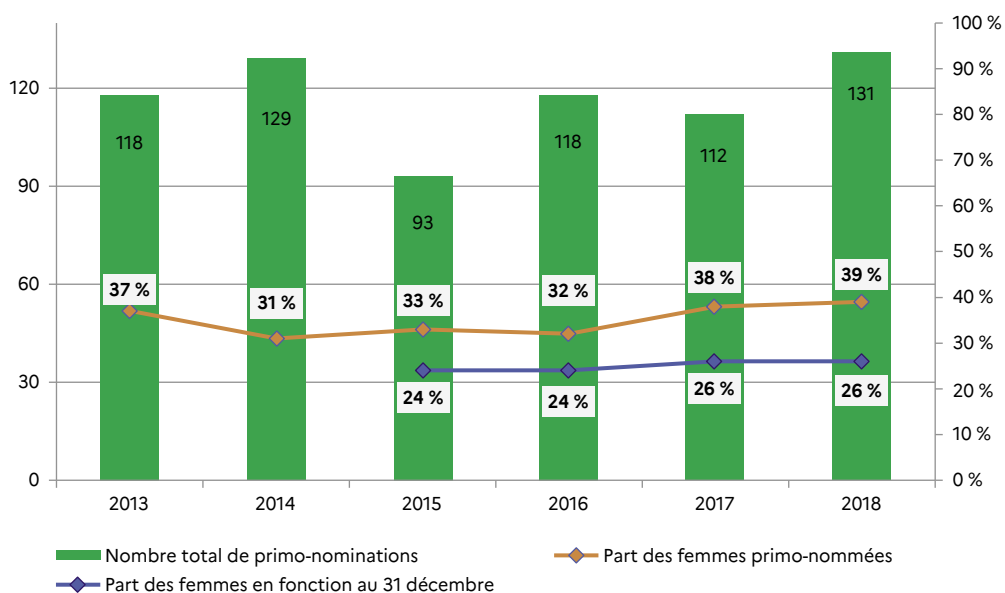
S'agissant du taux de primo-nominations féminines, il atteint 39 %, légèrement en deçà de l'objectif imposé par le dispositif. Il manque sur l'année 2018 1 unité au ministère de l'intérieur pour atteindre le taux légal de 40 % de primo-nominations féminines et ce ministère est donc contraint au versement d'une pénalité financière.

L'augmentation du taux de primo-nominations féminines s'est appuyée sur une forte politique de féminisation des postes territoriaux de sous-préfets. Le ministère de l'intérieur compte ainsi 29 % de sous-préfètes au 31 décembre 2018. Depuis l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées, ces postes représentent la moitié des nominations et des primo-nominations intervenant chaque année. Pour 2018, ces nominations représentent ainsi 66 % des primo-nominations (86/131).

La féminisation des emplois de préfet est moins importante (26 % au 31 décembre 2018), mais connaît une dynamique favorable (6 points de plus qu'en 2017).

Les emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale ne sont eux occupés qu'à hauteur de 11 % (2/18) par des femmes. De la même manière, le ministère de l'intérieur ne compte que 15 % (2/13) de cheffes de service. En outre, ces résultats ne semblent pas augmenter de manière significative sur les dernières années. De 2015 à 2018, les emplois de chef de service et de directeur d'administration centrale n'ont été occupés en moyenne qu'à 15 % par des femmes. Toutefois, le ministère de l'intérieur compte 29 % de sous-directrices, ce qui pourrait permettre d'améliorer le taux de féminisation des emplois de chef de service et de directeur d'administration centrale dans les prochaines années.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'intérieur entre 2013 et 2018



10/ Ministère de la justice¹⁸

Informations générales concernant le ministère de la justice :

50 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 29 hommes (58 %)
- 21 femmes (42 %)

39 agents nommés

- 25 hommes (64 %)
- 14 femmes (36 %)

15 agents primo-nommés

- 9 hommes (60 %)
- 6 femmes (40 %)

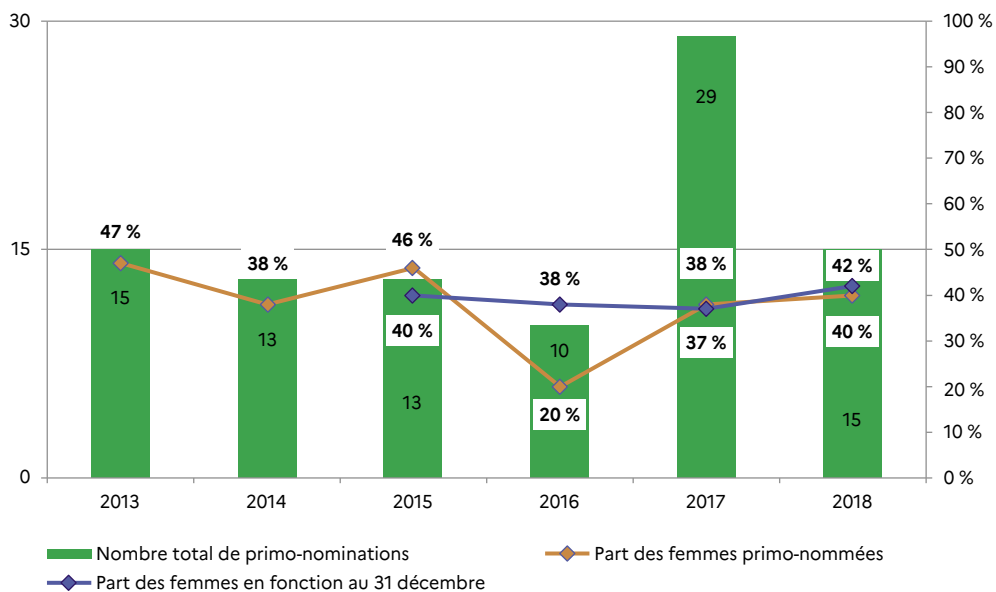
Le DNE a concerné pour le ministère de la justice 15 primo-nominations sur un total de 39 nominations en 2018. Si le nombre total de primo-nominations sur l'année 2018 est plus faible qu'en 2017, cela est en partie dû au fait que la réorganisation du secrétariat général du ministère de la justice en 2017 avait donné lieu à de nombreuses primo-nominations. **Avec un taux de primo-nominations féminines de 40 %, le ministère de la justice atteint l'objectif légal pour l'année 2018.** Ce taux de 40 % de primo-nominations féminines correspond de plus à une augmentation de 2 points par rapport au taux de primo-nominations féminines de l'année 2017, ce qu'il convient de saluer.

Les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de la justice sont occupés à 42 % par des femmes au 31 décembre 2018, contre 37 % en 2017, soit une hausse significative de 5 points. Cette hausse permet ainsi au ministère de la justice de se placer au-dessus du seuil des 40 % d'emplois d'encadrement supérieurs occupés par des femmes, qui correspond à l'objectif de stock fixé par l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018.

Il n'existe pas de disparités majeures dans la féminisation des différents emplois entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées au ministère de la justice. Ainsi, la parité est atteinte pour les emplois de chef de service (6 hommes et 6 femmes) et quasiment atteinte pour les emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale (5 hommes et 4 femmes). Les résultats sont donc satisfaisants quel que soit le type d'emploi. Ils le sont d'autant plus que ces pourcentages élevés sont stables sur les dernières années, notamment pour les emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale et les cheffes de services ce qui témoigne d'une féminisation durable de ces emplois.

¹⁸ Les emplois entrant dans le DNE et qui concernent le ministère de la justice sont les emplois de type 1 et 2. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale (type 1) ainsi que des emplois de 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 (type 2).

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de la justice entre 2013 et 2018



11/ Les services du Premier ministre¹⁹

Informations générales concernant les services du Premier ministre :

571 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 403 hommes (71 %)
- 168 femmes (29 %)

171 agents nommés

- 112 hommes (66 %)
- 59 femmes (34 %)

109 agents primo-nommés

- 68 hommes (62 %)
- **41 femmes (38 %)**

Le DNE a concerné pour les services du Premier ministre 109 primo-nominations sur un total de 171 nominations en 2018, soit 64 % du total des nominations. **Les emplois d'encadrement supérieur et dirigeant des services du Premier ministre étaient occupés par 29 % de femmes au 31 décembre 2018, contre 28 % en 2017, soit une augmentation de 1 point. Depuis 2015, le pourcentage de femmes en poste sur ces emplois a augmenté de 4 points.**

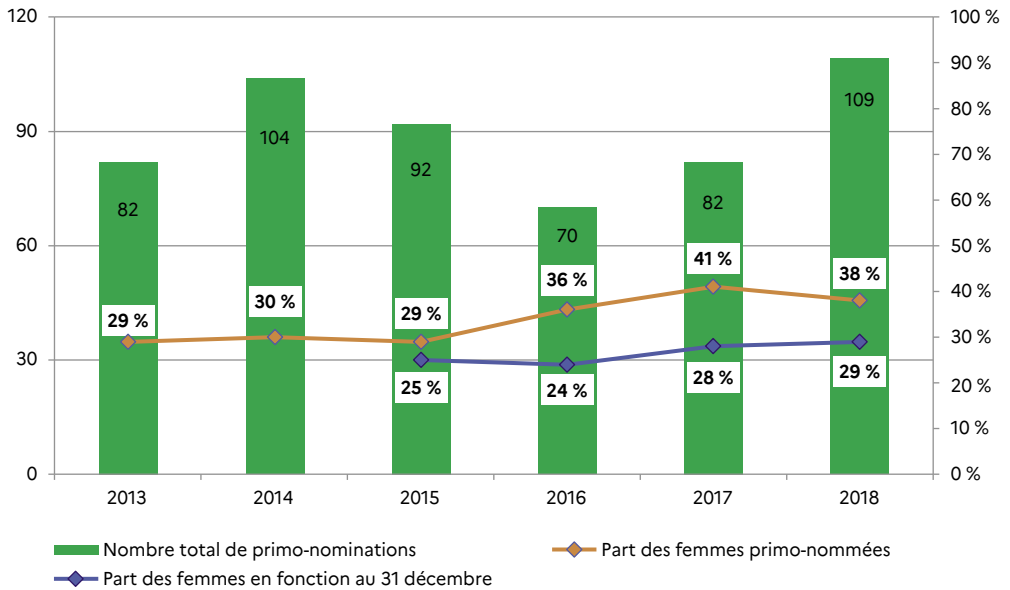
Cette augmentation du taux de féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des services du Premier ministre a notamment été permise par un pourcentage de primo-nominations féminines élevé ces dernières années, celles-ci représentant 41 % des primo-nominations en 2017 et 38 % en 2018. Toutefois, **ce taux de primo-nominations féminines de 38 % pour l'année 2018 ne suffit pas pour atteindre le seuil légal et il manque 2 primo-nominations féminines aux services du Premier ministre, ce qui les contraint au versement d'une pénalité financière.**

La comparaison des différents emplois et types d'emplois entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées révèle certaines disparités qui semblent toutefois conjoncturelles. Les emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale sont occupés presque exclusivement par des hommes (1 femme pour un total de 14 postes) au 31 décembre 2018. Dans la mesure où la parité était atteinte dans ces emplois en 2017, il est possible de considérer que ce résultat est conjoncturel et ne renvoie pas à un « plafond de verre ».

Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat sont quant à eux occupés à 30 % par des femmes depuis le 31 décembre 2018, ce qui correspond à une augmentation notable de 5 points depuis 2015, qui permet d'espérer une féminisation progressive et durable de ces emplois.

¹⁹ Les emplois compris dans le DNE qui concernent les services du Premier ministre sont les emplois de type 1, 2 et 4. Il s'agit des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre (type 1), ainsi que des emplois de chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'Etat, expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics, emplois d'inspecteur civil du ministère de la défense (type 2). Il s'agit également des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (type 4).

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans les services du Premier ministre entre 2013 et 2018



Conclusion

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

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

Fonction publique territoriale (FPT)* 3

Synthèse A

Fonction publique territoriale par type de collectivité
territoriale et EPCI B

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

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

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

L'appréciation du respect de l'obligation de primo-nomination de personnes de chaque sexe obéit également à des modalités spécifiques. En effet, le respect de cette obligation n'est pas apprécié annuellement mais à l'issue d'un cycle de cinq nominations successives. C'est pourquoi, le développement qui suit est organisé en deux temps : une première analyse générale relative aux flux et aux stocks d'agents en fonctions au titre de l'année 2018, puis une analyse spécifique relative aux collectivités territoriales et établissements publics ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2018.

En 2018, sur 355 collectivités territoriales et EPCI soumis à l'obligation de nominations équilibrées, **seuls 45, soit 13 % d'entre eux, ont achevé un cycle de cinq nominations au cours de l'année 2018.** En 2017, 41 collectivités territoriales et EPCI avaient achevé au moins un cycle de nominations pour un total de 356 entités soumises à l'obligation, soit 12 % d'entre elles.

Parmi ces collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle complet de cinq nominations au cours de l'année 2018, 3 sont des régions, 19 des départements (contre 9 en 2017), 6 des communes et 17 des EPCI de plus de 80 000 habitants. La ville de Paris ainsi que la collectivité de Corse ont achevé leur cycle en une année.

A/ Synthèse

Informations générales concernant la fonction publique territoriale au titre de l'année 2018 :

1643 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 1117 hommes (68 %)
- 526 femmes (32 %)

393 agents nommés

- 261 hommes (66 %)
- 132 femmes (34 %)

244 agents primo-nommés

- 163 hommes (67 %)
- **81 femmes (33 %)**

A titre liminaire, il convient de relever que les primo-nominations ont représenté 62 % du nombre total de nominations au cours de l'année 2018. Ce taux de renouvellement très important des agents en fonction influe positivement sur l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées, lequel ne s'applique qu'aux primo-nominations. **61 % des femmes nommées au cours de l'année 2018 ont ainsi été primo-nommées.**

Pour l'ensemble de la fonction publique territoriale, le taux de primo-nominations féminines a baissé d'1 point entre 2017 et 2018 et est au même niveau qu'en 2013. **Il atteint 33 % pour l'année 2018.**

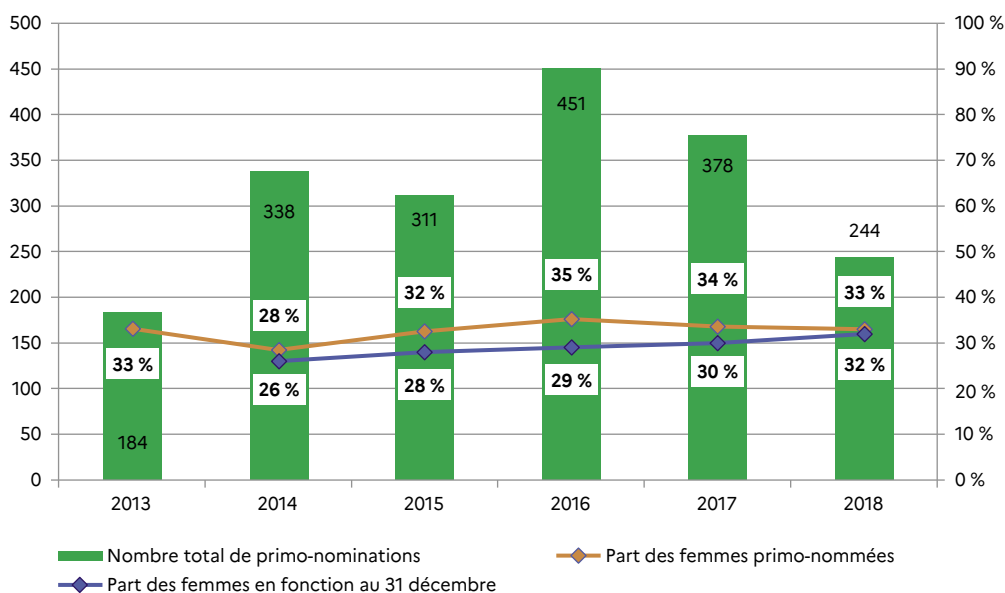
Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

3 Fonction publique territoriale (FPT)

Malgré cette légère baisse, l'impact du dispositif sur la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale se confirme puisque **le pourcentage de femmes en fonctions a augmenté de 2 points entre 2017 et 2018 et de 6 points depuis 2015**. Ainsi, 32 % des emplois d'encadrement supérieur de la FPT sont occupés par des femmes au 31 décembre 2018 contre 26 % en 2014. Au sein de ces emplois, **les emplois de directeur général adjoint des services (DGAS) sont occupés à 38 % par des femmes**.

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

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans l'ensemble de la fonction publique territoriale entre 2013 et 2018



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

Ces chiffres relatifs à l'ensemble de la fonction publique territoriale masquent certaines **disparités par type d'emploi** : si le **nombre de primo-nominations féminines s'élève à 36 % pour les emplois de directeur général adjoint des services (DGAS)**, il s'établit à 25 % pour les emplois de directeur général des services (DGS) et à 17 % seulement pour les emplois directeur général des services techniques (DGST). Toutefois, par rapport à l'année 2017, le nombre de primo-nominations féminines est en augmentation de 7 points pour les emplois de DGS et de 8 points pour les emplois de DGST. Il a en revanche baissé de 2 points pour les emplois de DGA. Ces pourcentages varient également fortement selon le type de collectivité territoriale et d'EPCI.

Informations générales concernant les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2018 :

326 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 208 hommes (64 %)
- 118 femmes (36 %)

242 agents primo-nommés
sur l'ensemble du cycle

- 155 hommes (64 %)
- **87 femmes (36 %)**

Le **taux de primo-nominations féminines pour les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle s'élève à 36 % en 2018** contre 33 % en 2017, soit une hausse de 3 points. Ce taux, qui est supérieur à l'ensemble des primo-nominations féminines effectuées au cours de l'année 2018 (33 %), traduit l'appropriation du dispositif des nominations équilibrées par les employeurs territoriaux.

Dans les collectivités et EPCI ayant réalisé un cycle complet de nominations, **36 % des agents** occupant un emploi de direction au 31 décembre 2018 sont des femmes contre 33 % en 2017, soit une hausse de 3 points.

Il manque 25 primo-nominations féminines à l'échelle de la fonction publique territoriale pour atteindre l'objectif de 40 % de primo-nominations de chaque sexe sur ces emplois. **Le montant global des pénalités financières dues par les employeurs de la fonction publique territoriale au titre du dispositif des nominations équilibrées pour l'année 2018 s'élève ainsi à 2 250 000 euros**, réparti comme suit entre les différents employeurs territoriaux :

Type de collectivité territoriale et EPCI	Nombre d'unités manquantes	Montant de la contribution financière
2 régions – Collectivités territoriales à statut particulier	3	270 000 €
6 départements	6	540 000 €
3 communes	4	360 000 €
9 EPCI	12	1080 000 €
Total	25	2 250 000 €

Pour l'année 2017, le montant global des pénalités financières dues par les employeurs de la fonction publique territoriale au titre du dispositif des nominations équilibrées s'élevait à 2 160 000 euros pour 24 unités manquantes.

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

1/ Les régions et collectivités territoriales à statut particulier

Informations générales concernant les régions et collectivités territoriales à statut particulier:

124 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 84 hommes (68 %)
- 40 femmes (32 %)

35 agents nommés

- 25 hommes (71 %)
- 10 femmes (29 %)

30 agents primo-nommés

- 23 hommes (77 %)
- **7 femmes (23 %)**

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les régions et collectivités territoriales à statut particulier 30 primo-nominations sur un total de 35 nominations en 2018, soit 86 % du total des nominations, ce qui constitue un taux de renouvellement très important des agents en fonctions et illustre l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées. **En effet, 70 % des femmes nommées au cours de l'année 2018 ont ainsi été primo-nommées.**

Le taux de primo-nominations féminines au sein des régions et collectivités territoriales à statut particulier est cependant en-dessous du seuil de 40 % puisqu'il est de 23 % au titre de l'année 2018 (47 % en 2017). Ces résultats ne sont toutefois pas uniformes selon les emplois concernés puisque **sur les 7 femmes primo-nommées au cours de l'année 2018, toutes l'ont été sur des emplois de DGAS.**

Les femmes constituent par ailleurs 32 % des agents occupant un emploi de direction dans les régions et collectivités territoriales à statut particulier, ce qui constitue une baisse d'1 point par rapport à 2017.

Informations générales concernant les régions et collectivités territoriales ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2018 :

27 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 16 hommes (59 %)
- 11 femmes (41 %)

20 agents primo-nommés
sur l'ensemble du cycle

- 14 hommes (70 %)
- **6 femmes (30 %)**

Le taux de primo-nominations féminines pour les régions et collectivités territoriales à statut particulier ayant achevé un cycle en 2018 s'élève à 30 %. Ce taux est supérieur à l'ensemble des primo-nominations féminines effectuées au cours de l'année 2018 pour les régions et collectivités à statut particulier (23 %) et traduit l'efficacité du dispositif. Par ailleurs, 41 % des agents occupant un emploi de direction au sein de ces entités sont des femmes, soit un taux également bien supérieur à l'ensemble des femmes en fonction au sein des régions et collectivités territoriales à statut particulier (32 %).

Trois régions et collectivités territoriales à statut particulier ont achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2018 : il s'agit de la collectivité territoriale de Corse, de la région Pays de la Loire et de la collectivité territoriale de Guyane. Parmi celles-ci, deux sont assujetties au paiement d'une pénalité financière pour ne pas avoir atteint l'objectif de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe sur ces emplois de direction :

Type de collectivité territoriale et EPCI	Nombre d'unités manquantes	Montant de la contribution financière
Collectivité de Corse	1	90 000 €
Région Pays de la Loire	2	180 000 €
Total	3	270 000 €

A noter : la collectivité de Corse est devenue au 1^{er} janvier 2018 une collectivité à statut particulier en lieu et place de la collectivité territoriale de Corse et des départements de Corse du Sud et de la Haute Corse. Cela explique pourquoi les 10 nominations effectuées dans les emplois de direction de la collectivité de Corse comptent toutes au titre de l'année 2018 pour des primo-nominations.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a modifié sur ce point l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 afin de prévoir désormais qu'en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics de coopération intercommunale, la nomination, dans les six mois à compter de cette fusion, d'un agent occupant un emploi de direction au sein de l'une de ces collectivités ou l'un de ces établissements publics dans un emploi de direction au sein de la collectivité ou de l'établissement public issu de cette fusion est considérée comme un renouvellement dans le même emploi et non plus comme une primo-nomination.

2/ Les départements

Informations générales concernant les départements:

430 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 296 hommes (69 %)
- 134 femmes (31 %)

98 agents nommés

- 67 hommes (68 %)
- 31 femmes (32 %)

74 agents primo-nommés

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

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les départements 74 primo-nominations sur un total de 98 nominations en 2018, soit 75 % du total des nominations. Ce taux de renouvellement important des agents en fonctions influe positivement sur l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées au regard de

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

3 Fonction publique territoriale (FPT)

l'objectif de féminisation de l'ensemble des emplois de direction. **En effet, 81 % des femmes nommées au cours de l'année 2018 ont été primo-nommées.**

Le taux de primo-nominations féminines au sein des départements reste cependant au-dessous du seuil de 40 % de primo-nominations féminines puisqu'il est de 34 % au titre de l'année 2018 (38 % en 2017). Ces résultats ne sont toutefois pas uniformes selon les emplois concernés puisqu'à nouveau, sur les 25 femmes primo-nommées au cours de l'année 2018, toutes l'ont été sur des emplois de DGAS.

Les femmes constituent par ailleurs **31 % des agents occupant un emploi de direction dans les départements, soit une hausse de 3 points par rapport à 2017**, ce qui constitue un élément de bilan positif.

Informations générales concernant les départements ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2018 :

95 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 63 hommes (66 %)
- 32 femmes (34 %)

95 agents primo-nommés
sur l'ensemble du cycle

- 60 hommes (63 %)
- **35 femmes (37 %)**

Le taux de primo-nominations féminines pour les départements ayant achevé un cycle en 2018 s'élève à 37 %. Ce taux est supérieur à l'ensemble des primo-nominations féminines effectuées au cours de l'année 2018 pour les départements (34 %) et traduit une appropriation efficace du dispositif. Par ailleurs, 34 % des agents occupant un emploi de direction au sein des départements ayant achevé un cycle sont des femmes, soit un taux également supérieur à l'ensemble des femmes en fonction au sein des départements (31 %).

19 départements ont achevé un cycle de cinq nominations au cours de l'année 2018 (9 en 2017). Parmi ceux-ci, **6 sont assujettis au paiement d'une pénalité financière** pour ne pas avoir atteint l'objectif de 40 % de primo-nominations de chaque sexe sur ces emplois de direction :

Départements	Nombre d'unités manquantes	Montant de la contribution financière
Département de l'Allier	1	90 000 €
Département de la Charente	1	90 000 €
Département d'Eure-et-Loir	1	90 000 €
Département du Pas-de-Calais	1	90 000 €
Département du Var	1	90 000 €
Département de Vendée	1	90 000 €
Total	6	540 000 €

3/ Les communes

Informations générales concernant les communes :

398 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 243 hommes (61 %)
- 155 femmes (39 %)

109 agents nommés

- 64 hommes (59 %)
- 45 femmes (41 %)

57 agents primo-nommés

- 30 hommes (53 %)
- **27 femmes (47 %)**

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les communes 57 primo-nominations sur un total de 109 nominations en 2018, soit 52 % du total des nominations. Ce taux de renouvellement influe positivement sur l'efficacité du dispositif puisque **60 % des femmes nommées au cours de l'année 2018 ont été primo-nommées**.

Le taux de primo-nominations féminines au sein des communes est largement au-dessus du seuil de 40 % de **primo-nominations féminines puisqu'il est de 47 % en 2018** (48 % en 2017). Les résultats diffèrent là aussi selon les emplois concernés : c'est cette fois au sein des emplois de DGS qu'on retrouve le taux de primo-nominations le plus fort pour les femmes (59 %), suivi par les emplois de DGAS (47 %). En revanche, aucune femme n'a été primo-nommée sur un emploi de DGST au cours de l'année 2018.

Les femmes constituent par ailleurs **39 % des agents occupant un emploi de direction dans les communes**, ce qui constitue une augmentation de 2 points par rapport à 2017 et est très proche de l'objectif de 40 % de stock fixé par l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018.

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

Informations générales concernant les communes ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2018 (hors ville de Paris) :

30 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 19 hommes (63 %)
- 11 femmes (37 %)

25 agents primo-nommés
sur l'ensemble du cycle

- 17 hommes (68 %)
- **8 femmes (32 %)**

Le taux de primo-nominations féminines pour les communes ayant achevé un cycle en 2018 (hors ville de Paris) s'élève à **32 %**. Par ailleurs, **37 % des agents occupant un emploi de direction au sein des communes sont des femmes**, soit un taux proche de celui de l'ensemble des femmes en fonctions au sein des communes.

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

3 Fonction publique territoriale (FPT)

Cinq communes (hors ville de Paris) ont achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2018 : il s'agit de Toulouse, Roubaix, Nanterre, Aubervilliers et Créteil. Parmi celles-ci, deux sont assujetties au paiement d'une pénalité financière pour ne pas avoir atteint l'objectif de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe sur ces emplois de direction :

Communes	Nombre d'unités manquantes	Montant de la contribution financière
Toulouse	1	90 000 €
Roubaix	2	180 000 €
Total	3	270 000 €

Informations générales concernant la Ville de Paris au titre de l'année 2018 :

76 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 40 hommes (53 %)
- 36 femmes (47 %)

16 agents primo-nommés
sur l'ensemble du cycle

- 5 hommes (31 %)
- **11 femmes (69 %)**

La ville de Paris a achevé son cycle en une année puisque 16 primo-nominations ont été effectuées au titre de l'année 2018. **Le taux de primo-nominations féminines pour la ville de Paris s'élève à 69 % au titre de l'année 2018.** Ce chiffre très élevé, qui contribue fortement à la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de cette collectivité, aboutit toutefois à un non-respect de l'objectif légal de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe dans ces emplois. C'est pourquoi, la ville de Paris est assujettie au paiement d'une pénalité financière de 90 000 euros au titre de l'année 2018.

Cependant, **avec 47 % de femmes en poste dans un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant de la ville de Paris, l'objectif de stock d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe** dans ces emplois fixé par l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018 est atteint.

Dans le prolongement de cet Accord, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a mis en place un mécanisme de dispense de pénalités pour les employeurs qui dérogeraient à l'objectif de 40 % sans que cette dérogation n'aboutisse à un déséquilibre parmi les emplois assujettis à l'obligation de nominations équilibrées. Cette nouvelle disposition entrera en vigueur, pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes.

4/ Les EPCI

Informations générales concernant les EPCI :

691 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 494 hommes (71 %)
- 197 femmes (29 %)

151 agents nommés

- 105 hommes (70 %)
- 46 femmes (30 %)

83 agents primo-nommés

- 61 hommes (73 %)
- **22 femmes (27 %)**

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les EPCI 83 nominations sur un total de 151 nominations en 2018, soit 55 % du total des nominations. Ce taux de renouvellement influe positivement sur l'efficacité du dispositif puisque **49 % des femmes nommées au cours de l'année 2018 ont été primo-nommées**.

Le taux de primo-nominations féminines au sein des EPCI est cependant en-dessous du seuil de 40 % de primo-nominations féminines **puisque'il est de 27 % au titre de l'année 2018**, soit un taux similaire à celui de l'année 2017. Les résultats ne sont toutefois pas semblables selon les emplois concernés : si 28 % des personnes primo-nommés sur des emplois de DGAS en 2018 sont des femmes, elles représentent en revanche 13 % des primo-nominations sur les emplois de DGS.

Les femmes constituent par ailleurs **29 % des agents occupant un emploi de direction au sein des EPCI**, ce qui constitue une augmentation d'1 point par rapport à l'année 2017 et traduit une féminisation progressive des emplois de direction au sein des EPCI.

Informations générales concernant les EPCI ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2018 :

98 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 70 hommes (71 %)
- 28 femmes (29 %)

86 agents primo-nommés
sur l'ensemble du cycle

- 59 hommes (69 %)
- **27 femmes (31 %)**

Le taux de primo-nominations féminines pour les EPCI ayant achevé un cycle en 2018 s'élève à 31 %. Ce taux s'explique en partie par la mise en place des nouveaux EPCI fusionnés en application de la loi NOTRe, impliquant la nomination des titulaires des anciens emplois fonctionnels occupés majoritairement par des hommes.

Ainsi qu'indiqué supra, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a modifié sur ce point l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 afin de prévoir désormais **qu'en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics de coopération intercommunale, la nomination**, dans les six mois à compter de cette fusion, d'un agent occupant un emploi de direction au sein de l'une de ces collectivités ou l'un de ces établissements publics **dans un emploi de direction au sein de la collectivité ou de l'établissement**

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

3 Fonction publique territoriale (FPT)

public issu de cette fusion est considérée comme un renouvellement dans le même emploi et non plus comme une primo-nomination. Cette nouvelle disposition entrera en vigueur à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes.

Néanmoins, le taux de primo-nominations féminines pour les EPCI ayant achevé un cycle reste supérieur à celui de l'ensemble des primo-nominations féminines effectuées au cours de l'année 2018 par les EPCI (27 %) et traduit une efficacité du dispositif. Le taux de femmes occupant un emploi de direction au sein des EPCI ayant achevé un cycle est semblable à celui de l'ensemble des femmes en fonction au sein des EPCI (29 %).

17 EPCI ont achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2018 : parmi ceux-ci, on compte 9 communautés d'agglomération, 6 métropoles et 2 établissements publics territoriaux. **9 d'entre eux sont assujettis au paiement d'une pénalité financière** pour ne pas avoir atteint l'objectif de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe :

EPCI	Nombre d'unités manquantes	Montant de la contribution financière
CA du Bassin de Bourg-en-Bresse	1	90 000 €
Métropole Nice Côte d'Azur	1	90 000 €
CA Troyes Champagne Métropole	2	180 000 €
CA Carcassonne Agglo	2	180 000 €
Saint-Etienne Métropole	1	90 000 €
Métropole Toulon-Provence-Méditerranée	1	90 000 €
CA Dracénoise	1	90 000 €
CA Grand Belfort	2	180 000 €
EPT Grand Paris Seine Ouest	1	90 000 €
Total	12	1 080 000 €

Conclusion

Les résultats obtenus, tant en matière de féminisation de l'accès que de l'occupation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale, sont en constante amélioration depuis la mise en place du dispositif des nominations équilibrées : ainsi, le pourcentage de femmes en fonction au sein de ces emplois est en constante augmentation depuis 2014 et s'élève désormais à 32 % en 2018 contre 30 % en 2017 et 28 % en 2015 et le taux de primo-nominations qui était de 28 % en 2014 est de 33 % en 2018.

Ces résultats demeurent contrastés selon les types de collectivités territoriales et EPCI : ainsi, si le taux de primo-nominations féminines s'élève à 47 % au sein des communes au titre de l'année 2018, il n'est que de 27 % au sein des EPCI.

Il convient toutefois de relever que les taux de primo-nominations féminines et de femmes en fonctions dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein des collectivités et EPCI ayant achevé un cycle de 5 nominations au titre de l'année 2018 sont supérieurs ou égaux aux taux d'ensemble des collectivités et EPCI, ce qui démontre une appropriation progressive du dispositif des nominations équilibrées par les employeurs territoriaux et une relative efficacité de ce dispositif.

Par ailleurs, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018 ont apporté plusieurs modifications au dispositif des nominations équilibrées afin de mieux tenir compte des spécificités des collectivités territoriales et EPCI, dont l'exclusion des collectivités et EPCI disposant de moins de trois emplois de direction du dispositif, la non prise en compte en tant que primo-nomination des « re-nominations » effectuées à la suite d'une fusion de collectivités ou d'EPCI, l'abaissement du contrôle du

respect de l'obligation légale à quatre nominations au lieu de cinq et la réinitialisation du cycle de nominations à chaque renouvellement général de l'assemblée délibérante ou encore l'adaptation du montant de la pénalité financière pour les collectivités et EPCI nouvellement intégrés au dispositif (de plus de 40 000 à moins de 80 000 habitants).

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

La fonction publique hospitalière (FPH)* 4

Synthèse A

Fonction publique hospitalière par type d'emplois B

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

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

A/ Synthèse

Informations générales concernant la fonction publique hospitalière :

621 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 368 hommes (59 %)
- 253 femmes (41 %)

148 agents nommés

- 92 hommes (62 %)
- 56 femmes (38 %)

68 agents primo-nommés

- 36 hommes (53 %)
- **32 femmes (47 %)**

A titre liminaire, il convient de relever que les primo-nominations ont représenté 46 % du nombre total de nominations au cours de l'année 2018 dans la fonction publique hospitalière. Ce taux de renouvellement très important des agents en fonction influe positivement sur l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées, lequel ne s'applique qu'aux primo-nominations. **57 % des femmes nommées au cours de l'année 2018 ont ainsi été primo-nommées.**

Pour l'ensemble de la fonction publique hospitalière, le taux de primo-nominations féminines a baissé de 2 points entre 2017 et 2018. **Il atteint 47 % au titre de l'année 2018, soit 7 points de plus que l'objectif légal de 40 % de nominations de personnes** de chaque sexe au sein des emplois de direction.

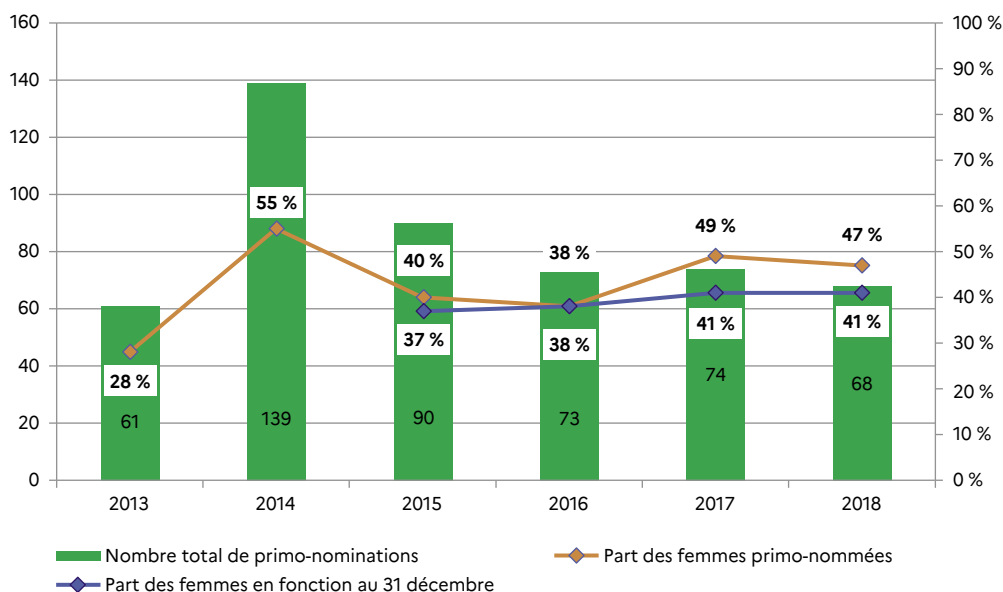
Dans la mesure où l'objectif légal de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe est apprécié globalement pour l'ensemble de la fonction publique hospitalière, cette dernière n'est donc assujettie à aucune pénalité financière pour l'année 2018 bien que des différences notables existent selon les types d'emplois.

Le pourcentage de femmes en fonction au sein des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant de la FPH est quant à lui resté stable entre 2017 et 2018, s'établissant à 41 %, soit au-dessus de **l'objectif de stock d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe** sur ces emplois fixé par l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018. **Depuis 2015, ce pourcentage a augmenté de 4 points passant de 37 % à 41 %.**

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

4 La fonction publique hospitalière (FPH)

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant sur l'ensemble de la fonction publique hospitalière entre 2013 et 2018



B/ Fonction publique hospitalière par type d'emplois

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

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

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

32 agents en fonction
au 31 décembre 2018

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

6 agents nommés

- 4 hommes (67 %)
- 2 femmes (33 %)

6 agents primo-nommés

- 4 hommes (67 %)
- **2 femmes (33 %)**

A titre liminaire, il convient de noter que ces emplois ont fait l'objet en 2018 d'un nombre important de primo-nominations puisque l'ensemble des nominations ont été des primo-nominations. **La totalité des femmes nommées au cours de l'année 2018 ont ainsi été primo-nommées.**

Les primo-nominations féminines pour l'année 2018 aux emplois de directeur de CHU et de directeur de CHR ont représenté **33 % du total des primo-nominations à ces emplois** alors qu'elles représentaient 25 % du total des primo-nominations en 2017. Toutefois, d'une année sur l'autre, ces pourcentages sont très fluctuants (de 63 % de primo-nominations en 2015 à 0 % en 2016), en grande partie en raison de l'échantillon très limité.

Les chiffres relatifs à la féminisation de ces emplois font état d'un bilan mitigé puisque **le pourcentage de femmes en poste sur ces emplois a diminué de 4 points entre 2017 et 2018**. Au titre de l'année 2018, 34 % des emplois de directeurs de CHU et de CHR sont occupés par des femmes, soit le plus bas taux depuis 2015.

2/ Les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital

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

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

299 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 226 hommes (76 %)
- 73 femmes (24 %)

99 agents nommés

- 70 hommes (71 %)
- 29 femmes (29 %)

33 agents primo-nommés

- 22 hommes (67 %)
- **11 femmes (33 %)**

A titre liminaire, il convient de noter que les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital ont fait l'objet en 2018 d'un nombre relativement faible de primo-nominations puisque 33 primo-nominations ont concerné ces emplois sur un total de 99 nominations, soit 33 % du total. Ce faible renouvellement influe négativement sur l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées, lequel ne s'applique qu'aux primo-nominations.

4 La fonction publique hospitalière (FPH)

Les primo-nominations féminines pour l'année 2018 aux emplois fonctionnels de directeur d'hôpital ont représenté **33 % du total des primo-nominations**. Si en 2017, le taux de primo-nominations féminines était de 38 %, il était respectivement de 20 % et 25 % en 2015 et 2016, ce qui illustre une progression de ce taux sur le long terme.

Le pourcentage de femmes en poste sur ces emplois a également baissé en 2018 puisqu'il a diminué de 11 points entre 2017 et 2018. **Au titre de l'année 2018, 24 % des emplois fonctionnels de directeur d'hôpital sont occupés par des femmes** contre 35 % en 2017. Cela dit, ce pourcentage était respectivement de 21 % et 23 % en 2015 et 2016, ce qui là aussi illustre une progression de la féminisation de ces emplois sur le long terme.

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

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

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

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

4 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 3 hommes (75 %)
- 1 femme (25 %)

2 agents nommés

- 2 hommes (100 %)
- 0 femme (0 %)

1 agent primo-nommés

- 1 hommes (100 %)
- **0 femme (0 %)**

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

En effet, le pourcentage de primo-nominations féminines au sein de ces emplois varie de 50 % en 2017 à 0 % toutes les autres années (depuis 2013), dont l'année 2018. Quant au pourcentage de femmes en poste sur les emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social, il s'établit à 25 % au titre de l'année 2018 tout comme en 2017 (en 2015 et 2016, il était de 0 %).

4/ Les emplois fonctionnels de directeur de soins

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

Informations générales concernant les emplois fonctionnels de directeur de soins :

87 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 25 hommes (29 %)
- 62 femmes (71 %)

24 agents nommés

- 10 hommes (42 %)
- 14 femmes (58 %)

15 agents primo-nommés

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

A titre liminaire, il convient de noter que les emplois fonctionnels de directeur de soins ont fait l'objet en 2018 d'un renouvellement assez important **puisque 63 % des nominations ont été des primo-nominations**. 38 % des femmes nommées au cours de l'année 2018 ont ainsi été primo-nommées.

Les primo-nominations féminines pour l'année 2018 aux emplois fonctionnels de directeur de soins **ont représenté 73 % du total des primo-nominations**. Une représentation semblable aux années précédentes puisque depuis 2014, le pourcentage de primo-nominations féminines a toujours été supérieur à 70 % (en 2015 et 2016, il a même été respectivement de 80 % et 86 %).

Cette tendance conduit à l'existence d'une forte proportion de femmes occupant ces emplois: **en 2018, 71 % des emplois fonctionnels de directeur de soins sont occupés par des femmes**. Là aussi, il s'agit d'un pourcentage semblable aux années passées (71 % en 2016 et 72 % en 2017).

Cette prépondérance des femmes au sein des emplois fonctionnels de directeurs de soins s'explique par leur présence majoritaire dans le corps des directeurs de soins, vivier principal de ces emplois. Elles représentent, en effet, 74 % des effectifs de ce corps au 1^{er} janvier 2018.

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

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

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

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

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

4 La fonction publique hospitalière (FPH)

199 agents en fonction
au 31 décembre 2018

- 93 hommes (47 %)
- 106 femmes (53 %)

17 agents nommés

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

13 agents primo-nommés

- 5 hommes (38 %)
- 8 femmes (62 %)

A titre liminaire, il convient de noter que les emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel ont fait l'objet en 2018 d'un nombre important de primo-nominations puisque 76 % des nominations ont été des primo-nominations. Ce fort renouvellement influe positivement sur l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées. En effet, **73 % des femmes nommées au cours de l'année 2018 ont été primo-nommées.**

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

Ces chiffres contribuent au maintien d'une quasi-parité depuis 2015 s'agissant de l'occupation de ces emplois et au respect de l'objectif de stock d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe sur ces emplois fixé par l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018. Au titre de l'année 2018, **53 % des emplois de directeur d'établissement sanitaire, social, médico-social sur échelon fonctionnel sont ainsi occupés par des femmes** (51 % en 2017).

Conclusion

Les résultats obtenus, tant en matière de féminisation de l'accès que de l'occupation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique hospitalière, sont très positifs depuis la mise en place du dispositif des nominations équilibrées : ainsi, le pourcentage de femmes en fonction au sein de ces emplois est en constante augmentation depuis 2015 et s'élève à 41 % en 2018 contre 37 % en 2015 et 38 % en 2016. L'objectif d'un stock de 40 % de personnes en fonctions dans les emplois de l'encadrement supérieur fixé par l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018 est donc atteint pour la fonction publique hospitalière. Quant à l'objectif légal de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe sur les emplois supérieur et de direction, il est, hormis l'année 2016, atteint chaque année depuis 2014.

Cependant, les résultats demeurent très contrastés selon les types d'emplois : de fait, au titre de l'année 2018, 71 % des emplois fonctionnels de directeur des soins sont occupés par des femmes contre 34 % pour les emplois de directeur de CHU et directeur de CHR ou encore 24 % pour les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital.

Afin d'éviter une féminisation à deux vitesses de la fonction publique hospitalière, la féminisation des viviers et notamment du corps des directeurs d'hôpital se présente donc comme la garantie de réduction de ces écarts dans les années à venir.

Annexes

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

Annexe 2 :
Informations transmises par les 11 départements ministériels

Annexe 3 :
Informations fournies par la fonction publique territoriale

Annexe 4 :
Informations fournies par la fonction publique hospitalière

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

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

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

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

Emplois et types d'emplois 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

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

Annexes

Ville de Paris

Types d'emploi	Emplois
1	Emplois mentionnés à l'article 34 du décret n°94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes et au I de l'article 4 du décret n°2010-1767 du 30 décembre 2010 relatif aux emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services de mairie d'arrondissement de Paris

Emplois et types d'emplois 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 fonctionnels 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

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

Annexe 2 : Informations transmises par les 11 départements ministériels

MEAE	Nominations féminines						Primo-nominations féminines						Femmes en poste au 31 décembre 2018			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	25 %	0 %	0 %	25 %	50 %	100 % (1/1)	33 %	0 %	0 %	100 %	100 %	100 % (1/1)	8 %	18 %	18 %	17 % (3/11)
Ambassadeurs	26 %	24 %	27 %	25 %	27 %	29 % (13/45)	29 %	23 %	33 %	35 %	28 %	36 % (8/22)	22 %	25 %	25 %	26 % (51/197)
Chefs de service	43 %	43 %	20 %	11 %	26 %	0 % (0/3)	25 %	50 %	50 %	0 %	40 %	0 % (0/2)	33 %	25 %	29 %	24 % (5/21)
Sous-directeurs	29 %	37 %	23 %	30 %	30 %	26 % (13/51)	30 %	37 %	24 %	37 %	20 %	28 % (5/18)	28 %	29 %	25 %	30 % (19/64)

Ministères chargés des affaires sociales	Nominations féminines						Primo-nominations féminines						Femmes en poste au 31 décembre 2018			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	9 %	44 %	0 %	86 %	75 %	20 % (1/5)	0 %	50 %	0 %	86 %	67 %	0 % (0/6)	19 %	44 %	50 %	44 % (8/18)
Directeur général d'ARS	-	-	0 %	38 %	20 %	40 % (2/5)	-	-	0 %	25 %	50 %	50 % (2/4)	26 %	27 %	24 %	36 % (5/14)
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	-	-	-	-	33 %	0 % (0/3)	-	-	-	-	33 %	0 % (0/3)	-	-	33 %	0 % (0/3)
Chefs de service	44 %	40 %	60 %	45 %	50 %	90 % (8/9)	50 %	50 %	67 %	50 %	0 %	100 % (3/3)	47 %	50 %	47 %	50 % (9/18)
Sous-directeurs	39 %	79 %	69 %	30 %	39 %	43 % (13/30)	36 %	75 %	43 %	20 %	46 %	39 % (5/13)	60 %	45 %	42 %	40 % (19/48)
Directeurs de projet et experts de haut niveau	40 %	79 %	50 %	43 %	29 %	29 % (2/7)	33 %	40 %	50 %	33 %	25 %	25 % (2/8)	63 %	50 %	42 %	42 % (8/19)
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	28 %	41 %	35 %	36 %	57 %	36 % (8/22)	42 %	55 %	45 %	36 %	58 %	44 % (7/16)	31 %	32 %	41 %	40 % (39/97)
Sous-directeurs	29 %	37 %	23 %	30 %	30 %	26 % (13/51)	30 %	37 %	24 %	37 %	20 %	28 % (5/18)	28 %	29 %	25 %	30 % (19/64)
Responsables d'unité départementale en DIRECCTE	32 %	42 %	29 %	41 %	37 %	32 % (6/19)	38 %	44 %	25 %	58 %	31 %	44 % (4/9)	35 %	33 %	36 %	38 % (34/90)

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

Annexes

Ministère de la culture	Nominations féminines						Primo-nominations féminines						Femmes en poste au 31 décembre 2018			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	0 %	67 %	0 %	50 %	0 %	50 % (1/2)	0 %	100 %	0 %	50 %	0 %	50 % (1/2)	30 %	30 %	33 %	29 % (2/7)
Chef du service du corps d'inspection et de contrôle	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 % (0/0)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 % (0/0)	100 %	100 %	100 %	100 % (1/1)
Chefs de service	50 %	67 %	25 %	67 %	50 %	28 % (2/7)	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %	50 % (2/4)	44 %	50 %	50 %	40 % (4/10)
Sous-directeurs	31 %	29 %	30 %	0 %	9 %	50 % (7/14)	38 %	17 %	29 %	0 %	0 %	100 % (4/4)	27 %	24 %	19 %	33 % (7/21)
Directeurs de projet	0 %	50 %	50 %	100 %	0 %	50 % (1/2)	0 %	0 %	50 %	0 %	0 %	0 % (0/0)	50 %	50 %	50 %	50 % (1/2)
Experts de haut niveau	100 %	33 %	100 %	100 %	100 %	50 % (1/2)	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %	100 % (1/1)	50 %	33 %	100 %	66 % (2/3)
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	46 %	35 %	36 %	32 %	71 %	50 % (3/6)	50 %	30 %	33 %	38 %	33 %	50 % (1/2)	41 %	33 %	38 %	35 % (13/37)

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	Nominations féminines						Primo-nominations féminines						Femmes en poste au 31 décembre 2018			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	100 %	100 %	100 %	0 %	100 %	75 % (3/4)	100 %	100 %	100 %	0 %	-	50 % (1/2)	67 %	50 %	43 %	29 % (2/7)
Emplois de direction de l'administration CGAAER	40 %	0 %	25 %	33 %	33 %	60 % (3/5)	0 %	0 %	100 %	33 %	50 %	33 % (1/3)	25 %	33 %	33 %	44 % (4/9)
Chefs de service	50 %	67 %	25 %	67 %	50 %	0 % (0/3)	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 % (0/0)	44 %	50 %	50 %	33 % (5/15)
Sous-directeurs	31 %	29 %	30 %	0 %	9 %	40 % (4/10)	38 %	17 %	29 %	0 %	0 %	40 % (2/5)	27 %	24 %	19 %	44 % (15/34)
Experts de haut niveau	100 %	33 %	100 %	100 %	100 %	60 % (3/5)	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %	66 % (2/3)	50 %	33 %	100 %	60 % (3/5)
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	46 %	35 %	36 %	32 %	71 %	15 % (2/13)	50 %	30 %	33 %	38 %	33 %	20 % (2/10)	41 %	33 %	38 %	27 % (14/52)

Ministère des armées	Nominations féminines						Primo-nominations féminines						Femmes en poste au 31 décembre 2018			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	0 %	33 %	14 %	20 %	33 %	31 % (5/16)	0 %	33 %	17 %	20 %	33 %	31 % (4/13)	10 %	18 %	20 %	21 % (9/42)
Chefs de service	0 %	67 %	0 %	0 %	31 %	24 % (4/17)	0 %	0 %	0 %	0 %	20 %	0 % (0/3)	13 %	7 %	21 %	15 % (3/20)
Sous-directeurs	33 %	22 %	38 %	39 %	31 %	29 % (7/24)	33 %	20 %	43 %	29 %	33 %	11 % (1/9)	33 %	35 %	33 %	25 % (8/32)
Experts de haut niveau et Directeurs de projet	44 %	14 %	43 %	40 %	50 %	50 % (3/6)	80 %	20 %	50 %	0 %	50 %	33 % (1/3)	31 %	36 %	45 %	64 % (7/11)
Inspecteurs civils du ministère de la défense	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 % (1/1)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 % (0/0)	60 %	60 %	25 %	50 % (2/4)

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

Annexe 2 : Informations transmises par les 11 départements ministériels

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

Ministères économiques et financiers	Nominations féminines						Primo-nominations féminines						Femmes en poste au 31 décembre 2018			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	43 %	0 %	67 %	67 %	67 %	40 % (2/5)	43 %	0 %	80 %	67 %	60 %	50 % (2/4)	36 %	44 %	39 %	47 % (8/17)
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 % (0/0)	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 % (0/0)	0 %	0 %	33 %	25 % (1/4)
Chefs de service de corps d'inspection et de contrôle	0 %	100 %	0 %	0 %	100 %	0 (0/0)	0 %	100 %	0 %	0 %	-	0 (0/0)	100 %	100 %	100 %	100 % (2/2)
Emplois de direction du CGIET	0 %	33 %	0 %	0 %	50 %	0 % (0/1)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 % (0/1)	22 %	22 %	22 %	22 % (2/9)
Chefs de service	27 %	17 %	23 %	50 %	32 %	13 % (4/30)	67 %	0 %	20 %	50 %	29 %	17 % (1/6)	25 %	26 %	28 %	20 % (8/41)
Sous-directeurs	33 %	31 %	30 %	25 %	34 %	33 % (25/75)	36 %	44 %	26 %	42 %	29 %	25 % (5/20)	31 %	30 %	30 %	33 % (34/103)
Directeurs de projet	60 %	40 %	50 %	67 %	20 %	0 % (0/6)	50 %	33 %	0 %	100 %	0 %	0 % (0/6)	53 %	58 %	29 %	18 % (2/11)
Experts de haut niveau	50 %	50 %	33 %	6 %	22 %	28 % (2/7)	0 %	67 %	60 %	11 %	17 %	100 % (1/1)	27 %	18 %	19 %	16 % (4/25)
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	0 %	33 %	17 %	17 %	0 %	20 % (1/5)	0 %	33 %	0 %	29 %	0 %	20 % (1/5)	8 %	11 %	10 %	13 % (4/31)
Chefs de mission du CGEFI	29 %	0 %	29 %	30 %	25 %	43 % (3/7)	50 %	0 %	29 %	30 %	25 %	43 % (3/7)	28 %	28 %	28 %	27 % (13/48)

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

Annexes

Ministères économiques et financiers	Nominations féminines						Primo-nominations féminines						Femmes en poste au 31 décembre 2018			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Emplois de direction des services du CBCM	50 %	0 %	0 %	67 %	29 %	0 % (0/0)	100 %	0 %	0 %	100 %	67 %	0 % (0/0)	10 %	18 %	36 %	36 % (4/11)
Emplois de direction de la direction générale des douanes et des droits indirects	13 %	19 %	20 %	31 %	19 %	28 % (8/29)	18 %	1 %	40 %	33 %	40 %	33 % (4/12)	18 %	18 %	20 %	23 % (29/128)
Délégués du directeur général des finances publiques, directeurs des services déconcentrés de la direction générale des finances publiques et directeurs des services à compétence nationale rattachés à la direction générale des finances publiques ¹	-	-	-	-	-	22 % (8/36)	-	-	-	-	-	23 % (3/13)	-	-	-	22 % (30/135)

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

Ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	Nominations féminines						Primo-nominations féminines						Femmes en poste au 31 décembre 2018			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	33 %	100 %	50 %	0 %	60 %	0 % (0/2)	50 %	100 %	50 %	0 %	60 %	0 % (0/2)	60 %	60 %	50 %	50 % (5/10)
Recteurs d'académie	36 %	29 %	33 %	50 %	33 %	33 % (10/15)	43 %	25 %	50 %	67 %	0 %	43 % (3/7)	33 %	50 %	48 %	50 % (15/29)
Chefs de service	13 %	21 %	40 %	11 %	21 %	43 % (6/14)	0 %	25 %	33 %	100 %	100 %	33 % (1/3)	26 %	24 %	24 %	33 % (7/21)
Sous-directeurs	43 %	25 %	17 %	29 %	33 %	43 % (9/21)	50 %	20 %	40 %	33 %	50 %	46 % (5/11)	26 %	25 %	28 %	34 % (12/35)
Directeurs de projet et experts de haut niveau	80 %	33 %	67 %	20 %	60 %	43 % (3/7)	100 %	29 %	100 %	0 %	100 %	25 % (1/4)	36 %	31 %	50 %	47 % (7/15)
Directeurs et directeurs adjoints des services académiques de l'éducation nationale	29 %	21 %	28 %	32 %	28 %	60 % (25/42)	29 %	9 %	24 %	43 %	40 %	59 % (13/22)	27 %	29 %	30 %	37 % (59/161)
Secrétaires généraux d'académie	57 %	44 %	17 %	0 %	33 %	0 % (0/1)	0 %	67 %	20 %	0 %	25 %	0 % (0/1)	26 %	19 %	29 %	19 % (6/31)

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

Annexe 2 : Informations transmises par les 11 départements ministériels

Ministère de l'intérieur	Nominations féminines						Primo-nominations féminines						Femmes en poste au 31 décembre 2018			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	31 %	0 %	17 %	38 %	14 %	0 % (0/1)	33 %	0 %	0 %	43 %	0 %	0 % (0/0)	22 %	13 %	13 %	11 % (2/18)
Commissaires, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	0 %	0	0	0	0 %	0 % (0/1)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 % (0/1)	0 %	0 %	0 %	0 % (0/3)
Préfets en poste territorial	15 %	19 %	19 %	17 %	28 %	37 % (13/35)	25 % 27 %	31 %	29 %	10 %	35 %	33 % (5/15)	20 %	20 %	20 %	26 % (31/119)
Directeurs des services actifs de la police nationale et chef de service de l'IGPN	0 %	20 %	0 %	0 %	25 %	0 % (0/1)	0 %	25 %	0 %	0 %	25 %	0 % (0/1)	22 %	22 %	30 %	22 % (2/9)
Chefs de service	17 %	40 %	0 %	17 %	17 %	22 % (2/9)	0 %	67 %	0 %	0 %	0 %	33 % (1/3)	14 %	22 %	9 %	15 % (2/13)
Sous-directeurs	42 %	11 %	30 %	41 %	24 %	30 % (9/30)	46 %	0 %	33 %	30 %	38 %	25 % (2/8)	23 %	24 %	35 %	29 % (14/49)
Directeurs de projet	22 %	13 %	14 %	33 %	20 %	0 % (0/6)	33 %	25 %	0 %	25 %	0 %	0 % (0/6)	33 %	22 %	40 %	18 % (2/11)
Experts de haut niveau	0 %	0 %	50 %	33 %	0 %	50 % (1/2)	0 %	0 %	100 %	100 %	0 %	50 % (1/2)	0 %	33 %	0 %	0 % (0/2)
Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	0 % (0/1)	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	0 % (0/0)	0 %	0 %	20 %	20 % (1/5)
Inspecteurs généraux et contrôleurs généraux de la police nationale	17 %	26 %	21 %	23 %	33 %	25 % (4/16)	30 %	31 %	40 %	10 %	22 %	33 % (3/9)	19 %	17 %	18 %	19 % (21/113)
Postes territoriaux occupés par des sous-préfets	32 %	30 %	27 %	34 %	37 %	39 % (67/173)	42 %	40 %	37 %	44 %	47 %	45 % (39/86)	27 %	29 %	30 %	29 % (120/419)

Ministère de la justice	Nominations féminines						Primo-nominations féminines						Femmes en poste au 31 décembre 2018			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	67 %	0 %	100 %	0 %	33 %	66 % (2/3)	67 %	0 %	100 %	0 %	40 %	50 % (1/2)	71 %	57 %	38 %	44 % (4/9)
Chefs de service	0 %	40 %	100 %	20 %	64 %	40 % (4/10)	0 %	50 %	100 %	50 %	57 %	33 % (1/3)	38 %	43 %	58 %	50 % (6/12)
Sous-directeurs	50 %	50 %	38 %	13 %	29 %	30 % (7/23)	60 %	33 %	44 %	17 %	31 %	43 % (3/7)	38 %	32 %	31 %	38 % (9/24)
Experts de haut niveau et Directeurs de projet	0 %	33 %	0 %	100 %	0 %	33 % (1/3)	0 %	50 %	0 %	0 %	0 %	33 % (1/3)	0 %	25 %	0 %	25 % (1/4)

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

Annexes

Services du premier ministre	Nominations féminines						Primo-nominations féminines						Femmes en poste au 31 décembre 2018			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	40 %	10 %	17 %	0 %	50 %	25 % (1/4)	40 %	10 %	17 %	0 %	75 %	25 % (1/4)	19 %	15 %	50 %	7 % (1/14)
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	20 %	50 %	0 %	0 %	0 %	25 % (1/4)	20 %	50 %	0 %	0 %	0 %	33 % (1/3)	18 %	8 %	0 %	25 % (2/8)
Chefs de service	50 %	33 %	50 %	33 %	17 %	0 % (0/2)	50 %	33 %	0 %	33 %	0 %	0 % (0/0)	43 %	29 %	17 %	25 % (1/4)
Sous-directeurs	0 %	22 %	13 %	0 %	38 %	33 % (4/12)	0 %	25 %	17 %	0 %	50 %	33 % (3/9)	19 %	21 %	38 %	31 % (4/13)
Directeurs de projet	50 %	67 %	29 %	50 %	50 %	0 % (0/1)	100 %	67 %	33 %	0 %	50 %	0 % (0/1)	50 %	33 %	50 %	33 % (1/3)
Experts de haut niveau	67 %	0 %	0 %	0 %	0 %	20 % (1/5)	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %	25 % (1/4)	0 %	0 %	0 %	17 % (1/6)
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	23 %	28 %	24 %	30 %	36 %	36 % (52/143)	27 %	33 %	33 %	43 %	45 %	40 % (35/88)	25 %	25 %	28 %	30 % (158/523)

Fonction publique Hospitalière	Nominations féminines						Primo-nominations féminines						Femmes en poste au 31 décembre 2018			
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Directeurs généraux CHU-CHR	13 %	33 %	70 %	0 %	29 %	33 % (2/6)	25 %	40 %	63 %	0 %	25 %	33 % (2/6)	37 %	35 %	38 %	34 % (11/32)
Emplois fonctionnel DH	15 %	32 %	17 %	19 %	30 %	29 % (29/99)	27 %	36 %	20 %	26 %	38 %	33 % (11/33)	21 %	23 %	35 %	25 % (73/299)
Emplois fonctionnels D3S	0 %	0 %	0 %	0 %	50 %	0 % (0/2)	0 %	0 %	0 %	0 %	50 %	0 % (0/1)	0 %	0 %	25 %	25 % (1/4)
Emplois fonctionnels DS	-	70 %	83 %	89 %	71 %	58 % (14/24)	-	72 %	80 %	86 %	71 %	73 % (11/15)	69 %	71 %	72 %	71 % (62/87)
Emplois D3S sur échelon fonctionnel	32 %	17 %	63 %	46 %	64 %	65 % (11/17)	31 %	22 %	67 %	50 %	67 %	62 % (8/13)	51 %	46 %	51 %	53 % (106/199)

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

Annexe 3 : Informations fournies par la fonction publique territoriale

Stock (agents en fonction) au 31 décembre 2018 dans les collectivités territoriales et EPCI

	Stock au 31 décembre 2018							
	DGS	%	DGAS	%	DGST	%	TOTAL	%
HOMMES	296	82,91 %	753	62,23 %	68	89,47 %	1117	67,99 %
FEMMES	61	17,09 %	457	37,77 %	8	10,53 %	526	32,01 %

Stock au 31 décembre 2018 selon le type de collectivités

	Stock au 31 décembre 2018																
	Nombre total d'emplois fonctionnels					DGS				DGAS				DGST			
	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%
CR	84	67,74 %	40	32,26 %	124	15	5,07 %	0	0,00 %	67	8,90 %	40	8,75 %	2	2,94 %	0	0,00 %
CD	296	68,84 %	134	31,16 %	430	78	26,35 %	9	14,75 %	216	28,69 %	123	26,91 %	2	2,94 %	2	25,00 %
C	243	61,06 %	155	38,94 %	398	71	23,99 %	33	54,10 %	146	19,39 %	119	26,04 %	26	38,24 %	3	37,50 %
EPCI	494	71,49 %	197	28,51 %	691	132	44,59 %	19	31,15 %	324	43,03 %	175	38,29 %	38	55,88 %	3	37,50 %
TOTAL	1117	67,99 %	526	32,01 %	1643	296	100,00 %	61	100,00 %	753	100,00 %	457	100,00 %	68	100,00 %	8	100,00 %

Evolution du stock depuis 2014

	Evolution du stock depuis 2013									
	2014		2015		2016		2017		2018	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
TOTAL	1187	421	1152	439	1158	474	1162	498	1117	526
%	73,82 %	26,18 %	72,41 %	27,59 %	70,96 %	29,04 %	70,00 %	30,00 %	67,99 %	32,01 %

Les nominations dans les collectivités territoriales et les EPCI en 2018

	Nominations 2018							
	DGS	%	DGAS	%	DGST	%	TOTAL	%
HOMMES	63	78,75 %	181	61,77 %	17	85,00 %	261	66,41 %
FEMMES	17	21,25 %	112	38,23 %	3	15,00 %	132	33,59 %

Les nominations selon le type de collectivités en 2018

	Nomination en 2018																
	DGST					DGS				DGAS				DGST			
	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%
CR	25	71,43 %	10	28,57 %	35	5	7,94 %	0	0,00 %	19	10,50 %	10	8,93 %	1	5,88 %	0	0,00 %
CD	67	68,37 %	31	31,63 %	98	16	25,40 %	2	11,76 %	51	28,18 %	29	25,89 %	0	0,00 %	0	0,00 %
C	64	58,72 %	45	41,28 %	109	21	33,33 %	11	64,71 %	33	18,23 %	33	29,46 %	10	58,82 %	1	33,33 %
EPCI	105	69,54 %	46	30,46 %	151	21	33,33 %	4	23,53 %	78	43,09 %	40	35,71 %	6	35,29 %	2	66,67 %
TOTAL	261	66,41 %	132	33,59 %	393	63	100,00 %	17	100,00 %	181	100,00 %	112	100,00 %	17	100,00 %	3	100,00 %

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

Annexes

Les primo-nominations dans les collectivités territoriales et les EPCI en 2018

	Primo-nominations 2018							
	DGS	%	DGAS	%	DGST	%	TOTAL	%
HOMMES	36	75,00 %	122	64,21 %	5	83,33 %	163	66,80 %
FEMMES	12	25,00 %	68	35,79 %	1	16,67 %	81	33,20 %

Les primo-nominations selon le type de collectivités en 2018

	Primo-nominations 2018																
	Total des promo-nominations					DGS				DGAS				DGST			
	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%
CR	23	76,67 %	7	23,33 %	30	4	11,11 %	0	0,00 %	18	14,75 %	7	10,29 %	1	20,00 %	0	0,00 %
CD	49	66,22 %	25	33,78 %	74	12	33,33 %	0	0,00 %	37	30,33 %	25	36,76 %	0	0,00 %	0	0,00 %
C	30	52,63 %	27	47,37 %	57	7	19,44 %	10	83,33 %	19	15,57 %	17	25,00 %	4	80,00 %	0	0,00 %
EPCI	61	73,49 %	22	26,51 %	83	13	36,11 %	2	16,67 %	48	39,34 %	19	27,94 %	0	0,00 %	1	100,00 %
TOTAL	163	66,80 %	81	33,20 %	244	36	100,00 %	12	100,00 %	122	100,00 %	68	100,00 %	5	100,00 %	1	100,00 %

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Régions - Collectivités territoriales à statut particulier	0	1	3	15	2	3
Départements	1	2	8	13	9	19
Communes de plus de 80 000 habitants	1	9	3	14	8	6
EPCI de plus de 80 000 habitants	0	0	14	20	22	17
Total	2	16	28	60	41	45

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

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

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

Annexe 3 : Informations fournies par la fonction publique territoriale

Liste des collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle au titre de l'année 2018

N° du dpt	Déclarant	Nombre de nominations		Déroulement du cycle	
		H	F	Début du cycle (date de la 1 ^{ère} nomination)	Durée du cycle
01	Département de l'Ain	2	3	2013	6
01	CA du Bassin de Bourg-en-Bresse	1	4	2017	2
03	Département de l'Allier	4	1	2015	4
06	Métropole Nice Côte d'Azur	4	1	2015	4
07	Département de l'Ardèche	3	2	2014	5
10	CA Troyes Champagne Métropole	5	0	2014	5
11	CA Carcassonne Agglo	5	0	2014	5
11	Département de l'Aude	2	3	2013	6
13	CA d'Arles-Crau-Camargue-Montagnette	2	3	2014	5
16	Département de la Charente	4	1	2013	6
2A	Collectivité de Corse	7	3	2018	1
27	Département de l'Eure	3	2	2013	6
28	Département d'Eure-et-Loir	4	1	2014	5
29	Brest Métropole - Brest	3	2	2013	6
29	Département du finistère	3	2	2013	6
31	TOULOUSE	4	1	2016	3
37	Département d'Indre-et-Loire	3	2	2013	6
42	Saint-Etienne Métropole	4	1	2016	3
44	Région Pays de la Loire	5	0	2017	2
45	Orléans Métropole	3	2	2015	4
49	Département du Maine-et-Loire	3	2	2014	5
58	Département de la Nièvre	3	2	2016	3
59	Métropole européenne de Lille	3	2	2016	3
59	ROUBAIX	5	0	2015	4
59	Département du Nord	3	2	2016	3
62	Département du Pas-de-Calais	4	1	2016	3
64	CA Pau Béarn Pyrénées	3	2	2013	6
68	Département du Haut Rhin	3	2	2015	4
72	Département de la Sarthe	2	3	2014	5
75	PARIS	5	11	2018	1
79	Département des Deux Sèvres	3	2	2015	4
83	Métropole Toulon-Provence-Méditerranée	4	1	2014	5
83	CA Dracénoise	4	1	2014	5
83	Département du Var	4	1	2013	6
85	Département de Vendée	4	1	2013	6
90	CA Grand Belfort	5	0	2015	4
92	EPT Grand Paris Seine Ouest	4	1	2013	6
92	Nanterre	3	2	2014	5
93	EPT Paris Terres d'Envol	3	2	2014	5
93	Aubervilliers	2	3	2013	6
93	Département de Seine-Saint-Denis	3	2	2017	2
94	Créteil	3	2	2016	3
971	CA CAP excellence	3	3	2013	6
972	CA du Pays Nord Martinique	3	2	2015	4
973	Collectivité territoriale de Guyane	2	3	2017	2
TOTAL		155	87		
		64,05 %	35,95 %		
Durée moyenne du cycle					4

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

Annexes

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

Nom du déclarant	Nombre de nominations		Montant de la contribution	Déroulement du cycle	
	Hommes	Femmes		Début du cycle (date de la 1 ^{re} nomination)	Durée du cycle
Collectivité de Corse	7	3	90 000 €	2018	1
Région Pays de la Loire	5	0	180 000 €	2017	2
Département de l'Allier	4	1	90 000 €	2015	4
Département de la Charente	4	1	90 000 €	2013	6
Département d'Eure-et-Loir	4	1	90 000 €	2014	5
Département du Pas-de-Calais	4	1	90 000 €	2016	3
Département du Var	4	1	90 000 €	2013	6
Département de Vendée	4	1	90 000 €	2013	6
Toulouse	4	1	90 000 €	2016	3
Roubaix	5	0	180 000 €	2015	4
Paris	5	11	90 000 €	2018	1
CA du Bassin de Bourg-en-Bresse	1	4	90 000 €	2017	2
Métropole Nice Côte d'Azur	4	1	90 000 €	2015	4
CA Troyes Champagne Métropole	5	0	180 000 €	2014	5
CA Carcassonne Agglo	5	0	180 000 €	2014	5
Saint-Etienne Métropole	4	1	90 000 €	2016	3
Métropole Toulon-Provence-Méditerranée	4	1	90 000 €	2014	5
CA Dracénoise	4	1	90 000 €	2014	5
CA Grand Belfort	5	0	180 000 €	2015	5
EPT Grand Paris Seine Ouest	4	1	90 000 €	2013	6
TOTAL	86	30			
	74,14 %	25,86 %			
Durée moyenne du cycle					4

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

Annexe 4 : Informations fournies par la fonction publique hospitalière

Evolution entre 2013 et 2018

Emplois	Types d'emplois	Taux de nominations féminines						Taux de primo-nominations féminines						Part des femmes en fonction			
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Directeurs généraux CHU-CHR	1	13 %	33 %	70 %	0 %	29 %	33 %	25 %	40 %	63 %	0 %	25 %	33 %	37 %	35 %	38 %	34 %
Emplois fonctionnels DH	2	15 %	32 %	17 %	19 %	30 %	29 %	27 %	36 %	20 %	26 %	38 %	33 %	21 %	23 %	35 %	24 %
Emplois fonctionnels D3S		0 %	0 %	0 %	0 %	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	50 %	0 %	0 %	0 %	25 %	25 %
Emplois fonctionnels DS		-	70 %	83 %	89 %	71 %	58 %	-	72 %	80 %	86 %	71 %	73 %	69 %	71 %	72 %	71 %
Emplois D3S sur échelon fonctionnel		32 %	17 %	63 %	46 %	64 %	65 %	31 %	22 %	67 %	50 %	67 %	62 %	51 %	46 %	51 %	53 %

Les nominations et primo-nominations dans les emplois de type 1

DG CHU-CHR	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	30	31	32	32
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	37 %	35 %	38 %	34 %
Nombre de nominations	8	6	10	4	7	6
<i>Dont part de femmes</i>	13 %	33 %	70 %	0 %	29 %	33 %
Nombre de primo-nominations	4	5	8	4	4	6
<i>Dont part de femmes</i>	25 %	40 %	63 %	0 %	25 %	33 %

Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2

Les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital (DH)

Emplois fonctionnels de DH	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	303	319	320	299
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	21 %	23 %	35 %	24 %
Nombre de nominations	123	81	101	134	116	99
<i>Dont part de femmes</i>	15 %	32 %	17 %	19 %	30 %	29 %
Nombre de primo-nominations	41	45	54	38	42	33
<i>Dont part de femmes</i>	27 %	36 %	20 %	26 %	38 %	33 %

Les emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3^s)

Emplois fonctionnels de D3S	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	2	4	4	4
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0 %	0 %	25 %	25 %
Nombre de nominations	0	2	0	0	2	2
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	0 %	0 %	0 %	50 %	0 %
Nombre de primo-nominations	0	2	0	0	2	1
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	0 %	0 %	0 %	50 %	0 %

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018

Annexes

Les emplois fonctionnels de directeur des soins

Emplois fonctionnels de directeur des soins	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	83	84	88	87
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	69 %	71 %	72 %	71 %
Nombre de nominations	0	81	12	9	17	24
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	70 %	83 %	89 %	71 %	58 %
Nombre de primo-nominations	0	78	10	7	14	15
<i>Dont part de femmes</i>	0 %	72 %	80 %	86 %	71 %	73 %

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

Emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	147	256	211	199
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	51 %	46 %	51 %	53 %
Nombre de nominations	19	12	19	28	14	17
<i>Dont part de femmes</i>	32 %	17 %	63 %	46 %	64 %	65 %
Nombre de primo-nominations	16	9	18	24	12	13
<i>Dont part de femmes</i>	31 %	22 %	67 %	50 %	67 %	62 %

ANNEXES

1. Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018 **323**
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 **377**
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 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 **379**
4. Circulaire NOR RDFS1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique **383**
5. Circulaire NOR CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique **389**
6. Circulaire NOR CPAF1903608C du 22 février 2019 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État **405**



MINISTÈRE DE L' ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

2018

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

POLITIQUES
D'EMPLOI PUBLIC

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

**Accord relatif
à l'égalité professionnelle
entre les femmes
et les hommes
dans la fonction publique**

30 novembre 2018

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018

Axe 1	Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité	7
1.1.	Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle »	7
1.2.	Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	8
1.3.	Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social	8
1.4.	Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle	8
1.5.	Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place	9
1.6.	Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle	9
1.7.	Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique	9
1.8.	Déployer une communication appropriée auprès des agents publics favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle	10
Axe 2	Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles	11
2.1.	Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers	11
2.2.	Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agents publics pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations	12
2.3.	Étendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique	12
2.4.	Mettre en place un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à la mobilité géographique	13
Axe 3	Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière	14
3.1.	Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique	14
3.2.	Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération	15
3.3.	Assurer la transparence des rémunérations	15
3.4.	Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière	15
3.5.	Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental	16
3.6.	Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	16
Axe 4	Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	17
4.1.	Reconnaître la coparentalité	17
4.1.1	<i>Création en 2019 d'une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse</i>	17
4.1.2	<i>Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance, sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant</i>	17
4.2.	Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence	18
4.3.	Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux	18
4.4.	Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité	18
4.5.	Assouplir les règles d'utilisation du congé parental	18
4.6.	Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail	19
4.7.	Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics	19

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Axe 5 Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes	20
5.1. Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics	20
5.2. Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public	20
5.3. Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	21
5.4. Accompagner les agents victimes de violences	21
5.5. Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire	22
Annexes	
Annexe 1 - Tableau de synthèse « Textes, actions et calendrier »	25
Annexe 2 - Ressources statistiques	32
Annexe 3 - Protocole d'accord du 8 mars 2013	33

Préambule

La Constitution de la Vème République prévoit dans son article 1^{er} que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles. Le principe de l'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations entre les agentes et les agents publics est consacré par l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, depuis sa modification par la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En signant le 8 mars 2013 à l'unanimité l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les employeurs publics et les organisations syndicales ont engagé une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités et établissements publics.

Dans le prolongement de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012, qui a instauré un dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction des trois versants de la fonction publique, et en application de cet accord, de nombreuses mesures ont été prises pour faire évoluer le dialogue social, la gestion des ressources humaines et les cultures administratives. L'ensemble des mesures législatives ou réglementaires nécessaires à la mise en œuvre des stipulations de l'accord de 2013 ont été prises. La dernière à entrer en vigueur interviendra lors des élections professionnelles en fin d'année, avec l'application pour la première fois des règles de composition équilibrée des instances de concertation.

Des progrès notables ont été réalisés depuis cinq ans en matière de parité des jurys et comités de sélection, de nominations sur les emplois de direction, de renforcement des congés familiaux et d'amélioration des conditions de travail et d'articulation des temps de vie.

En même temps, les employeurs publics doivent être exemplaires, poursuivre et amplifier leurs mesures en matière d'égalité salariale et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes et s'engager résolument dans la prévention et le traitement de toutes les formes de violences sexuelles, de harcèlement et d'agissements et d'ambiances sexistes sur le lieu de travail.

Conformément à l'engagement du Président de la République en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, érigée en « grande cause du quinquennat » et en cohérence avec les orientations définies par le Premier ministre lors du Comité interministériel à l'égalité du 8 mars 2018, un nouveau cap doit être franchi dans la fonction publique.

S'appuyant sur le bilan de la mise en œuvre du protocole d'accord de 2013, une concertation relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été lancée, le 9 mars 2018, dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique.

Cette concertation, structurée autour de cinq thématiques définies en lien avec les organisations syndicales et les employeurs publics, a donné lieu à six groupes de travail réunis entre mars et juillet 2018. Face à la volonté partagée par l'ensemble des acteurs de faire progresser l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le Gouvernement a ouvert le 10 septembre 2018 un cycle de négociation afin de pérenniser les acquis de l'accord de 2013, veiller à la mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle au sein des employeurs des trois versants de la fonction publique et aller plus loin en matière de prévention et de traitement des situations d'inégalités ou de violences entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. L'objectif est d'intégrer des mesures contraignantes dans le projet de loi sur la fonction publique prévu au 1^{er} semestre 2019 et d'obtenir des résultats tangibles avant 2022.

Prenant appui sur les échanges nourris et constructifs qui ont eu lieu lors de la concertation, puis de la négociation, le présent accord est structuré autour de cinq axes :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

L'ambition du Gouvernement et des signataires du présent accord est de transformer durablement les pratiques et de parvenir à des résultats concrets et mesurables, en s'appuyant notamment sur des plans d'actions obligatoires, contraignants, pouvant donner lieu à sanction en cas de non-respect des obligations fixées ainsi que sur des actions précises et opérationnelles et des calendriers volontaristes.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Parallèlement, l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'une démarche intégrée. C'est un principe fondamental si nous voulons progresser. La situation respective des femmes et des hommes fera ainsi l'objet d'un examen attentif visant à assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le cadre des quatre chantiers engagés par le Gouvernement au titre de la refondation du contrat social avec les agents publics, et plus largement dans le cadre des futures réformes ayant un impact sur les conditions d'emploi des agents publics, notamment dans celle relative aux retraites.

Le présent accord reprend et renforce les dispositions du protocole d'accord du 8 mars 2013, lequel est annexé au présent accord.

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 afin que l'ensemble des agents publics en bénéficie.

L'ensemble des employeurs publics s'engagent de manière déterminée à mettre en œuvre ces dispositions à tous les niveaux pertinents.

Les modalités de mise en œuvre et de suivi du présent accord seront définies dans le cadre d'un comité de suivi associant l'Etat, les employeurs publics territoriaux et hospitaliers et les organisations syndicales signataires du présent accord. Ce comité de suivi se réunira au moins une fois par semestre.

A l'issue de la phase d'élaboration par les employeurs publics des plans d'actions susmentionnés, soit au premier semestre 2021, un bilan de la mise en œuvre de cette obligation législative sera dressé en comité de suivi. Le Gouvernement s'engage à examiner les propositions d'évolution qui pourraient ressortir de ce bilan, et qui auraient vocation à s'appliquer à tout ou partie des trois versants de la fonction publique.

L'état d'avancement de la mise en œuvre du présent accord sera également précisé dans le cadre du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle, présenté au Conseil commun de la fonction publique et adressé au Parlement.

Axe 1 Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle

Le Gouvernement et les signataires du présent accord s'engagent à mettre en place une gouvernance renforcée pour s'assurer de la mise en œuvre effective des mesures en faveur de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique, et au plus près des services et collectifs de travail. Cette gouvernance s'appuie sur un dialogue social structuré, qui permet de suivre et d'évaluer l'efficacité des actions engagées.

Des dispositifs contraignants permettant d'impliquer et de responsabiliser toutes les parties prenantes seront mis en place, afin de mobiliser les leviers nécessaires à tous les niveaux pertinents.

Action 1.1 Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle »

Afin de parvenir à des actions concrètes visant à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le Gouvernement rendra obligatoire, pour les employeurs publics des trois versants, l'élaboration d'un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle au plus tard au 31 décembre 2020 et sa mise en œuvre dans un délai de trois ans au plus tard après son adoption. Cette mesure sera prévue par le futur projet de loi Fonction publique, sur la base d'un seuil restant à définir. Le champ d'application sera précisé par la loi pour les employeurs territoriaux et par décret pour les deux autres versants. Ce seuil ne doit pas avoir pour effet d'exclure les agents publics du bénéfice des dispositions du présent accord. En cas de non-respect de l'obligation législative, les employeurs s'exposeront à des pénalités financières dans la limite d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels. Le décret susmentionné précisera les modalités de contrôle mis en œuvre. Les autres employeurs publics seront incités à se doter de plans d'actions, en tenant compte de la spécificité de leur organisation, et pourront bénéficier d'un accompagnement particulier dans le cadre notamment des fonds prévus à l'action 1.7.

Le plan d'action pluriannuel devra comporter obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

1. la prévention et le traitement des écarts de rémunération ;
2. la mixité des métiers, les parcours professionnels et déroulements de carrière ;
3. l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
4. la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Un référentiel de plan d'action sera établi par la DGAFP, sur la base du présent accord, soumis à l'avis du comité de suivi du présent accord, puis mis à la disposition des employeurs publics d'ici la fin du premier trimestre 2019.

Les employeurs publics devront prendre toutes les mesures utiles visant à favoriser la négociation du plan d'action en application de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983. A défaut, le plan d'action devra avoir fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives dans le ministère, la collectivité territoriale ou l'établissement public concerné.

Mis en œuvre sur une durée maximale de trois ans, le plan d'action précisera les mesures auxquelles s'engage l'employeur public, les objectifs à atteindre, leurs indicateurs de suivi et d'évaluation, les moyens mis à disposition, notamment les moyens financiers, ainsi que le calendrier de mise en œuvre des mesures. Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, rendu obligatoire dans les bilans sociaux depuis 2012 (cf. *infra*), sera obligatoirement intégré en annexe du plan d'action.

La concertation ou la négociation permettront de définir les modalités de gouvernance pour le suivi de la mise en œuvre du plan d'action ainsi que ses modalités de déclinaison à chaque niveau pertinent.

Enfin, le plan d'action sera mis en ligne sur les sites Internet et intranet du ministère, de la collectivité territoriale ou de l'établissement public concerné. Il sera également référencé sur le site Internet du ministère en charge de la fonction publique.

Chaque année un bilan médiaire du déploiement des plans d'action dans les trois versants sera présenté en formation spécialisée Egalité du Conseil commun de la fonction publique.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Action 1.2 Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Le dialogue social représente un levier majeur pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Parties prenantes à l'élaboration des plans d'actions « égalité professionnelle », les comités techniques et comités d'hygiène de sécurité et de conditions de travail, et demain les futures instances en charge des questions collectives seront pleinement associés et consultés dans le cadre du suivi de leur mise en œuvre, en fonction de leur périmètre de compétences et selon des modalités pratiques définies dans ces mêmes plans d'actions.

Les employeurs publics veilleront à fournir aux instances toutes les informations et données statistiques par genre nécessaires à l'exercice de leurs compétences, notamment les données utiles pour apprécier les carrières des agents publics.

Les organisations syndicales représentatives seront également systématiquement informées et associées par les employeurs publics dans le cadre de la démarche de labellisation Egalité professionnelle.

Action 1.3 Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

Pour la première fois, en 2018, seront appliquées les nouvelles règles en matière de composition équilibrée des instances de dialogue social, afin que celles-ci soient davantage représentatives des personnes ou services qu'elles représentent. Un bilan de la mise en œuvre de cette obligation prévue par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires sera dressé courant 2019.

Afin de prévenir toute discrimination liée à la grossesse, à la maternité ou à l'adoption dans l'exercice des fonctions de représentants du personnel, les agents en congé de maternité ou d'adoption pourront être remplacés pendant la durée de leur absence sans avoir à démissionner de leur mandat, et ce, selon les mêmes modalités que celles applicables aujourd'hui en cas de démission ou de perte de la qualité d'éligible. Cette mesure sera prévue par les textes relatifs aux instances de concertation.

Action 1.4 Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle

Depuis la loi du 12 mars 2012 *relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique* et le protocole du 8 mars 2013, la connaissance des situations comparées des femmes et les hommes dans la fonction publique a été améliorée par la production de statistiques sexuées publiées notamment dans le *Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* et dans les rapports de situation comparée des employeurs publics, ainsi que par des travaux économétriques et sociologiques. Ces rapports et études, qui seront présentés en Conseil commun de la fonction publique, demeurent des outils essentiels de connaissance de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui permettent de construire et d'orienter la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Afin de mieux outiller les employeurs publics et les représentants du personnel dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des plans d'action, les indicateurs des rapports de situation comparée des bilans sociaux feront l'objet, en 2019, d'un réexamen, dans le cadre d'un groupe de travail avec les signataires du présent accord. Ils seront notamment enrichis de données relatives aux violences sexuelles et sexistes. Le caractère obligatoire de la production de ces données sexuées, indispensable pour nourrir l'élaboration des plans d'actions, sera clarifié juridiquement dans le cadre du projet de loi fonction publique (cf. supra). Les employeurs publics sont tenus de transmettre annuellement l'ensemble de ces données pour la production des rapports et études susmentionnés.

La Base concours, prévue par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, qui organise la collecte des données pour les concours organisés à compter du 1^{er} janvier 2020, permettra de renforcer l'évaluation des politiques de recrutement dans la fonction publique et d'acquérir ainsi une

8 - Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

meilleure connaissance des modalités et freins d'accès à l'emploi public des femmes et des hommes. D'autre part, afin d'améliorer la connaissance des discriminations dans l'accès à la fonction publique, notamment pour les contractuels, les travaux statistiques et de *testing* seront poursuivis. Une nouvelle campagne de *testing* aura notamment lieu sur l'année 2019-2020 sur les discriminations liées au sexe.

Enfin sera également menée, à partir de 2020, une étude de cohortes visant à comparer et analyser les trajectoires et parcours professionnels des femmes et des hommes. Le cahier des charges de cette étude sera examiné dans le cadre des formations spécialisées dédiées du Conseil commun de la fonction publique (formation spécialisée relative à la connaissance statistique, formation spécialisée relative à l'égalité) courant 2019.

Action 1.5 Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place

En fonction de son organisation et de ses effectifs, chaque employeur public sera doté d'un ou de plusieurs référents Egalité ou pourra s'appuyer sur un réseau de référents mutualisés chargés du déploiement des politiques d'égalité et de la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les politiques de ressources humaines.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique, la Direction générale des collectivités locales et la Direction générale de l'offre de soins publieront en 2019, après concertation avec les organisations syndicales représentatives, pour chaque versant de la fonction publique, une circulaire précisant les modalités de mise en œuvre de cette obligation, le rôle, le positionnement et les prérogatives du référent Egalité, l'articulation de son action avec celle des autres acteurs de l'égalité professionnelle ainsi que les modalités d'information des agents publics sur leur existence et leurs missions. Ces référents auront un rôle essentiel d'information, de conseil, d'alerte tant auprès des agents que de leur administration, sur toutes les questions relatives à l'égalité professionnelle. Les référents Egalité devront bénéficier d'un parcours de formation sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement dans l'année suivant leur désignation. Les compétences acquises par ces référents dans leurs fonctions seront valorisées dans le cadre de leur parcours professionnel.

Action 1.6 Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

Afin de favoriser le déploiement des politiques d'égalité professionnelle, les personnels d'encadrement seront systématiquement formés aux questions d'égalité professionnelle, de mixité des métiers, de déconstruction des stéréotypes, et de prévention des violences sexuelles et sexistes (cf. Axe 2).

Par ailleurs les textes réglementaires relatifs à l'évaluation annuelle des cadres supérieurs et dirigeants seront modifiés en 2019 afin d'intégrer une évaluation de leur action en ce domaine. Cette évaluation permettra de vérifier que les encadrants ont bien suivi l'action de formation susmentionnée et portera, en complément des objectifs relatifs au management d'équipes, sur les actions entreprises en vue de favoriser la mise en œuvre concrète des plans d'action, notamment en matière de mixité des équipes, de prévention des discriminations, en particulier en matière d'attribution des primes ou autres éléments variables de rémunération, d'articulation des temps de vie et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Action 1.7 Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Dès 2019, sera mis en place pour l'Etat et ses établissements publics administratifs, un fonds en faveur de l'égalité professionnelle sur le programme 148 *Fonction publique*. Ce fonds sera alimenté par des pénalités versées par les employeurs de la fonction publique d'Etat au titre du dispositif des nominations équilibrées et, à partir de 2022, du non-respect de l'obligation de plans d'action « égalité professionnelle ».

Par le biais d'appels à projets auprès des employeurs publics aux niveaux national et territorial, ce fonds cofinancera des actions de prévention et lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, notamment une offre d'information, de communication ou de formation labellisée sur des sujets prioritaires (mixité des métiers, traitement des situations de harcèlement ou de violences sexuelles, etc.), des actions innovantes (*hackathon*, coaching, outils ludiques de communication et de sensibilisation auprès des agents publics), ou encore des travaux de recherche appliquée (études de cohortes, études sur les métiers à prédominance

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

féminine ou masculine), ou d'autres actions en faveur de l'égalité professionnelle. Ce dispositif pourra également être mobilisé pour accompagner le déploiement d'une politique d'égalité professionnelle au sein des administrations ou établissements publics à faibles effectifs.

Le pilotage du fonds sera confié à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, qui associera dans son comité de pilotage le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour la première année, le budget du fonds, inscrit en PLF 2019, correspondra aux pénalités versées par les administrations de l'Etat compte tenu des nominations effectuées en 2017. La liste des actions conduites au titre du fonds sera présentée par la DGAFP dans le cadre de la formation spécialisée Egalité du Conseil commun de la fonction publique.

Parallèlement, sera mis en place un groupe de travail avec les organisations syndicales signataires et les employeurs publics territoriaux et hospitaliers pour définir les modalités de mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement financier équivalent, au regard des pénalités versées, pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics d'une part, les établissements relevant de la fonction publique hospitalière d'autre part.

Action 1.8 Déployer une communication appropriée auprès des agents publics favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle

Sans préjudice du rôle des acteurs du dialogue social tel que rappelé dans les actions 1-1 et 1-2, les employeurs publics veilleront à informer et associer les agents publics dans le cadre de l'élaboration des plans d'actions Egalité professionnelle selon des formes adaptées (par exemple, consultation en ligne, constitution de groupe tests, appel à idées, etc.).

Les agents publics seront également informés de l'état d'avancement du plan d'actions, par tout moyen approprié.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Axe 2 Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

L'article premier de la Constitution du 4 octobre 1958 prévoit, depuis 2008, dans son deuxième alinéa que la « loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Les employeurs publics s'engagent à renforcer les actions prévues et déjà mises en œuvre dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatives à l'égalité professionnelle dans les parcours professionnels, afin de développer la mixité des métiers et de favoriser l'égal accès à tous les emplois, y compris aux emplois d'encadrement.

L'évolution des mentalités et des comportements de tous (employeurs, cadres, services chargés des ressources humaines, représentants du personnel et agents), la lutte contre les discriminations à toutes les étapes du parcours professionnel (préparation aux concours, recrutements, formations, promotions et mutations), quel que soit le versant de la fonction publique et quel que soit le statut des agents, sont des facteurs essentiels de réussite de la politique d'égalité professionnelle.

Action 2.1 Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers

Le développement de l'information et de l'orientation vers les métiers de la fonction publique constitue un moyen de favoriser l'élargissement des viviers pour l'accès à la fonction publique tout en favorisant la mixité des métiers.

Si la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a renforcé l'information sur les métiers et les voies d'accès de la fonction publique au sein des universités et la possibilité pour les élèves de troisième d'effectuer une période d'observation dans les organismes publics, possibilité renforcée pour les élèves des réseaux d'éducation prioritaire REP + par la circulaire du Premier ministre du 17 juillet 2018, de nouvelles actions doivent être menées pour développer la mixité des métiers.

Les ministères s'engagent à déployer au niveau national dès 2019, en lien étroit avec les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, des campagnes de communication sur la diversité des métiers et de la fonction publique auprès des lycéens et des étudiants. Dans chaque versant de la fonction publique, les écoles de service public, ainsi que les élèves et fonctionnaires stagiaires, seront mobilisés à cet effet.

Dans le cadre des conventions d'objectif et de performance établies avec les écoles de services publics, des objectifs pluriannuels liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que des indicateurs de suivi seront fixés et les ministères pourront, le cas échéant, moduler la subvention pour charge de services publics en fonction de l'atteinte de ces objectifs. Outre le respect des règles relatives à la présidence et à la composition équilibrée des jurys de concours, des actions peuvent être conduites au niveau des écoles pour une plus grande mixité des candidatures aux concours, une plus grande mixité des intervenants ou enseignants, des actions de sensibilisation auprès des employeurs permettant de prévenir ou lutter contre les stéréotypes de genre lors de l'accueil en stage ou dans le cadre des processus d'affectation, etc.

Le recours à l'apprentissage sera également mis à profit dans les trois versants de la fonction publique pour mieux faire connaître les métiers et compétences recherchés dans la fonction publique, et contribuer, au même titre que les autres mesures de la présente action, au rééquilibrage progressif des filières à dominante masculine ou féminine. L'exploitation des données sexuées issues de la base concours à partir de 2020 permettra d'affiner l'évaluation de l'efficacité des actions mises en œuvre.

Les employeurs publics s'engagent à lutter, notamment dans leurs politiques et pratiques de recrutement, titulaire ou contractuel, contre les stéréotypes de genre afin d'assurer une véritable mixité dans leurs équipes et à lutter contre les discriminations à toutes les étapes du recrutement.

A ce titre, une attention particulière doit être portée aux avis de concours et de vacance d'emploi ainsi qu'aux campagnes de recrutement qui doivent être dénués de tout stéréotype de genre.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Action 2.2 Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agents publics pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations

La sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations constitue une priorité afin de faire évoluer les comportements.

En complément de la formation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, qui est obligatoire (cf. *infra*) pour des publics spécifiques tels que les encadrants, les représentants des personnels, les agents des services de ressources humaines et les élèves des écoles de service public, une action de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations sera déployée pour tous les agents publics et les élèves des écoles de services publics, selon des modalités et un calendrier à préciser dans le cadre des plans d'action « égalité professionnelle ».

Un référentiel de formation sera mis à la disposition des employeurs publics et des écoles de service public courant 2019, ainsi que des outils de sensibilisation.

Pour la fonction publique de l'Etat, cette action constitue également une priorité du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat relatif au management, avec l'ambition de former en priorité d'ici à 2020 l'ensemble des personnels d'encadrement.

Action 2.3 Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, renforcée par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 *sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, a imposé aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique un taux de primo-nominations équilibrées de femmes et d'hommes de 40 % depuis 2017. Le non-respect de cette obligation par les employeurs publics est sanctionné par une pénalité financière d'un montant de 90 000 euros par bénéficiaire manquant. Le bilan de ce dispositif est positif, puisque le taux de primo-nominations de femmes a progressé depuis 2014 pour l'ensemble des emplois de direction concernés.

Conformément aux orientations définies lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, le dispositif sera élargi à l'ensemble des emplois de direction ou d'encadrement supérieur dans la fonction publique. Dans la fonction publique de l'Etat, seront désormais concernés les emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat nommés en Conseil des ministres. Une réflexion sera également conduite pour favoriser l'égal accès aux nominations des plus hauts magistrats des ordres judiciaire et administratif ainsi qu'aux magistrats financiers, dans le respect des garanties afférentes à leur statut.

Dans la fonction publique territoriale, le seuil de soumission au dispositif des nominations équilibrée sera abaissé de 80 000 à 40 000 habitants. Le montant des pénalités financières sera adapté pour tenir compte de la spécificité de cette strate. Pour l'ensemble des collectivités concernées, le cycle de référence pour l'appréciation de la mise en œuvre du dispositif correspondra au renouvellement des assemblées délibérantes. Enfin, le dispositif de primo-nominations équilibrées ne s'appliquera que si la collectivité ou l'établissement dispose d'au moins trois emplois fonctionnels.

En outre, afin de mieux prendre en compte la gradation des responsabilités entre certains emplois et lutter contre le plafond de verre, les modalités de prise en compte de certains types d'emplois concernés par le dispositif des primo-nominations équilibrées seront révisés. Ainsi les emplois de type 2 de la fonction publique de l'Etat seront répartis en deux groupes au lieu d'un : d'une part sous-directeur, directeur de projet/expert de haut niveau, d'autre part chef de service/inspecteur civil du ministère des Armées. De même, dans la fonction publique hospitalière, les emplois de type 2 seront répartis en trois groupes au lieu d'un : d'une part emplois fonctionnels de directeur d'hôpital, d'autre part, emplois de directeurs de soins, enfin emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social et emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social exercés sur échelon fonctionnel.

La modification du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique sera réalisée en 2019, pour une entrée en vigueur progressive à compter du 1^{er} janvier 2020.

Une réflexion sera conduite sur les autres emplois d'encadrement, non soumis à l'obligation de primo-nominations équilibrées, afin d'identifier les leviers permettant un égal accès des femmes et des hommes à ces emplois, notamment dans une logique de constitution de viviers pour les emplois fonctionnels.

Le dispositif de primo-nominations équilibrées vise à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois de direction et responsabilités supérieures des trois versants de la fonction publique, qu'ils soient pourvus par des titulaires ou des contractuels, ainsi que la mixité sur ces emplois et responsabilités.

Les plans d'action « égalité professionnelle » mentionnés au 1.1 détailleront les mesures mises en œuvre pour atteindre d'ici à 2022, sur l'ensemble de la population en poste, une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe et tendre à terme vers l'équilibre d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Dès l'année 2019, l'employeur public qui respecte la cible de 40 % au moins de personnes de chaque sexe sur les emplois fonctionnels soumis au dispositif de primo-nominations sera dispensé de pénalités en cas de non-respect de la cible de primo-nominations équilibrées sur ces emplois, sauf si le non-respect de cette cible remet en cause l'équilibre atteint sur l'ensemble des emplois.

Enfin, les employeurs publics veilleront à une représentation équilibrée des sexes à la fois au sein des comités d'audition et parmi les candidats auditionnés. Ces actions seront prévues et évaluées dans le cadre des plans d'action.

Au-delà de ces évolutions, l'égal accès des femmes et des hommes à des responsabilités supérieures sera renforcé, à travers la constitution de viviers, la formation et l'accompagnement.

Action 2.4 Mettre en place un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à la mobilité géographique

Les obligations de mobilité géographique constituent souvent un frein à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les déroulements de carrière. Dans l'élaboration de leur plan d'action « égalité », les employeurs publics établiront un diagnostic des règles juridiques ou de gestion prévoyant une obligation de mobilité géographique en vue de l'obtention, ou dans le prolongement, d'un avancement de grade ou d'une promotion de corps au plus tard le 31 décembre 2020.

Dans la fonction publique de l'Etat, ce diagnostic sera établi par corps et par direction, réseau ou univers professionnel. Au vu de ce diagnostic – et tout en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité du service public sur l'ensemble des territoires – les règles applicables seront revues, au plus tard le 31 décembre 2021. Elles feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation dans le cadre du plan d'action. Les évolutions viseront :

- soit à favoriser ou rendre possible les mobilités fonctionnelles en lieu et place des mobilités géographiques ;
- soit à mieux anticiper, mieux organiser les cycles de mobilités ou d'allonger la durée de préavis avant le changement d'emploi ;
- soit à mieux accompagner sur le plan social ou familial la mobilité (accompagnement à la mobilité du conjoint, etc.).

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Axe 3 Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière

Le Gouvernement et les employeurs publics s'engagent à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, quel que soit leur statut, afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière des agentes et agents publics et l'égalité salariale.

Alors que l'égalité de traitement entre les membres d'un même corps ou cadre d'emplois est garantie par le statut de la fonction publique, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à corps, cadre d'emplois et fonction identiques, persistent. Ces différences de rémunération ont un impact non seulement au cours de la vie active mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions. De même, des écarts de rémunération à qualification et situation juridique égales entre les filières à prédominance féminine et masculine persistent.

Le Gouvernement et les parties signataires entendent aller plus loin que le protocole d'accord du 8 mars 2013 qui prévoyait de « mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes » par la mise en œuvre de plusieurs actions, dans le respect du principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale », garanti notamment par le droit international et le droit de l'Union européenne.

Une attention toute particulière devra être réservée à la situation des corps, cadres d'emploi ou filières à prédominance féminine ou masculine, sur la base notamment des travaux du Défenseur des droits dans le cadre du *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine*.

En traitant les situations d'inégalités dans les rémunérations et les déroulements de carrière, les mesures ci-après définies auront aussi pour effet d'améliorer la situation des femmes dans leurs droits à pension.

Action 3.1 Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique

Depuis le protocole de 2013, la connaissance des inégalités entre les femmes et les hommes a été améliorée avec la production de statistiques sexuées. Néanmoins, l'évaluation des écarts de rémunération, préalable au traitement des inégalités, doit être améliorée et renforcée.

Les causes des écarts de rémunération sont multiples et doivent être clairement identifiées et chiffrées au niveau le plus proche des agents.

A cette fin, le Gouvernement entend fournir une méthodologie commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique, concertée avec les organisations syndicales signataires du présent accord. Une réunion spécifique de la formation spécialisée Statistiques du Conseil commun de la fonction publique sera également dédiée au premier trimestre 2019.

Dans le prolongement des travaux statistiques conduits au titre de l'accord du 8 mars 2013, le service statistique du ministère en charge de la fonction publique a développé une méthodologie d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les fonctionnaires permettant aux employeurs publics, de décomposer les différentes causes des écarts de rémunération, tels par exemple que la démographie, les conditions d'avancement et de déroulement de carrière, les primes, les heures supplémentaires, les temps partiel et temps non complet, les interruptions ou retards de carrière en raison des charges familiales.

Cet outil méthodologique sera mis à disposition des employeurs publics de manière progressive, en commençant par les administrations de l'Etat. Une circulaire du ministre en charge de la fonction publique précisera les modalités d'utilisation de cet outil, qui est à décliner par chaque employeur public, ses objectifs ainsi que l'accompagnement qui sera réalisé par le service statistique du ministère en charge de la fonction publique.

Courant 2019, l'outil méthodologique sera adapté afin d'intégrer l'évaluation des écarts de rémunération de l'ensemble des agents publics, puis l'évaluation des écarts dans les versants territorial et hospitalier.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Action 3.2 Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération

Les plans d'action mentionnés au 1.1 devront obligatoirement comporter un axe dédié à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Cet axe comprendra :

1. le calendrier de déploiement de l'évaluation progressive des écarts de rémunération de l'ensemble des corps, cadres d'emplois et emplois sur la base notamment de l'outil d'évaluation et de l'accompagnement méthodologique de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique ;
2. des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération afin de les suivre. Ces indicateurs, prenant en compte toutes les composantes de la rémunération, seront intégrés au rapport de situation comparée de chaque employeur ;
3. des actions assorties d'objectifs chiffrés de résorption des écarts de rémunération à des échéances déterminées. Ces actions seront directement en lien avec les écarts de rémunérations constatés, qu'ils soient liés au déroulement de carrière ou à la rémunération des agents. La mise en œuvre de ces actions devra avoir été engagée au plus tard au 31 décembre 2020, et être achevée au terme du plan d'actions, soit au plus tard trois ans après son adoption.

Les employeurs publics veilleront en particulier, à corps et cadre d'emploi ou emploi identique, à analyser l'ensemble des éléments de rémunération et à évaluer les éventuels biais dans les dispositifs de cotation des postes, d'attributions des primes, dont les parts variables au mérite ou lors que un agent bénéficie d'un congé familial (congé maternité, congés pathologiques et maladies afférents à la grossesse, congé d'adoption, congé de paternité), d'heures supplémentaires, d'un compte épargne temps, ou encore d'un temps partiel.

Dans ce cadre, les employeurs publics sont incités à s'appuyer sur les travaux réalisés dans le cadre du rapport de Madame Françoise Descamps-Crosnier en 2017, par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique et par le Haut conseil à l'égalité.

Enfin, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique réalisera en 2019 un bilan sexué du déploiement du RIFSEEP.

Action 3.3 Assurer la transparence des rémunérations

La rémunération, en ce qu'elle constitue un facteur d'attractivité pour les employeurs publics et de motivation pour les agents publics, doit être plus lisible. Le manque de transparence, non généralisée, sur les éléments de la rémunération lors de recrutements directs ou d'une mobilité peut nuire à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ne permet pas une comparaison optimale des postes et l'identification de biais discriminatoires.

Les employeurs publics renforceront la transparence des éléments de la rémunération des agents publics lors des recrutements, que ce soit des recrutements par concours, sans concours, directs ou lors d'une mobilité ou dans le cadre des parcours professionnels. Les éléments de rémunération concernés sont notamment les grilles indiciaires, les critères d'attribution des primes et tout élément disponible permettant d'apprécier leur niveau.

Une circulaire visant à préciser les modalités de mise en œuvre de la transparence des rémunérations dans les trois versants de la fonction publique sera diffusée au premier semestre 2019.

Action 3.4 Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 rappelle que les congés familiaux dont « les congés de maternité, les congés pathologiques et maladies afférents à la grossesse, le congé de paternité et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents ». Toute disposition législative ou réglementaire sera prise pour assurer le maintien des primes et indemnités des agents publics pendant ces congés dans les trois versants de la fonction publique.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Afin de résorber les écarts de carrière entre les femmes et des hommes dans la fonction publique, le Gouvernement souhaite que l'agente ou l'agent en position de congé parental ou bénéficiant d'une disponibilité pour élever un enfant, conserve en totalité ses droits à avancement d'échelon dans la limite de cinq ans au cours de la carrière. Les années passées dans ces positions, dans la limite de cinq ans, seront assimilées à des services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois pour l'appréciation des droits à avancement-promotion. Cette mesure est sans impact sur les droits à pension des agents concernés. Elle sera inscrite dans le futur projet de loi Fonction publique.

En outre, les parents pourront bénéficier de la disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'aux 12 ans de l'enfant.

Action 3.5 Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

Afin de permettre aux agents publics de bénéficier d'une alternative au congé parental, tout agent public bénéficiant d'un temps partiel annualisé, pourra choisir de cumuler la période non travaillée sur une durée limitée dans le temps. Il s'agit pour l'agent de lisser l'impact de la période d'absence sur sa rémunération. A cette fin, les décrets relatifs au temps partiel dans les trois versants de la fonction publique seront modifiés au premier semestre 2019. Ce mode d'organisation sera de droit pour les parents d'un enfant de moins de trois ans.

Il est rappelé que l'exercice de fonctions à temps partiel ne peut être un motif de discrimination des agents dans les procédures d'évaluation, de nominations, avancements et promotions.

Action 3.6 Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Les dispositions relatives à l'avancement de grade seront modifiées dans le cadre du projet de loi « fonction publique » afin de prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés lors de l'élaboration des tableaux d'avancement au choix.

En cas de déséquilibres constatés par rapport aux viviers d'agents promouvables, les plans d'actions mentionnés au 1.1 devront préciser les actions mises en œuvre pour garantir un égal accès des femmes et des hommes aux grades d'avancement concernés.

En outre, les tableaux d'avancement au choix devront préciser la part des femmes et des hommes dans les agents promouvables et les agents promus.

La mise en œuvre de ces actions fera l'objet d'un suivi dans le cadre des instances consultatives compétentes.

Axe 4 Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 a consacré un axe spécifique au thème de la meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il rappelle qu'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 » et qu'« 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 ».

Ces constats et responsabilités demeurent. Le présent accord vise à repenser les dispositifs d'articulation des temps de vie professionnelle et de vie personnelle et à mieux accompagner les situations de grossesse et de parentalité afin de prévenir les situations de décrochage ou d'éviction pour les parents. Il rappelle notamment qu'il est de la responsabilité des employeurs publics d'informer leurs agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel.

Action 4.1 Reconnaître la coparentalité

C'est un enjeu pour favoriser un partage égal des responsabilités entre les deux parents mais aussi pour accompagner la parentalité dans toutes ses composantes, et ainsi mieux prendre en compte l'évolution des structures familiales et de la société.

4.1.1 Création en 2019 d'une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse

Afin que les agents publics bénéficient de droits équivalents à ceux existants pour les salariés de droit privé, les circulaires relatives aux congés de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents des fonctions publiques de l'Etat et hospitalière seront modifiées afin de prévoir que l'autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires pendant et après la grossesse au titre du code de la santé publique, soit étendue au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de la femme enceinte, à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. S'agissant de la fonction publique territoriale, une circulaire précisera ces évolutions. Ces autorisations d'absence s'appliquent également en cas de recours à une assistance médicale à la procréation (PMA), conformément à la circulaire du ministère de la fonction publique du 24 mars 2017.

4.1.2 Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance, sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'instruction n° 7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence prévoit un congé supplémentaire de 3 jours pour le « chef de famille » agent public à l'occasion de chaque naissance. La liste des bénéficiaires de cette autorisation d'absence sera redéfinie de manière à couvrir l'agent public père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, l'agent public conjoint ou l'agente publique conjointe de la mère ou l'agent public lié ou l'agente publique liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Action 4.2 Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence

Afin de protéger les femmes enceintes, les congés de maladie pendant la grossesse seront exclus du champ d'application de la journée de carence, qu'ils résultent ou non d'un état pathologique lié à la grossesse. Cette mesure sera portée dans le cadre du projet de loi fonction publique.

Action 4.3 Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux

Afin d'atteindre un traitement identique de l'ensemble des agents publics, le Gouvernement va étendre aux agents de l'Etat la possibilité d'utiliser, de droit, à leur demande, les jours de congés accumulés sur leur compte épargne temps à l'issue des congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de solidarité familiale.

Le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature sera modifié à cet effet courant 2019, sur le modèle des dispositions réglementaires de la fonction publique territoriale (article 8 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale) et de la fonction publique hospitalière (article 9 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière). Dans ces cas, les dispositions relatives à l'absence maximale de 31 jours dans le cadre des congés annuels ne trouveront plus à s'appliquer.

Action 4.4 Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité

La grossesse ne doit pas être un obstacle ou une source de discrimination à l'encontre des femmes qui réussissent un concours de la fonction publique. Afin de favoriser une meilleure prise en compte de l'état de grossesse des lauréates de concours, élèves ou stagiaires dans les écoles de service public, un état des textes ou pratiques de gestion qui leur sont applicables sera réalisé début 2019. Sur cette base, un groupe de travail avec les organisations syndicales signataires du présent protocole sera réuni en 2019 pour examiner les pistes d'harmonisation envisageables. Les décrets concernés seront modifiés d'ici 2020 afin de garantir aux élèves enceintes de ne pas être pénalisées par leur état durant la scolarité ou pour leur classement de sortie.

De même, les écoles de service public s'assureront de l'absence de discrimination liée à la parentalité dans les parcours de scolarité. Il est rappelé que les fonctionnaires stagiaires bénéficient du droit au congé de maternité, de paternité ou d'adoption dans les mêmes conditions que les autres agents publics et que la prolongation de stage imputable à l'un de ces congés est sans effet sur la date de titularisation dans le corps ou cadre d'emplois.

Action 4.5 Assouplir les règles d'utilisation du congé parental

Afin de donner plus de souplesse dans l'utilisation du congé parental et de mieux satisfaire les besoins des agentes et des agents, la durée minimale de placement en congé parental sera réduite à deux mois, contre six mois aujourd'hui et les règles de renouvellement du congé parental seront simplifiées. Ces assouplissements seront intégrés dans les décrets relatifs aux positions statutaires courant 2019.

En outre un bilan de la précédente réforme du congé parental, prévue par la loi « déontologie » de 2016 sera conduit courant 2019, afin d'en évaluer l'impact, notamment s'agissant du recours à ce congé par les deux parents.

Action 4.6 Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

Le protocole de 2013 incite les employeurs à définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, passant notamment par la négociation de chartes du temps et leur suivi.

Il convient de poursuivre et amplifier les efforts en la matière pour mieux répondre aux attentes des agents publics.

Sans préjudice de l'ouverture d'une concertation en 2019 dans le cadre de l'agenda social sur la qualité de vie au travail, les employeurs préciseront dans leur plan d'action « égalité professionnelle », dans les conditions prévues à l'action 1.1, les mesures qu'ils mettent en place pour favoriser l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, notamment relatives à l'organisation du temps de travail, assorties d'indicateurs de suivi. En cohérence avec le rapport de situation comparée, des indicateurs concernant le temps partiel, et le passage du temps partiel au temps complet, ainsi que les horaires atypiques seront mis en place.

Une attention toute particulière devra être accordée aux femmes en état de grossesse, aux parents de jeunes enfants ainsi qu'aux aidants familiaux.

Ainsi, favoriser le recours au télétravail et/ou au travail sur site distant pour les femmes en état de grossesse permettrait aux agentes concernées de réduire leurs déplacements et leur état de fatigue. 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* sera modifié en 2019 afin de prévoir une dérogation à la quotité de 3 jours par semaine pour l'exercice des fonctions sous forme de télétravail pour les agentes publiques en état de grossesse, sur avis du médecin de prévention ou du travail.

Le Gouvernement rappelle que les aménagements de poste et des conditions d'exercice pouvant être nécessaires pour les femmes enceintes doivent être réalisés, notamment pour les métiers comportant des sujétions physiques.

Action 4.7 Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics

Les employeurs publics s'engagent à renforcer les dispositifs d'accompagnement des parents de jeunes enfants, notamment par la mise à disposition de solutions de garde d'enfants, à tous les niveaux pertinents. Ils veilleront également à prendre en considération la question des horaires atypiques dans les dispositifs mis en œuvre à l'attention des parents de jeunes enfants.

Au sein de l'Etat, le Gouvernement créera d'ici à trois ans 1 000 berceaux supplémentaires répartis sur l'ensemble du territoire et destinés aux enfants des agentes et agents de l'Etat, soit une augmentation de 30 % de l'offre disponible. Les modalités de mise en œuvre de cet engagement, notamment la répartition entre les régions des places supplémentaires, seront examinées dans le cadre du comité interministériel de l'action sociale.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Axe 5 Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

L'axe 4 du protocole d'accord du 8 mars 2013 portait sur la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral. Il comprenait une mesure visant à ce que les employeurs publics préviennent et prennent les mesures utiles pour traiter les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Conformément aux engagements pris par le Président de la République le 25 novembre 2017, lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, et rappelés par le Premier ministre lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes, les employeurs publics doivent être exemplaires en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes. La circulaire conjointe, du 9 mars 2018, du ministère de l'Action et des Comptes publics et du secrétariat d'Etat en charge de l'Egalité entre les femmes et les hommes, relative à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, a ainsi renforcé les obligations des employeurs publics en ce domaine.

Le gouvernement rappelle que l'article 6 Ter A de la loi du 13 juillet 1983 précise qu'« aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime (...) dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions » et 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.

Le Gouvernement et les signataires du présent accord s'engagent à mettre en œuvre une politique active de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements ou d'ambiances sexistes sur le lieu de travail ou repérées sur le lieu de travail, et garantir dans la fonction publique la mise en œuvre du principe de « Tolérance zéro ».

Action 5.1 Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics

Les plans d'action « égalité professionnelle » comporteront obligatoirement un axe relatif à la prévention et la lutte contre l'ensemble des violences sexuelles et sexistes, qui précisera le calendrier et les modalités de mise en œuvre des mesures définies dans le cadre de la circulaire du 9 mars 2018 et rappelées aux points 5.2 et 5.3, ainsi que de toute autre mesure poursuivant les mêmes objectifs. Des indicateurs de suivi des signalements et de leur traitement seront également inclus dans les plans d'action.

Les comités techniques, les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et à l'avenir les futures instances de dialogue social connaissant des questions de santé et sécurité au travail seront pleinement associées à la mise en œuvre des actions figurant dans les plans.

Action 5.2 Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public

Cette obligation prévue par la circulaire du 9 mars 2018 vise à s'assurer que toutes les situations de violences sexuelles et sexistes, y compris de harcèlement moral ou sexuel, auxquelles peuvent être confrontés l'ensemble des agents seront traitées dans le respect du principe de « Tolérance zéro ». La prévention couvre l'ensemble des personnes exerçant leurs fonctions sur le lieu de travail, y compris les agents en contrat à durée déterminée, les apprentis, les intérimaires, les sous-traitants, etc.

Les employeurs publics auxquels s'impose l'obligation de mise en place d'un plan d'action pluriannuel seront tenus par la loi de mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

A chaque fois que cela est possible, la mise en place d'un dispositif collégial ou d'une équipe pluridisciplinaire sera privilégiée, afin d'associer les différentes parties prenantes concernées. A minima, une personne ressource doit être désignée et bénéficier de toutes les garanties nécessaires de confidentialité.

Des mesures d'accompagnement et de protection des victimes seront systématiquement prévues dans les dispositifs mis en place.

Le dispositif pourra être mutualisé au niveau national ou local, notamment pour couvrir les structures administratives qui, du fait de leur organisation ou de leurs effectifs, ne sont pas en mesure de mettre en place une cellule d'écoute.

Une charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violence sera élaborée au premier semestre 2019 par la direction générale de l'administration et de la fonction publique afin d'assurer l'égalité de traitement des agents. La formation des acteurs du dispositif pourra s'appuyer sur le référentiel de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les trois versants de la fonction publique, mis à disposition des employeurs publics en 2018.

Chaque année, un bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites qui y ont été données sera présenté à l'instance compétente pour les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Un représentant du personnel, membre de cette instance, sera également désigné par les membres de cette instance pour exercer les fonctions de « référent » sur ces questions pour la durée du mandat. Ce référent bénéficiera d'une formation spécifique lui permettant de mener à bien sa mission dans l'année suivant sa désignation. Un temps spécifique sera libéré pour l'exercice de cette fonction dans de bonnes conditions.

Enfin, les employeurs publics sont incités à étendre l'application de ce dispositif aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail.

Action 5.3 Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistant sociaux, élèves des écoles de service public) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

La formation des agents publics constitue un levier déterminant pour prévenir et mieux traiter ces situations de violences. L'engagement pris lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, de déployer un plan de formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique et les écoles de service public, dont les modalités sont prévues dans la circulaire du 9 mars 2018, est en cours de mise en œuvre. Le référentiel de formation des publics cibles, associant des acteurs des trois versants de la fonction publique, sera mis à disposition des employeurs des trois versants en 2018. En outre, s'agissant de l'Etat, cette formation constitue une action prioritaire du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie. Les plans d'action « égalité professionnelle » susmentionnés préciseront le calendrier de déploiement de la formation, assorti d'indicateurs de suivi pour les publics prioritairement concernés.

Action 5.4 Accompagner les agents victimes de violences

En lien étroit avec les acteurs de la prévention (notamment médecine de prévention ou du travail, service social du personnel, instance connaissant des questions de santé et sécurité au travail), les employeurs publics sont tenus de prendre toutes les mesures visant à assurer le soutien et l'accompagnement des agents victimes d'actes de violences sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes.

L'agent victime ne sera pas déplacé durant l'enquête administrative, sauf à sa demande expresse, et l'auteur présumé des violences devra faire l'objet de mesures conservatoires pour permettre la neutralité de l'enquête et assurer la protection de la victime.

Conformément aux engagements prévus dans le cadre du protocole de 2013, une attention particulière doit également être réservée aux agents victimes de violences conjugales, notamment dans le cadre de l'action sociale et de la mise à disposition de logements d'urgence ou lors de l'examen des demandes de mobilité.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Action 5.5 Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire

L'ensemble des dispositifs juridiques relatifs à la sanction des violences sexuelles et sexistes doit être mis en œuvre par les employeurs publics. Dès lors, ce sont tant, comme le rappelle la circulaire du 9 mars 2018, les procédures répressives prévues par le code pénal que les procédures disciplinaires prévues par les dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui doivent être mises en œuvre par les employeurs publics.

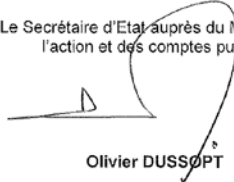
Les employeurs prendront toutes mesures utiles pour engager les procédures disciplinaires dans les plus brefs délais.

Afin d'accompagner les employeurs dans cette démarche, un guide de la procédure disciplinaire, accompagné de cas pratiques, sera publié au premier semestre 2019.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018


Ont signé le présent accord, à Paris, le 30 novembre 2018

Le Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de
l'action et des comptes publics



Olivier DUSSEPT

Pour l'Union des fédérations CFDT des
fonctions publiques et assimilés



Mylène JACQUOT

Pour l'Union des fédérations de
fonctionnaires UNSA-Fonction publique



Luc FARRÉ

Pour la fédération syndicale Unitaire FSU



Bernadette GROISON

Pour l'Union syndicale « Solidaires Fonction
publique
Le 20 Décembre 2018



Gaëlle MARTINEZ

Pour l'Union des fédérations de
fonctionnaires CFTEC



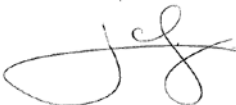
Denis LEFEBVRE

Pour l'Union fédérale des cadres des
fonctions publiques CFE-CGC



Nathalie MAKARSKI

Pour la Fédération Autonome de la Fonction
Publique FA FP



Bruno COLLIGNON

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Pour l'Association des Maires de France
Philippe Laurent
Philippe LAURENT

Pour l'Assemblée des Départements de France
M. Berthy
Michèle BERTHY

Pour l'Association des Régions de France
Béatrice de Lavalette
Béatrice de LAVALETTE

Pour la Fédération Hospitalière de France
Zaynah Riet
Zaynah RIET

Annexes

Annexe 1 - Tableau de synthèse « textes, actions et calendrier »

Accord	Contenu de la mesure	Textes et actions	Calendrier
Préambule		<p>Mise en place d'un comité de suivi associant l'Etat, les employeurs publics et organisations syndicales signataires du présent accord. Ce comité de suivi se réunira au moins une fois par semestre. L'état d'avancement de la mise en œuvre du présent accord sera également précisé dans le cadre du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle, présenté au Conseil commun de la fonction publique et adressé au Parlement. Mise en place d'un bilan de la mise en œuvre de l'obligation d'élaboration des plans d'action</p>	<p>Début 2019 pour la constitution du comité</p> <p>Dès le rapport annuel 2019 pour le point sur l'état d'avancement</p> <p>Premier semestre 2021</p>

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité			
1.1 Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle »	Obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle	Projet de loi Fonction publique. Le champ d'application sera précisé par la loi pour les employeurs territoriaux et par décret pour les deux autres versants	Loi prévue au 1 ^{er} semestre 2019 Décret d'application au 2 nd semestre 2019 Elaboration des plans d'actions au plus tard au 31 décembre 2020 Durée maximale de 3 ans pour la mise en œuvre des plans
	Pénalités financières dans la limite d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels, en cas de non élaboration d'un plan d'action	Le décret susmentionné précisera les modalités de contrôle et de sanction mises en œuvre	2 nd semestre 2019
		Elaboration d'un référentiel de plan d'action par la DGAFP, soumis à l'avis du comité de suivi puis mis à la disposition des employeurs publics	Premier trimestre 2019.
1.2. Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	Elaboration et suivi de la mise en œuvre des plans d'actions dans le cadre des instances de concertation	Compétence de droit commun des instances de concertation Modalités pratiques définies dans les plans d'action	Permanent
1.3. Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social	Réalisation d'un bilan de la mise en œuvre de l'obligation de composition équilibrée des instances de dialogue social	Obligation de la loi « déontologie » de 2016	2019
	Remplacement des agents représentants des personnels en congé de maternité d'adoption pendant leur l'absence tout en leur conservant leur mandat	Modification des textes relatifs aux instances de concertation	A partir du 2 nd semestre 2019
1.4. Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle	Réexamen des indicateurs des rapports de situation comparée des bilans sociaux	Mise en place d'un GT avec les signataires du présent accord Clarification de l'obligation juridique de produire ces données dans P.J.L Fonction publique	2019 2019
	Exploitation des données issues de la Base concours	Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté	Début de la collecte en 2020 A partir du 1 ^{er} janvier 2021 pour l'exploitation des résultats
	Testing et travaux statistiques pour améliorer la connaissance des discriminations liées au sexe dans l'accès à la fonction publique	Nouvelle campagne	2019-2020
	Étude de cohortes visant à comparer et analyser les trajectoires et parcours professionnels des femmes et des hommes	Le cahier des charges de cette étude sera examiné dans le cadre des formations spécialisées dédiées du Conseil commun de la fonction publique (formation spécialisée relative à la connaissance statistique et formation spécialisée relative à l'égalité) Conduite de l'étude	Courant 2019 A partir de 2020

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1.5. Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place	Obligation d'avoir un ou plusieurs référents Egalité (en fonction des effectifs), ou appui sur un réseau de référents mutualisés	Après concertation avec les organisations syndicales représentatives, la DGAFP, la DGCL et la DGOS publieront une circulaire d'application par versant	Circulaire en 2019
1.6 Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle	Prise en compte de l'action des encadrants dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes	Modification des textes réglementaires relatifs à l'évaluation annuelle des cadres supérieurs et dirigeants	2019
1.7 - Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique	Fonds en faveur de l'égalité professionnelle sur le programme 148 <i>Fonction publique</i> , pour l'Etat	Mise en place du fonds Etat Lancement d'appels à projets Création d'un comité de pilotage dirigé par la DGAFP, en associant à ce comité le SDFE Pour la FPH/FPT, mise en place d'un GT pour créer un dispositif équivalent	2019 2019 2019 2019
1.8. Déployer une communication appropriée auprès des agents publics favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle	Association des agents publics dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans d'actions par tout moyen approprié, et information des agents		Permanent

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles			
2.1. Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers	Campagnes nationales de communication sur la diversité des métiers et de la fonction publique auprès des lycéens et des étudiants	Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté Circulaire du Premier ministre du 17 juillet 2018, à renforcer	Dès 2019
	Fixer aux écoles de service public des objectifs pluriannuels liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, et des indicateurs de suivi	Conventions d'objectif et de performance établies avec les écoles de service public.	Dès 2019, au fur et à mesure du renouvellement des conventions d'objectif et de performance
2.2. Renforcer la formation et la sensibilisation pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations	Action de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations déployées pour tous les agents publics et les élèves des écoles de service public.	Modalités à préciser dans les plans d'actions	Dès 2019
		Référentiel de formation mis à la disposition des employeurs et des écoles de service public	Courant 2019
		Formation de l'ensemble des personnels d'encadrement de la fonction publique de l'Etat	2020
2.3. Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique	Elargissement du dispositif de primo-nominations pour les emplois de direction et d'encadrement : Elargissement du dispositif aux dirigeants d'établissement publics dans la fonction publique de l'Etat Abaissement du seuil de soumission des communes et de leurs établissements publics dans la fonction publique territoriale + évolution des règles de calcul	Projet de loi Fonction publique et modification du décret n°2012-601 du 30 avril 2012	2019 Modalités d'entrée en vigueur progressive
		Evolution du mode de décompte des emplois : les emplois de type 2 de la fonction publique de l'Etat seront répartis en deux groupes au lieu d'un ; en trois groupes pour la fonction publique hospitalière	Modification du décret n°2012-601 du 30 avril 2012
	Atteinte d'une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe sur l'ensemble de la population en poste d'ici à 2022	Définition dans les plans d'action des mesures pour atteindre cet objectif, et mise en œuvre des actions	D'ici à 2022
	Dispense de pénalités en cas de non-respect de la règle des primo-nominations une fois la cible de 40% atteinte sur la population en poste	Projet de loi Fonction publique	2019
	Veiller à une représentation équilibrée des sexes à la fois au sein des comités d'audition et parmi les candidats auditionnés		Déploiement en lien avec les plans d'actions
	Réflexion sur la situation des magistrats judiciaires, administratifs et financiers		Dès 2019
	2.4. Mettre en place un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à l'obligation de mobilité géographique	Diagnostic des règles prévoyant une obligation de mobilité géographique. Révision des règles applicables par corps/direction/réseau/univers professionnel pour la fonction publique de l'Etat	

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

Axe 3 : Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière			
3.1. Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique	Méthodologie commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique, concertée avec les représentants des personnels	Réunion de la formation spécialisée Statistiques du CCFP Déploiement de la méthodologie	Premier trimestre 2019 A partir de 2019 et progressivement pour la fonction publique de l'Etat, puis déploiement progressif dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière
3.2. Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération	Le plan d'action doit comporter un calendrier, des indicateurs et des actions chiffrées pour parvenir à l'égalité salariale	Plan d'actions	Au plus tard 31 décembre 2020
	Bilan sexué du déploiement du RIFSEEP.	Etude DGAFP	2019
3.3. Assurer la transparence des rémunérations	Renforcer la transparence des éléments de la rémunération des agents publics lors des recrutements (concours, sans concours, mobilité...) ou dans les parcours professionnels	Circulaire visant à préciser les modalités de mise en œuvre de la transparence des rémunérations dans les trois versants de la fonction publique	Premier semestre 2019
3.4. Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière	Evolution des règles relatives aux congés de maternité, aux congés parentaux et aux disponibilités pour raisons familiales dans les trois versants	Dispositions législatives et réglementaires	2019
3.5. Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental	Possibilité de choisir de cumuler la période non travaillée sur une durée limitée dans le temps, pour lisser la rémunération	Décrets relatifs au temps partiel dans les trois versants de la fonction publique	1 ^{er} semestre 2019
Action 3.6. Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	Modification des dispositions relatives à l'avancement de grade afin de prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés lors de l'élaboration des tableaux d'avancement au choix.	Projet de loi Fonction publique	2019

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle			
<p>4.1. Reconnaître la coparentalité</p> <p>4.1.1 Création en 2019 d'une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse</p>	<p>Étendre la possibilité d'absence au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de la femme enceinte, à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.</p> <p>Ces autorisations d'absence s'appliquent également à la procréation médicalement assistée (PMA).</p>	<p>Modification des circulaires relatives aux congés de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents des fonctions publiques de l'Etat et hospitalière. Circulaire pour la FPT</p> <p>Circulaire du 24 mars 2017</p>	2019
<p>4.1.2 Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance, sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant</p>	<p>Redéfinir la notion de « chef de famille » de manière à couvrir l'agent public père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, l'agent public conjoint ou l'agente publique conjointe de la mère ou l'agent public lié ou l'agente publique liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.</p>	<p>Modification de l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence</p>	2019
<p>Action 4.2 - Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence</p>		<p>Projet de loi Fonction publique</p>	2019
<p>4.3. Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux</p>	<p>Étendre aux agents de l'Etat la possibilité d'utiliser les jours de congés accumulés sur leur compte épargne temps à l'issue des congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de solidarité familiale</p>	<p>Modification du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature</p>	2019
<p>4.4. Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité</p>	<p>Réaliser un état des textes ou pratiques de gestion applicables aux femmes enceintes</p>	<p>Réunion d'un groupe de travail avec les organisations syndicales signataires de l'accord, dans l'objectif de modifier les décrets</p>	Début 2019 pour le diagnostic 2020 pour la modification des décrets
<p>4.5. Assouplir les règles d'utilisation du congé parental</p>	<p>Durée minimale de placement en congé parental réduite à deux mois, et règles de renouvellement simplifiées</p> <p>Bilan de la réforme du congé parental de 2016</p>	<p>Décrets relatifs aux positions statutaires</p>	2019 2019
<p>4.6. Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail</p>	<p>Concertation sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique</p> <p>Favoriser le recours au télétravail et/ou au travail sur site distant pour les femmes en état de grossesse</p>	<p>Modification du 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</p>	2019 2019
<p>Action 4.7. Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics</p>	<p>Création de 1000 berceaux supplémentaires</p>	<p>Amendement budgétaire sur le programme 148</p>	2019-2021

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes			
5.1. Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics	Obligation d'un axe relatif à la prévention et la lutte contre l'ensemble des violences sexuelles et sexistes, qui précise le calendrier et les modalités de mise en œuvre des mesures, ainsi que les indicateurs de suivi des signalements et de leur traitement	Plans d'action	Au plus tard le 31 décembre 2020
5.2. Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public	Mise en place du dispositif	Projet de loi Fonction publique Modalités pratiques définies dans les plans d'action Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violence élaborée par la DGAFP	2019 Au plus tard le 31 décembre 2020 Premier semestre 2019
	Présentation devant les instances compétentes d'un bilan des signalements et actions mises en œuvre Désignation d'un référent « violences » au sein des instances de concertation compétentes sur les questions collectives	Modification des textes instances de concertation	Dès 2019 Dès 2019
5.3. Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	Plan de formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique et les écoles de service public	Les plans d'action « égalité professionnelle » précisent le calendrier de déploiement	Calendrier inscrit dans les plans d'action
5.4 Accompagner les agents victimes de violences	Assurer le soutien et l'accompagnement des agents victimes d'actes de violences sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes		Permanent
5.4 Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire	Mise en œuvre des procédures disciplinaires (loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) et des procédures répressives prévues par le code pénal.	Guide de la procédure disciplinaire, accompagné de cas pratiques	Premier semestre 2019

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Annexe 2 - Ressources statistiques

1. Rapports et études

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP, 2018 www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA-egalite-2017.PDF

Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP, 2018 www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/CC-egalite-2017.pdf

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFP, 2018, www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2018

Etude *Femmes et hommes, l'égalité en question*, Insee, 2017 www.insee.fr/fr/statistiques

Rapport *La force de l'égalité : les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, Françoise Descamps-Crosnier, 2017 www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapports-missionnes/Rapport-La-force-de-l-egalite.pdf

Etude sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP, 2015 www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/etudes/remunerations-femmes-hommes.pdf

Etude *Le plafond de verre dans les ministères*, sous la direction de Catherine Marry, 2014 www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/etudes/Plafond-de-verre.pdf

2. Liste des indicateurs contenus dans le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et les rapports de situation comparée

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 l'Etat <https://www.legifrance.gouv.fr/>

Arrêté du 28 août 2017 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale <https://www.legifrance.gouv.fr/>

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 <https://www.legifrance.gouv.fr/>

Arrêté du 5 décembre 2012 fixant les modalités d'adoption et le contenu du bilan social des établissements publics énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière <https://www.legifrance.gouv.fr/>

32 - Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Annexe 3 - Protocole d'accord du 8 mars 2013

**Protocole d'accord
relatif à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
dans la fonction publique
du 8 mars 2013**

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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.

1.2 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.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

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.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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'examen 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'examen 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.

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.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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.

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.

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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. 2323-12 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	
	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 ^{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
	c) Comptes épargne-temps	Nombre d'agents ayant ouvert un CET ; nombre de jours stockés ; nombre de jours utilisés	Idem	SIASP/DADS ; enquête Emploi Insee	4 bis
	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	Enquête CET, DGAFP ; enquête ponctuelle DGCL sur la FPT ; enquêtes ponctuelles DGOS sur la FPH	5
			Part d'embauche de travailleurs handicapés	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 (DGFP - 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	

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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. 2323-12 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 <i>Toutes les données sont par sexe</i>	Indicateurs 3FP présents dans le Rapport annuel "Egalité professionnelle" présenté devant le CCFP <i>Toutes les données sont par sexe et issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique</i>	Sources pour les Indicateurs F3P	Nombre d'indicateurs à satisfaire
					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 décile	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 de 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	LF/DGAFP FPE ; CGOS FPH ; DGCL/CNFPT	27
		<i>Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)</i>	<i>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)</i>	<i>27bis</i>	

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

17

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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 DGAFP/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

1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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



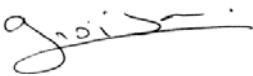
Christian GROILIER

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

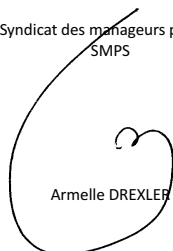
1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Pour la Fédération autonome de la fonction publique territoriale FA-FPT



Bruno COLLIGNON

Pour le Syndicat des managers public de santé SMPS



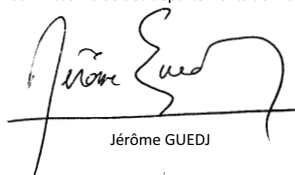
Armelle DREXLER

Pour l'Association des régions de France



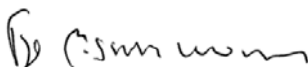
Michel NEUGNOT

Pour l'Assemblée des départements de France



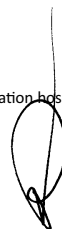
Jérôme GUEDJ

Pour l'Association des maires de France



Françoise DESCAMPS-CROSNIER

Pour la Fédération hospitalière de France



Frédéric VALLETOUX





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: RDFF1328910D

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,

Décète :

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.

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.

► **Annexe**

SOCLE D'INDICATEURS PAR SEXE POUR LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES		
1° 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'Etat, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) par catégorie socioprofessionnelle et, pour les non-titulaires, par type de contrat
		Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et catégorie socioprofessionnelle
	b) Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps incomplet/non complet
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end (avec définition)
		Nombre d'agents rémunérés par des employeurs multiples

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

	c) Comptes épargne-temps	Nombre d'agents ayant ouvert un CET ; nombre de jours épargnés ; nombre de jours utilisés
	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)
		Part d'embauche de travailleurs handicapés
		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
	e) Positionnement	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
		Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants
		Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)
	f) Promotions	Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis)
		Nombre d'agents ayant bénéficié d'un changement de statut, de catégorie, de grade ou de corps au sein de la même catégorie, de catégorie socioprofessionnelle (ultérieurement par motif) au cours de l'année/au cours des trois ou cinq dernières années ; durée moyenne entre deux promotions
		Répartition des agents bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi
		Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle (inter-employeurs au sein du même versant) et inter fonctions publiques
	2° Rémunérations	Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels
Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par catégorie socioprofessionnelle ; rémunérations par décile		
3° Formation	Part des primes et indemnités dans la rémunération globale 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)	
4° Conditions de travail	Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et formation suite à concours interne ou changement de corps	
	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)	
5° Congés	Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique ; nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au 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 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	
6° Organisation du temps de travail	a) Organisation	Nombre de chartes du temps
	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)
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)
	c) Services de proximité	Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)
		Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)

Fait le 27 décembre 2013.

Jean-Marc Ayrault

Par le Premier ministre :

Le ministre de la réforme de l'Etat,
de la décentralisation
et de la fonction publique,
Marylise Lebranchu

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...



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/arrrete/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

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 :
 - 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, révocabation, 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 ;

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 prévu par l'article 37...

- 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 pronomination 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) ;
- 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) :

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 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 :
- 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

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...

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 ;
- 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 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.

- 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.

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 prévu par l'article 37...

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) ;
- 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 reconvoications 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) ;
- 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



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 ».

Circulaire NOR RDF1636262C 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 NOR RДФF1636262C 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.

- **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 NOR RDF1636262C 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. Etre 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.

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



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 NOR CPAF1805157C 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).

- 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 NOR CPAF1805157C 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.

- 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 NOR CPAF1805157C 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 NOR CPAF1805157C 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 text above.

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.

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 NOR CPAF1805157C 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 NOR CPAF1805157C 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>
		<i>Agents de service</i>
		<i>Usagers</i>
		<i>Autres</i>
<i>Noms et prénoms des témoins</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Qualité</i>
		<i>Agents de service</i>
		<i>Usagers</i>
		<i>Autres</i>
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 : <i>(date début/date fin)</i></p> <p>Déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle <i>(rayer la mention inutile) déposée le :</i> <i>(date)</i></p> <p>Dépôt de plainte le <i>(indiquer la date)</i> Pour : <i>(indiquer le motif)</i></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.

Circulaire NOR CPAF1903608C du 22 février 2019 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État



Ministère de l'Action et des Comptes publics
Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics

Circulaire du 22 février 2019

relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État

NOR : CPAF1903608C

Le secrétaire d'État 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)

Le 22 février 2019

Objet : Appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle au titre de l'année 2019

PJ : 3 annexes

Annexe 1 Missions des différents acteurs pour le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle

Annexe 2 Caractéristiques techniques du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle

Annexe 3 Gestion des dossiers projets du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle

Résumé : Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018, la présente circulaire précise les modalités de fonctionnement et les critères de sélection de l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'Etat.

Mots-clés : appel à projet ; égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; stéréotypes ; formation professionnelle ; sensibilisation ; prévention des violences sexuelles et sexistes ; harcèlement sexuel ; harcèlement moral ; agissements sexistes ; prévention des discriminations ;

Textes de référence : Accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018.

Circulaire NOR CPAF1903608C du 22 février 2019 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État

Le Président de la République a déclaré l'égalité entre les femmes et les hommes grande cause nationale du quinquennat. A ce titre, et dans le cadre des engagements pris par le Gouvernement lors du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, une négociation a été engagée avec les partenaires sociaux et les employeurs publics pour franchir un nouveau cap en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique.

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par sept organisations syndicales représentant une majorité des suffrages exprimés par les agents publics aux dernières élections professionnelles et l'ensemble des représentants des employeurs publics¹.

Cet accord prévoit la création en 2019 d'un fonds en faveur de l'égalité professionnelle pour l'Etat et ses établissements publics administratifs qui, « *par le biais d'appels à projets auprès des employeurs publics aux niveaux national et territorial, (...) cofinancera des actions de prévention et lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, notamment une offre d'information, de communication ou de formation labellisée sur des sujets prioritaires (mixité des métiers, traitement des situations de harcèlement ou de violences sexuelles, etc.), des actions innovantes (hackathon, coaching, outils ludiques de communication et de sensibilisation auprès des agents publics), ou encore des travaux de recherche appliquée (études de cohortes, études sur les métiers à prédominance féminine ou masculine), ou d'autres actions en faveur de l'égalité professionnelle. Ce dispositif pourra également être mobilisé pour accompagner le déploiement d'une politique d'égalité professionnelle au sein des administrations ou établissements publics à faibles effectifs* ».

Le fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP), alimenté notamment par le produit des pénalités versées en cas de non-respect des obligations légales en matière de nominations équilibrées sur les emplois de direction de l'Etat, permettra d'accompagner les services de l'Etat dans la mise en place de projets visant à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (cf. annexe 2 sur les thèmes de l'appel à projet).

Il soutiendra financièrement les projets :

- ayant un caractère partenarial, voire interministériel ;
- ayant éventuellement un caractère participatif, quelle que soit la forme de cette participation, et favorisant l'association directe des agents ;
- les plus aisément capitalisables et reproductibles.

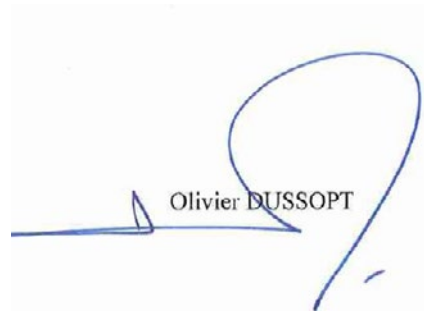
La direction générale de l'administration et de la fonction publique est chargée, en lien avec le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, de sélectionner les projets dans le cadre d'un appel à projet national et de suivre leur mise en œuvre. Gestionnaire de ce fonds, elle est également chargée de veiller à sa bonne articulation avec d'autres financements et dispositifs d'appui existants (tels que le fonds d'innovation RH ou le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail).

Les projets éligibles au financement du fonds peuvent être conduits soit au niveau central, soit au niveau déconcentré. Les candidatures seront déposées uniquement en ligne via un formulaire disponible sur le site Démarches-simplifiées (cf. annexe 3). Il appartient à chaque porteur de projet de faire valider au préalable sa candidature par l'autorité compétente au sein de son administration. L'ensemble des modalités de dépôt des candidatures et de fonctionnement des fonds, ainsi que leurs caractéristiques techniques, sont détaillées en annexe à la présente circulaire. Les dossiers doivent être déposés en ligne au plus tard le lundi 15 avril 2019.

¹ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/pour-legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes-la-fonction-publique-sengage-0>

Circulaire NOR CPAF1903608C du 22 février 2019 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État

Je souhaite que ce fonds réponde aux attentes et aux besoins exprimés par les services et leurs agents et permette de faire progresser concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique.



Olivier DUSOPT

ANNEXE 1**Missions des différents acteurs du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)****1. La structure porteuse du projet**

Il s'agit du service qui est à l'origine de la demande de financement par le fonds.

Le service porteur désigne un chef de projet dont les coordonnées figurent dans le dossier de candidature.

Le chef du projet est responsable du projet. Il élabore le dossier de demande de fonds, met en œuvre les moyens nécessaires au développement du projet, a en charge la production des livrables attendus. Il rend compte de l'état d'avancement du projet au SGAR / PFRH si le projet est territorial ou provenant d'un établissement public, ou au SG ministériel pour les projets relevant de l'administration centrale, ainsi qu'au comité de pilotage, le cas échéant.

2. Le SGAR / plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) en lien avec la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) (pour les projets territoriaux et d'établissements publics) ou le secrétariat général - SG ministériel (pour les projets de l'administration centrale)

Le SGAR / PFRH est le service relais entre le service porteur de projet et la DGAFP.

Il coordonne l'ensemble des projets du fonds égalité professionnelle de la région ou du ministère et est l'interlocuteur direct de la DGAFP. Pour ce faire, le SGAR/PFRH, en lien avec de la DRDFE, ou le SG ministériel identifie un correspondant dont les coordonnées figurent également dans le dossier de candidature (correspondant administratif). Ce correspondant pourra être sollicité pour avis par la DGAFP.

Les SGAR/PFRH en lien avec la DRDFE, et SG ministériel sont garants de la bonne application de la circulaire de la DGAFP et de la cohérence entre les différentes demandes de financement relevant de leur périmètre.

Ces services accompagnent les porteurs de projets dans le cadrage des projets et la constitution du dossier de demande. Ils participent aux COPIL et sont destinataires de toute information relative au projet.

Ils diffusent les fiches d'évaluation de chaque projet relevant de leur périmètre à la DGAFP et gèrent la procédure administrative et budgétaire des projets. Pour ce dernier point, il convient d'associer étroitement les services financiers (centres de service partagé CHORUS). Une attention particulière doit être portée à l'imputation budgétaire des dépenses liées aux projets financés, afin d'éviter d'éventuelles écritures correctives ultérieures.

Un suivi budgétaire précis devra être mis en place au niveau du porteur et/ou du correspondant administratif. Il permettra de justifier auprès de la DGAFP de la nature des dépenses réalisées dans le cadre de la mise en œuvre du projet. En effet, le porteur est responsable de sa réalisation ainsi que de l'exécution des crédits y afférent.

3. La direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP)

La DGAFP instruit les dossiers de demande de financement. Elle organise les comités de sélection et attribue les budgets du fonds aux projets lauréats.

Elle suit l'avancement des projets lauréats à partir des fiches projet transmises par le SGAR/PFRH, en lien avec la DRDFE, ou le SG ministériel et participe, si besoin, aux comités de pilotage organisés par les porteurs de projet.

Elle apporte son expertise sur les domaines concernés et suit la consommation globale des crédits alloués.

Les correspondants privilégiés des porteurs sont le bureau du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité (2REDIV) : fep.dgafp@finances.gouv.fr

Circulaire NOR CPAF1903608C du 22 février 2019 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État

ANNEXE 2

Caractéristiques techniques du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)

1. Généralités

Le présent document a pour objet de définir les modalités de l'appel à projets relatif au financement d'actions en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'Etat. Son financement est assuré par le fonds égalité professionnelle (FEP), porté par le programme 148 « Fonction publique ».

Le FEP a pour vocation de venir en appui des projets et non de se substituer à l'employeur public. Ce financement doit en conséquence avoir un effet levier et ne pas induire une dépense pérenne. Les projets peuvent néanmoins porter sur des actions pluriannuelles d'au maximum 3 ans, à la condition que celles-ci soient fractionnables par tranches annuelles.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique, gestionnaire de ce fonds en lien avec le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, est chargée de veiller à sa bonne articulation avec d'autres financements et dispositifs d'appui existants (grand plan d'investissement, fonds du ministère chargé de l'agriculture, Fonds innovation RH et Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FIAC) de la DGAFP, ...). Dans ce cadre, elle peut être amenée à conseiller les porteurs de projet dans leur démarche de candidature afin que ces derniers retravaillent le contenu de leur projet pour le rendre éligible au fond ou sollicitent le bon vecteur de financement.

2. Thèmes de l'appel à projets pour l'année 2019

- Dispositifs d'appui à la mise en place d'une politique de promotion de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique de l'État ;
- Dispositifs favorisant la mise en réseau, le partage d'expériences et la mutualisation des bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle ;
- Dispositifs favorisant la constitution de viviers de femmes pour les corps fortement masculinisés et de viviers d'hommes pour les corps fortement féminisés ;
- Dispositif de sensibilisation ou de formations à l'égalité professionnelle et/ou d'outils favorisant l'accès aux formations, ayant un caractère innovant ;
- Dispositifs favorisant la mixité des métiers dans la fonction publique de l'État ;
- Dispositifs favorisant une meilleure articulation entre les temps de vie professionnel et personnel notamment en termes d'organisation du travail ;
- Dispositifs favorisant la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;
- Etudes, travaux de recherche appliquée visant à améliorer l'information sur les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, tel que par exemple des études de cohortes ou études sur les métiers à prédominance féminine ou masculine, etc.

Les projets pourront donner lieu à différentes actions, comme par exemple des colloques, l'élaboration d'outils ou la réalisation de campagnes de communication.

Cette liste n'a pas vocation à être exhaustive mais permet de fixer les grands principes qui justifieraient la mobilisation du fonds en faveur de l'égalité professionnelle.

ANNEXE 3**Gestion des dossiers projets du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle****1. Opérations financées**

Les opérations financées par le fonds relèvent des crédits de fonctionnement (titre 3).

Les dépenses de rémunération (titre 2) ne peuvent pas donner lieu à une participation financière au titre du FEP. Un même projet ne peut solliciter des financements au titre du FEP et au titre du fonds pour d'innovation RH (FIRH) ou du fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FIAC)² en même temps.

Le financement alloué aux services ne saurait servir à financer des dépenses liées à des investissements (titre 5) comme l'achat d'équipements de sécurité, d'engins ou de véhicules.

2. Porteurs de projets et bénéficiaires

Un porteur de projet unique relevant de la fonction publique d'Etat sera l'interlocuteur privilégié de l'administration relais et de la DGAFP, dès l'instruction de la demande jusqu'à l'évaluation de la mise en œuvre du projet (cf. annexe 1).

Si le projet associe plusieurs administrations, un chef de file, dit porteur de projet, est désigné. Le cas échéant, des organismes relevant des fonctions publiques territoriale et hospitalière peuvent être associés par le porteur de projet à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet. De même, les partenariats avec des associations d'agents publics, notamment les associations ayant pour objet de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, sont les bienvenus.

3. Constitution des dossiers de candidature

Pour ce qui concerne les projets proposés au niveau local, les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) ou les Directions régionales aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) sont chargées, sous la responsabilité des secrétaires généraux pour les affaires régionales, d'aider à la constitution des dossiers de « candidature » en lien avec le ou les services de l'Etat concernés. Le bureau 2REDIV (bureau du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité) de la DGAFP ainsi que le bureau de l'égalité des femmes du SDFE apporteront, si nécessaire, un appui pour aider à préciser le projet et en définir les modalités opérationnelles.

Contenu du dossier de candidature :

Le porteur est pleinement responsable de l'intégralité du dossier transmis à la DGAFP.

Il veillera au respect des règles de l'achat public et devra s'assurer que le(s) prestataire(s) présente(nt) des garanties suffisantes (agrément le cas échéant, crédibilité quant au choix des outils et/ou de la méthode d'intervention...)

Le porteur devra veiller à pouvoir disposer librement du produit final. Le contrat avec le prestataire doit clairement prévoir la cession des droits de propriété intellectuelle au porteur. En matière de développements informatique, le cahier des charges de l'appel d'offre doit autant que possible prévoir l'utilisation de logiciels libres de droit, la cession du code source et des droits patrimoniaux sur le développement spécifique ainsi que le transfert de compétences au porteur.

4. Dépôt des dossiers de candidature

La procédure de dépôt de projet est entièrement dématérialisée. Les candidatures seront déposées uniquement en ligne via le site internet démarches simplifiées : pour le FEP <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/fe2019>.

² Cf. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonds-dinnovation-rh-et-fiact-appel-a-projets>

Circulaire NOR CPAF1903608C du 22 février 2019 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État

Vous trouverez également toutes les informations utiles et ces liens sur le site de la fonction publique <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonds-egalite-professionnelle>

Aucun dossier transmis par une autre voie ne sera recevable.

Le dossier de candidature doit être suffisamment précis pour permettre de juger de la pertinence et de la faisabilité du projet. Il s'agit principalement de présenter le contexte, les objectifs, les acteurs ainsi que les modalités et le calendrier de réalisation du projet. Le dossier devra, par ailleurs, être accompagné de toute la documentation utile sur les plans techniques et financiers (descriptifs, devis) et suffisamment précise pour que l'objet du financement demandé soit identifiable.

Les dossiers doivent être déposés en ligne au plus tard le **lundi 15 avril 2019**.

5. Instruction et sélection des dossiers

Un comité de sélection instruira les demandes de financement sollicitées.

La DGAFP assure le secrétariat et la présentation des dossiers devant cette instance.

Le comité de sélection est composé, outre des représentants de la DGAFP elle-même, du bureau égalité professionnelle du Service des droits des femmes/DGCS, de la direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre ainsi que de personnalités qualifiées.

Le comité examine les dossiers au regard des critères de sélection suivants :

- la qualité de l'analyse du besoin et la pertinence de la réponse apportée (impacts sur l'égalité professionnelle) ;
- le caractère participatif du projet, suivant diverses formes possibles et éventuellement, le nombre d'agents concernés ;
- le caractère éventuellement reproductible de l'action ;
- le cas échéant, adéquation du projet avec la démarche de labellisation Egalité professionnelle ;
- le montant du projet, la part de co-financement de la structure voire d'autres sources ;
- l'exhaustivité du dossier, notamment en matière de coût (présentation de devis obligatoire) ;
- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre.

Les comités de sélection feront part aux porteurs de projets de leur décision au mois de mai 2019 de manière à ce que les crédits soient mis en place dès que possible et que les projets sélectionnés puissent être mis en œuvre sans délai.

6. Modalités de financement

S'agissant de projets portés aux niveaux déconcentrés et par des établissements publics, le financement est délégué au secrétariat général pour les affaires régionales via une mise à disposition de crédits du programme 148 vers les unités opérationnelles (UO) régionales du budget opérationnel de programme (BOP) services locaux. Les porteurs de projet sont invités à prendre contact en amont avec les responsables des plateformes Chorus en région avec l'aide des PFRH.

S'agissant de projets portés au niveau central, le financement sera assuré par la voie du rétablissement de crédits (facturation interne) conformément aux préconisations de la circulaire du 15 juin 2011 de la direction du budget relative aux nouvelles règles applicables aux décrets de virement et de transfert de crédits de faible montant. En effet, un décret de virement ou de transfert de crédits n'est possible que pour les mouvements dont le montant total est supérieur à 500 000 € (et supérieur à 100 000 € par programme). Ainsi, une convention passée entre la DGAFP et le ministère concerné fixera le montant des crédits à rembourser à ce dernier. Le ministère devra ensuite produire un état liquidatif afin de permettre l'octroi des crédits. Il est indispensable que le service porteur du projet travaille en collaboration étroite avec son service financier pour la mise en place efficace de la convention.

Une attention particulière doit être apportée à la consommation effective des crédits. En effet, ceux-ci doivent être consommés au cours de l'année budgétaire considérée, en AE et en CP, sauf dérogation expresse accordée par la DGAFP.

7. Suivi et évaluation de la mise en œuvre des projets

Tout projet accepté par le comité de sélection devra se doter de moyens pour suivre et évaluer sa mise en œuvre.

A cet effet, le chef du projet sélectionné mettra en place un comité de pilotage (COFIL). La DGAFP, ou, par délégation, la PFRH pour un projet en région, pourra y participer en tant que membre permanent.

La DRDFE y est associée. Le COFIL examinera, sur la base des éléments transmis par le chef de projet, les conditions d'avancement de ce dernier, son adéquation avec les objectifs fixés et arbitrera le cas échéant en cas de difficultés rencontrées au cours de sa mise en œuvre.

Le dossier comprendra tous les éléments et indicateurs pertinents pour évaluer chacun de ces points. A minima il sera constitué des pièces suivantes :

- un planning précis des différentes phases du projet avec identification des jalons de réception de chaque livrable attendu ;
- un tableau de financement présentant le coût global du projet, et celui de chaque phase, ainsi que l'échéancier des paiements, qui en tout état de cause n'excéderont pas l'année civile en cours ;
- un état descriptif de chaque livrable et des indicateurs de qualité associés.

L'exécution budgétaire du projet fera l'objet d'un suivi précis par le porteur et d'une communication régulière à la DGAFP.

Enfin, l'attention des porteurs de projet est appelée sur le fait que, en cas d'absence de compte rendu d'exécution ou de démarrage des travaux de mise en œuvre du projet, la DGAFP se réserve le droit de mettre fin à son engagement financier envers le porteur ou d'examiner des réallocations du budget au sein du fonds concerné en fonction des résultats.

8. Communication, capitalisation, et bilan annuel

La DGAFP souhaite être en mesure de communiquer sur les projets réalisés et faciliter ainsi le partage d'information entre les différentes administrations, et à la formation spécialisée de l'égalité, de la mobilité et des parcours professionnels du Conseil commun de la fonction publique.

Pour cette raison, les administrations qui bénéficient d'un financement au titre du FEP s'engagent à mettre à disposition de la DGAFP les documents utilisés dans le cadre du projet, à apporter d'autres éléments permettant sa valorisation (photo, vidéo, plaquette, ...) et à accepter leur diffusion, éventuellement après anonymisation, ainsi que d'apposer le logo du fonds concerné sur les supports de communication.

La capitalisation pourra prendre plusieurs formes :

- communication DGAFP ;
- publication sur le site internet « fonction publique » ;
- participation à des réunions de retour d'expérience ou aux instances de dialogue social ;
- mise à disposition au sein de la Bibliothèque des initiatives RH constituée par la DGAFP d'une notice, de références et de points de contacts permettant à toute administration qui le souhaite de disposer des éléments nécessaires à la reproduction du projet.

Circulaire NOR CPAF1903608C du 22 février 2019 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État

La DGAFP établit un bilan annuel des projets financés au titre du FEP. Ce document met en exergue l'utilisation du fonds, rend compte, de façon synthétique et imagée, de l'intérêt qu'il représente pour les services RH ainsi que du panel de projets développés. Pour cela, il est indispensable que les porteurs des projets lauréats transmettent régulièrement les éléments décrivant le développement de leur projet, ainsi qu'une fiche synthétique de bilan à l'issue de sa mise en œuvre.

Un bilan des actions FEP 2019 sera disponible au printemps 2020. Il sera présenté au comité de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2018. Il fera également l'objet d'une présentation aux directions des ressources humaines ministérielles.

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



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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