

ÉDITION 2021

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





**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 2021

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 : Roxane RICK et Mathilde ROCHEFORT

Contributeurs

Anais ARRIGHI (Ministère des armées)
Sabine BEGUE (Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse)
Ghania BENCHEIKH (Nantes Métropole)
Ameline BORDAS (Audencia)
Emmanuelle BURGEI (Ministères sociaux)
Céline CALVEZ (Assemblée Nationale)
Jeanne CHABOCHE (Conseil départemental de Loire-Atlantique)
Cécilia CHEVALIER (Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse)
Jacques CLEMENT (Ministère de la transition écologique, ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, ministère de la mer)
Christine CORBOU (Nantes Métropole)
Genevieve EMPTOZ (Ministère des armées)

Marc FACCHINETTI (Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse)
Hélène FERNANDEZ (Ministère de la transition écologique, ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, ministère de la mer)
Isabelle GADREY (Ministère de la Culture)
Briec GILBERT (Conseil départemental de Loire-Atlantique)
CGA GINER (Ministère des armées)
Karine GINGREAU (Nantes Métropole)
Veronique GROLLEAU (Mairie de Corcoué sur Logne)
Martine ITOUA (Services du Premier ministre)
Laurence KORENIAN (Ministère de la Culture)
Marie LAHAYE (Ville de Paris)

Catherine LE ROY (DGAFP-MTFP)
Pauline LE VOT (Conseil départemental du Val-de-Marne)
Claire NODENOT (Service des Droits des Femmes et de l'Égalité)
Philippe PARET (hôpitaux Bel Air et Daumézon)
Emilie PAUZAT (Ministère de la justice)
Sophie REYNES (Ministère de la justice)
Nicolas ROBLAIN (DGAFP-MTFP)
Agnes SAAL (Ministère de la Culture)
Sandrine SOPHYS-VERET (Ministère de la Culture)
Sylviane TARSOT-GILLERY (Ministère de la Culture)
Samira TOUITI (Service des Droits des Femmes et de l'Égalité)
Yohann VASLIN (DGAFP – MTFP)

TITRE 2

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

Rédacteur en chef : Adrien FRIEZ **Coordination scientifique : Aurélien POISSONNIER**

Coordination éditoriale : Nadine GAUTIER

Contributeurs

Christelle DE BATZ (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique - FIPHFP)

Adrien FRIEZ (DGAFP-MTFP)
Claire HAGEGE (DGAFP-MTFP)
Joëlle JAFFREZIC (FIPHFP)

Yannig PONS (DGAFP-MTFP)
Aurélien POISSONNIER (DGAFP-MTFP)
Amadou YAYA BA (DGAFP-MTFP)

TITRE 3

Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019

Rédactrice en chef : Gaëlle FIERVILLE (DGAFP)

Contributeurs

Philippe OUTTIER

Gaëlle FIERVILLE

Saamia MALECK

Dalida MARCEAU

Marie-Hélène PERRIN

Pierre PROFIZI

Aurience PERRACHON DE FRANCOLINI
(stagiaire IEP Aix-Marseille)

Julie DELAIDDE

Jean-Marc LESCURE

Kenza BOUZGAOU

Sanaa TALAL

Odile BRISQUET

Rodrigue FALLOURD

Vanessa FAGE-MOREEL

Florence MEAUX

Marie NIEDERGANG

Christophe CALCAGNI

Stéphane RICHARD

Premier employeur de France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'année 2020 a été marquée par des avancées sans précédent. C'est pour moi une source de fierté, fruit d'une mobilisation constante de ce Gouvernement, qui, sous l'autorité du Président de la République et du Premier ministre, met tout en œuvre pour que cette grande cause du quinquennat se traduise dans chaque politique publique.

En tant que ministre de la transformation et de la fonction publiques, il est de ma responsabilité de m'assurer que cette priorité irrigue désormais durablement l'ensemble de l'action publique, et qu'elle s'inscrive tant dans les recrutements que dans les parcours professionnels.

L'année 2020 est celle où l'Etat dépasse pour la première fois de l'histoire de la République, l'obligation légale de 40% fixée en 2012 de femmes primo-nommées à des postes de direction et dirigeants : c'est un pas indispensable pour atteindre la parité. Mais il n'est pas suffisant. C'est une opportunité pour aller plus loin.

En 2020, chaque ministre, sans exception, a remis, comme le prévoyait l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018, ainsi que la loi du 6 août 2019, son plan de progrès en faveur de l'égalité professionnelle, pour faire plus au sein de son ministère.

Cela témoigne de l'engagement concret de chacun d'entre eux sur ce sujet essentiel. Le 27 juillet dernier, j'ai réuni de manière inédite l'ensemble de mes collègues ministres. Chacun a pu présenter ses actions en faveur d'une meilleure articulation des temps de vie, d'accompagnement renforcé des femmes dans leur parcours de carrière et du déploiement effectif du dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes et des discriminations pour lutter contre toutes les formes de violence. Cette mobilisation au plus haut niveau est indispensable.

Par ailleurs, l'année 2020, profondément marquée par la crise sanitaire sans précédent provoquée par la Covid-19 a mis en exergue la fragilité des acquis relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Majoritaires dans les métiers de la santé, les femmes ont en effet été en « première ligne » face à cette pandémie. Dans les hôpitaux, les aides-soignantes et infirmières ont été au cœur de la lutte contre l'épidémie, comme tous les personnels de santé, mettant en évidence la nécessité de revaloriser ces métiers. C'est chose faite, avec le Ségur de la santé et avec la revalorisation des salaires des 1,2 millions d'agents de catégorie C annoncée dans le cadre de la conférence sur les perspectives salariales que j'ai ouverte en juillet dernier, parmi lesquels les femmes sont largement majoritaires.

Pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, j'ai demandé aux ministères qui étaient déjà labellisés Egalité Professionnelle de poursuivre leur démarche et à ceux qui ne l'étaient pas encore de s'y engager. A l'automne 2021, la grande majorité des ministères a obtenu ou conservé le Label Egalité professionnelle, je les en félicite, tout en mesurant le chemin restant à parcourir pour l'ensemble de la fonction publique. Cette labellisation, qui repose sur un audit indépendant, conduit par l'AFNOR, sur des engagements et des résultats tangibles en matière de promotion de l'égalité professionnelle, est la preuve concrète que la fonction publique s'est emparée pleinement de ces priorités du Président de la République.

Cette sixième édition du Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique constitue le premier bilan de la mise en œuvre de ces engagements. Ces bilan est encourageant, et témoigne de l'engagement des employeurs publics sur ces enjeux d'égalité professionnelle et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, mais aussi de lutte contre les stéréotypes.

C'est un progrès désormais en marche, inexorable, et il engagera tous les employeurs publics de manière durable. C'est ce quinquennat qui a engagé cette dynamique, toujours perfectible, ininterrompue, parce que c'est un combat absolument essentiel. L'égalité entre les femmes et les hommes et désormais au cœur de l'Etat. Il faut qu'elle le reste !

Je vous souhaite une très bonne lecture.

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 du dispositif
des nominations équilibrées
au cours de l'année 2019

TITRE 3

TITRE 1

Actualités et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique	13
1 Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	17
1.1. L'impact de la crise sanitaire 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	19
1.1.1. <i>La protection de femmes victimes de violences conjugales (mesures du gouvernement, la mobilisation des dispositifs de signalement et la déclinaison dans les ministères)</i>	19
1.1.2. <i>L'impact de la crise sanitaire sur les conditions de travail dans la fonction publique : télétravail et conciliation des temps de vie</i>	21
1.2. L'état des lieux de la mise en œuvre 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	24
1.2.1. <i>L'obligation d'élaborer au 31 décembre 2020 et de mettre en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle</i>	24
1.2.2. <i>La mise en place pour tous les agents de dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral et d'agissements sexistes</i>	27
1.2.3. <i>L'accompagnement financier des employeurs : le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) a rencontré, pour sa troisième édition, un succès qui ne se dément pas : 55 lauréats, 59 en 2020 et 42 en 2019</i>	29
1.2.4. <i>Le calcul des écarts de rémunération : la prise en main de la méthode de calcul dans les trois versants de la fonction publique</i>	29
1.2.5. <i>La conciliation des temps de vie : le congé de proche aidant et l'extension du congé paternité</i>	30
1.2.6. <i>Formations sur la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail</i>	32
1.3. La labellisation Egalité professionnelle et Diversité : les employeurs publics s'engagent toujours plus nombreux	33
1.4. L'accès des femmes et des hommes à la haute fonction publique : le vivier VINCI	33
2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique	35
2.1. L'engagement des employeurs publics et le dialogue social	38
2.2. Pour la diffusion d'une culture de l'égalité : formations, sensibilisations et communautés d'échanges	40
2.3. L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale	50
2.4. La lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement	58
2.6. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques	73
2.7. Le réseau de référentes et référents égalité	75
2.8. La mesure des inégalités salariales	77
2.9. La crise sanitaire : analyse des impacts sur les conditions de travail des femmes et des hommes	80

TITRE 2

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique	89
1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique	93
1.1. Par ministères, filières et métiers	95
1.2. Par catégorie socio-professionnelle et hiérarchique	100
1.3. Dans les emplois de direction	107
1.4. Fonctionnaires, contractuels et apprentis	110
1.5. Les âges	113
1.6. Les travailleurs handicapés	122
1.7. Les niveaux de diplôme	124
1.8. Le temps partiel	126
2 Les Flux de personnels	133
2.1. Les recrutements par concours : candidats et lauréats	138
2.2. Les parcours professionnels : promotions et mobilité (dont mobilité géographique)	151
2.3. Les départs à la retraite	166
3 Les rémunérations	189
4 La formation statutaire et professionnelle	213
5 Les conditions, organisation et temps de travail	217
5.1. L'organisation et le temps de travail	219
5.2. Les congés (congé parental)	221
5.3. Les absences pour raison de santé	223
5.4. Les accidents de travail, les maladies professionnelles et l'exposition aux risques professionnels	224
6 Les Relations professionnelles	227
6.1. La représentation dans les instances de dialogue social	229
6.2. Les sanctions disciplinaires et les mesures prises pour insuffisance professionnelle	231
7 L'action sociale	235
7.1. Les crédits sociaux	237
7.2. L'aide à la parentalité et les logements	240

TITRE 3

Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019	245
Explication du dispositif	247
1/ Objectifs et origine du dispositif	247
2/ Emplois concernés par le dispositif	247
3/ Appréciation des effets du dispositif et éventuelles sanctions	248
Remarques générales	249
1 Synthèse de l'ensemble de la fonction publique	253
2 Fonction publique de l'Etat (FPE)	257
A/ Synthèse	259
B/ Fonction publique de l'Etat par type d'emplois	261
1/ Les emplois de l'administration centrale de l'Etat dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement	261
2/ Les primo-nominations dans les emplois de direction des administrations centrales de l'Etat	262
3/ Les primo-nominations dans les emplois de l'administration territoriale de l'Etat	266
C/ Fonction publique de l'Etat par département ministériel	267
1/ Le ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE)	268
2/ Les ministères chargés des affaires sociales	270
3/ Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation	272
4/ Le ministère de la culture	273
5/ Le ministère des armées	275
6/ Les ministères chargés de l'écologie et de la cohésion des territoires	276
8/ Les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	280
9/ Le ministère de l'intérieur	282
10/ Le ministère de la justice	283
11/ Les services du Premier ministre	285
Conclusion	286
3 Fonction publique territoriale (FPT)	287
A/ Synthèse	289
B/ Fonction publique territoriale par type de collectivité territoriale et EPCI	292
1/ Les régions et collectivités territoriales à statut particulier (Martinique, Guyane)	292
2/ Les départements	293
3/ Les communes	294
4/ Les EPCI	296
Conclusion	297

4	La fonction publique hospitalière (FPH)	299
	A/ Synthèse	301
	B/ Fonction publique hospitalière par type d'emplois	302
	1/ Les emplois de directeur de centre hospitalier universitaire et de directeur de centre hospitalier régional	302
	2/ Les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital	303
	3/ Les emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social	304
	4/ Les emplois fonctionnels de directeur de soins	304
	5/ Les emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel	305
	Conclusion	306
	Annexes	307
	Annexe 1 : tableau des différents types d'emplois entrant dans le périmètre du DNE	309
	Annexe 2 : informations transmises par les 11 départements ministériels	311
	Annexe 3 : informations fournies par la fonction publique territoriale	319
	Chiffres clés 2020 du dispositif des nominations équilibrées pour la fonction publique de l'État	325
	ANNEXES	341
	ANNEXE 1. Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018	343
	ANNEXE 2. Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique	397
	ANNEXE 3. 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	401
	ANNEXE 4. Circulaire NOR CPAF1928443C du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics	405
	ANNEXE 5. Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique	413
	ANNEXE 6. Arrêté NOR CPAF1736244A du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013	429
	ANNEXE 7. Circulaire NOR RDEF1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	435
	ANNEXE 8. 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	463

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 entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 1

L'impact de la crise sanitaire 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 1.1

La protection de femmes victimes de violences conjugales
(mesures du gouvernement, la mobilisation des dispositifs de signalement
et la déclinaison dans les ministères) 1.1.1

L'impact de la crise sanitaire sur les conditions de travail
dans la fonction publique : télétravail et conciliation des temps de vie 1.1.2

L'état des lieux de la mise en œuvre 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 1.2

L'obligation d'élaborer au 31 décembre 2020 et de mettre en œuvre
des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle 1.2.1

La mise en place pour tous les agents de dispositifs de signalement
et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination,
de harcèlement moral et d'agissements sexistes 1.2.2

L'accompagnement financier des employeurs : le Fonds en faveur
de l'égalité professionnelle prolongé en 2020 : 59 lauréats contre 42 en 2019 1.2.3

Le calcul des écarts de rémunération : la prise en main de la méthode de calcul
dans les trois versants de la fonction publique 1.2.4

La conciliation des temps de vie : le congé de proche aidant et l'extension
du congé paternité 1.2.5

Formations sur la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail 1.2.6

La labellisation Egalité professionnelle et Diversité : les employeurs publics s'engagent toujours plus nombreux 1.3

L'accès des femmes et des hommes à la haute fonction publique : le vivier VINCI 1.4

1.1. L'impact de la crise sanitaire 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1.1.1. La protection de femmes victimes de violences conjugales (mesures du gouvernement, la mobilisation des dispositifs de signalement et la déclinaison dans les ministères)

L'augmentation des violences faites aux femmes

La crise sanitaire et les confinements successifs ont engendré une hausse significative et inquiétante des violences conjugales et intrafamiliales en raison de la cohabitation forcée et permanente pour les victimes, une problématique soulevée dès mars 2020. Une hausse de 40 % des signalements pour violences conjugales au niveau national a été constatée, lors du premier confinement. Lors du second confinement, l'augmentation enregistrée était de 60 %¹.

Le fonctionnement des **dispositifs d'alerte existants** a été assuré pendant les confinements successifs :

- numéro d'écoute 39-19 pour accompagner les femmes victimes de violences ;
- plateforme en ligne arrêtonslesviolences.gouv.fr accessible 24h/24 ;
- numéro 0 800 05 95 95 (SOS Viols Femmes Informations) ;
- le 17 ou 112 en cas d'urgence.

En sus, au 1^{er} avril 2020, le **114** habituellement destiné aux personnes sourdes et malentendantes est devenu également accessible aux personnes victimes de violences familiales qui peuvent donner l'alerte en envoyant un SMS au 114.

La création d'une **ligne d'écoute** pour les auteurs est également venue renforcer la prévention des violences conjugales (08 019 019 11).

Pour les personnes qui n'ont pas de téléphone ou ne peuvent pas parler en présence de l'auteur des violences, des nouvelles mesures ont été mises en place, comme le recueil des signalements dans les pharmacies et les centres commerciaux.

La pharmacie comme lieu d'alerte

Le **dispositif « alerte pharmacie »** permet aux victimes de violences intrafamiliales ou témoins de ces victimes de se signaler auprès de leur pharmacien afin qu'il prenne l'attache des forces de l'ordre². La victime est ainsi accueillie dans l'espace de confidentialité de l'officine, au calme et à l'abri de la vue du public. À l'abri des regards et avec l'accord de la victime, le pharmacien alerte les forces de l'ordre qui prennent contact avec la victime et évaluent la gravité de la situation.

Une fiche réflexe détaillant la marche à suivre face à une personne évoquant spontanément être victime ou témoin de violences familiales est accessible aux pharmacies depuis avril 2020³. Pérennisé à la sortie du confinement, ce dispositif est activé auprès des 22 000 officines en France métropolitaine ainsi qu'en outre-mer⁴.

¹ Violences conjugales : les signalements pendant le deuxième confinement ont augmenté de 60 % (lemonde.fr)

² COMMUNIQUÉ | Dispositif "alerte pharmacie" – 29.10.2020 – Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances (egalite-femmes-hommes.gouv.fr)

³ Violences familiales : l'officine comme lieu d'alerte - Communications - Ordre National des Pharmaciens

⁴ COMMUNIQUÉ | Dispositif "alerte pharmacie" – 29.10.2020 – Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances (egalite-femmes-hommes.gouv.fr)

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

Points d'accompagnement dans les centres commerciaux

Dès mars 2020, afin de lutter contre les violences faites aux femmes pendant le premier confinement, et l'isolement pouvant être induit, il a été proposé de **mettre en place des points d'accompagnement éphémères dans les centres commerciaux**. L'identification de lieux « refuges » tels que des centres commerciaux et les pharmacies a permis de pallier la fermeture ou la réduction de l'activité des lieux d'accueil, d'orientation et d'accompagnement habituels. **Ces moyens ont montré leur efficacité et sont aujourd'hui bien identifiés par tous les acteurs aux niveaux national et local**. Les activités menées sur le site vont de l'information générale données sur le stand, à l'échange avec des hommes sur le phénomène des violences conjugales et à la remise de flyers, mais surtout à l'orientation vers les permanences des associations ou aux contacts pris avec les membres des familles.

Le succès de ce dispositif, permettant à des personnes de venir poser des questions diverses, et dont certaines n'avaient jamais franchi les portes d'une association, a entraîné sa **pérennisation à l'automne 2020, de septembre à décembre, pour 4 mois supplémentaires**.

Les analyses qualitatives permettent de dresser un bilan très positif des effets de ce dispositif, et plus de 90 % des sites souhaitent perdurer en 2021. **Près de 2 400 personnes (femmes, enfants, hommes) ont pu être accueillies de septembre à décembre 2020 dans l'un des 40 sites ayant été pérennisés à l'automne, après la première vague d'ouverture du printemps. En 2021, ce sont désormais 49 sites qui sont ouverts de manière pérenne.**

Il apparaît que ces points d'accueil ont su trouver leur place, leur pertinence, et leur dimensionnement. Il ressort également que la typographie des sites est très diverse : ils peuvent être intégrés dans des territoires urbains, péri-urbains ou bien ruraux, et ouvrir quasiment tous les jours, ou à l'inverse seulement deux jours par mois, et peuvent enfin être tenus par une seule ou plusieurs associations. La fréquentation peut dès lors aller de quelques personnes par semaine à plusieurs centaines de visiteurs par mois. Certains sites ont également fait le choix de diversifier les sujets abordés : il s'agit d'aller en premier lieu à la rencontre des victimes de violences faites aux femmes, mais aussi d'aborder plus largement des questions liées à la vie affective, sexuelle, la vie de couple, les violences, les droits, l'insertion.

La pertinence du dispositif repose ainsi principalement sur son positionnement : le fait d'intervenir dans un lieu du quotidien, sans connotation judiciaire ou sécuritaire, permet de facto de rentrer en contact et de toucher des personnes qui ne seraient probablement pas entrées dans une démarche de sortie des violences autrement. La « banalité » du lieu semble permettre de toucher de nouveaux publics et de rentrer en contact différemment, de façon moins solennelle, davantage ordinaire et donc facilitée. Il s'agit de faire de la lutte contre les violences conjugales un enjeu du quotidien, par un moyen aussi trivial qu'inattendu. Un centre commercial est *a fortiori* un lieu de forte visibilité ; avec des flux de passage importants. Les effets ne sont pas immédiats cependant, la confiance s'installe au fil des semaines, grâce à la présence répétée des associations.

Le déploiement des points d'accueil sur le territoire a également permis de renforcer la coopération avec les hôpitaux locaux, les mairies, les gendarmeries, les centres sociaux, les Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF), les partenaires territoriaux.

Pour en savoir plus : consulter « Les violences conjugales pendant le confinement : évaluation, suivi et propositions » par Elisabeth MOIRON-BRAUD, Secrétaire Générale de la MIPROF (Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains), juillet 2020 : [Les violences conjugales pendant le confinement : évaluation, suivi et propositions \(egalite-femmes-hommes.gouv.fr\)](https://egalite-femmes-hommes.gouv.fr)

1.1.2. L'impact de la crise sanitaire sur les conditions de travail dans la fonction publique : télétravail et conciliation des temps de vie

Les professions en première ligne et les autres

Depuis le début de la crise sanitaire de la Covid-19 et en particulier lors des confinements successifs, certaines professions se sont trouvées en première ligne, du fait de leur contact avec la population, et ont ainsi été plus exposées au virus. **Les professions particulièrement représentées sont celles du domaine médical et du care⁵, mais aussi celles dont l'activité a été jugée prioritaire** comme les métiers de l'alimentaire (fabrication, distribution) et de la propreté, sans oublier les professions régaliennes (armée, police, pompiers...) ainsi que les enseignants ayant assuré l'accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire.

A ce titre, **la fonction publique hospitalière a été massivement mobilisée**. Afin de faire face à la crise sanitaire, des mesures exceptionnelles ont été prises. C'est le cas du dépassement des plafonds horaires fixés par le cycle de travail, autorisé pour une durée limitée et pour les agents mobilisés dans le cadre de la prise en charge des patients en cas de crise sanitaire, par décision du ministre de la santé. Cette mesure présente un caractère exceptionnel dans le but de maintenir une activité dans l'ensemble des services. La décision du 5 mars 2020 a porté sur la période allant du 1^{er} février au 30 juin 2020.⁶

Il est intéressant de noter que parmi l'ensemble des **professions**, dites de première ligne, celles du secteur public qui ont été **les plus exposées au virus sont largement féminisées**. En effet, d'après l'INSEE, il y a 9 femmes sur 10 chez les aides-soignants, 87 % des « infirmiers » sont des infirmières et parmi les « préparateurs » en pharmacie, presque neuf sur dix sont des femmes. **Malgré leur caractère essentiel, ces métiers dans lesquelles les femmes sont surreprésentées, ne sont pas valorisés**. Les femmes vivent là une double peine : faire face à la crise en première ligne sans que leur contribution, ni la valeur de leur travail, ne soit valorisée à hauteur des enjeux.

Toutefois, ces professions ne sont pas les seules à subir les conséquences de la crise sanitaire. Dans son étude « Les métiers au temps du corona » publiée en avril 2020, France Stratégie⁷, met en avant d'autres vulnérabilités selon les typologies d'activités.

La **vulnérabilité économique** en premier lieu : elle concerne les activités qui ont cessé durant les confinements et dont les employés ont souvent un **statut fragile** (CDD, intérim...). Mais outre les risques sanitaire et économique, de nombreux agents font face à des conditions de vie et de travail jamais rencontrées auparavant. **Dans la fonction publique, quand près de 15 % des agents de l'État ont été mobilisés pour travailler sur leur lieu de travail dans le cadre des plans de continuité d'activité (PCA) mis en place entre le 17 mars et le 11 mai 2020, ce sont près de 30 % des agents qui ont été placés en autorisation spéciale d'absence (ASA), en raison d'un défaut d'équipement informatique ou de l'impossibilité d'exercer leurs missions en télétravail.⁸ Leur difficulté à télétravailler les expose à des risques d'éloignement de la sphère professionnelle et de désocialisation**. D'autre part, les **agents qui ont pu continuer leur activité grâce à la mise en place du télétravail, sont exposés à un risque de surmenage du fait de l'hyperconnectivité, de la gestion des tâches domestiques et de l'éducation des enfants**.

5 Le terme care vient de l'anglais et peut se traduire dans ce contexte par « le souci de l'autre », il renvoie ici aux activités ou professions dans lesquelles la dimension non médicale du soin – le souci, l'attention, la réponse aux besoins – occupe une place centrale [Pascale Molinier, 2015]

6 Avis fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la république sur le projet de loi (n° 3360) de finances pour 2021 - par Mme Emilie Chalas, députée https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion_lois/15b3404-tix-rapport-avis#_Toc256000008

7 <https://www.strategie.gouv.fr/publications/metiers-temps-corona>

8 Avis fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la république sur le projet de loi (n° 3360) de finances pour 2021 - par Mme Emilie Chalas, députée https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion_lois/15b3404-tix-rapport-avis#_Toc256000008

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

La généralisation du télétravail

La crise sanitaire a marqué un bond dans le recours au télétravail pour les activités qui le permettent. Alors qu'en 2017, 3 % des salariés déclaraient pratiquer le télétravail au moins un jour par semaine⁹, ce taux a grimpé à 25 % en mars 2021¹⁰. **Concernant la fonction publique, un peu plus de 50 % des agents télétravaillaient fin février 2021.**¹¹

La DGAFP a réalisé au mois d'avril 2020 une enquête auprès de huit ministères et de deux établissements publics nationaux : la part des agents en télétravail, qui était de 3,6 % avant la crise, est passée à 60 % pendant le confinement. De mars à juillet 2020 (données partielles au 31/07/2020 concernant 300 000 agents publics, hors enseignants), le télétravail a concerné 51 % des agents de la fonction publique de l'État. Ce chiffre recouvre cependant d'importantes disparités selon les ministères concernés.¹²

Parmi les enseignants, la très grande majorité a assuré la continuité pédagogique pour les élèves à distance¹³. Le taux de télétravail a été exceptionnellement haut pour cette profession : 87 % contre 42 % pour l'ensemble des fonctionnaires.¹⁴

Ce nouveau mode de travail a nécessité des réorganisations. Un premier retour d'expérience sur l'impact de la crise sanitaire sur le fonctionnement des directions départementales interministérielles (DDI) a été présenté le 10 mars 2021 en CHSCT des DDI. Selon ce retour d'expérience, 80 % des agents se disent favorables à l'exercice de leurs missions en télétravail et 53 % «ont eu le sentiment de mieux» les accomplir en télétravail. 76 % ont même aménagé un espace dédié au sein de leur domicile.

Néanmoins, le télétravail peut aussi aggraver la difficulté à concilier vie familiale et vie professionnelle et amener de nouvelles problématiques, comme le non-respect des horaires de travail et l'hyperconnectivité¹⁵.

Un guide « Télétravail et travail en présentiel » a été édité par la direction générale de l'administration et la fonction publique (DGAFP) pour donner des repères aux agents dans le contexte de crise sanitaire et de télétravail renforcé¹⁶.

Les conséquences sur le « travail domestique »

Le télétravail a pour conséquence de brouiller la frontière entre les sphères privée et professionnelle, ces deux temps de vie habituellement cantonnés à des lieux distincts se croisent, se mêlent et parfois s'entrechoquent.

Les difficultés sont multiples : aménagement du domicile pour télétravailler, augmentation des tâches ménagères due à une plus forte présence à son domicile, garde d'enfants et/ou école à la maison durant les périodes de confinement, etc. Ces contraintes qui pèsent en grande majorité sur les femmes ont augmenté durant la crise sanitaire. Hors période de crise sanitaire, les femmes réalisent 72 % des tâches ménagères et 65 % des tâches parentales, pour en moyenne 1h30 de travail quotidien supplémentaire par rapport aux hommes¹⁷. **Contrairement à ce que certains espéraient, le rééquilibrage femme – homme au sein des couples hétérosexuels n'a pas eu lieu.**

Ainsi on peut noter que parmi les femmes qui ont travaillé à distance pendant le confinement, 42 % devaient le faire dans une pièce partagée, contre 26 % des hommes¹⁸, 52 % des femmes et 42 % des hommes ne disposaient

9 Article « Quel développement pour le télétravail ? » www.vie-publique.fr

10 Enquête mensuelle de la Dares : « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19 en mars 2021 »

11 Amélie de Montchalin : dans la fonction publique, « l'objectif sur le télétravail est atteint » | Les Echos

12 Avis fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la république sur le projet de loi (n° 3360) de finances pour 2021 - par Mme Emilie Chalas, députée https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion_lois/115b3404-tix-rapport-avis#_Toc256000008

13 Mars 2020 - mars 2021 : un an de continuité pédagogique et de gestion de la crise sanitaire dans les écoles et les établissements | Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports

14 87 % selon l'enquête casden / BVA mai 2020 <https://www.comite-carnot.org/wp-content/uploads/2020/06/Casden-Les-fonctionnaires-et-la-crise-mai-2020-VDef.pdf>

15 CNCDDH – OBSERVATOIRE DE L'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE ET DU CONFINEMENT La lettre de l'Observatoire N°6 – 14 mai 2020

16 [kit_teletravail_et_travailenpresentiel\(fonction-publique.gouv.fr\)](http://kit_teletravail_et_travailenpresentiel(fonction-publique.gouv.fr))

17 Insee 2012

18 INED

pas d'un mobilier et d'un équipement adapté¹⁹. Le télétravail est d'autant plus difficile que des enfants sont présents dans le foyer, or 48 % des femmes en télétravail étaient confinées avec un ou plusieurs enfants, contre 37 % des hommes²⁰. A ce propos, parmi les parents d'enfants de moins de 16 ans qui ont continué à travailler à distance, 47 % des femmes et 26 % des hommes disent passer plus de 4 heures supplémentaires par jour à s'occuper de leurs enfants²¹. Dans de nombreux cas, le télétravail n'est pas compatible avec la garde d'enfant, là aussi les disparités sont importantes : les mères ont plus renoncé à travailler pour garder les enfants que les pères : 21 % contre 12 %²².

C'est également pour les femmes que la situation économique s'est le plus détériorée, en particulier pour les familles monoparentales. Avec la fermeture des écoles, les mères célibataires qui ont dû arrêter de travailler ont été particulièrement pénalisées par la perte de revenus. Sans oublier l'augmentation des violences intrafamiliales envers les femmes et les enfants qui ont augmenté de 30 %.²³

Evaluer pour penser l'après

Les conséquences exactes de la pandémie liée à la Covid-19 sur l'ensemble de la population ne pourront être évaluées que dans plusieurs mois. Néanmoins des travaux ont été menés dans la fonction publique dès la sortie du premier confinement. L'occasion de faire le bilan et de travailler sur des nouvelles modalités de travail pour l'après-Covid.

Dans cet objectif, et à titre d'exemple, le pôle pilotage ressources humaines et modernisation du département de la Seine-Saint-Denis a lancé dès le début du confinement un Plan de Continuité des Activités (PCA) puis un Plan de Reprise de l'Activité (PRA). Afin de suivre les états des effectifs dans les services, les directions ont fait remonter à la DRH chaque semaine des tableaux présentant la situation de leur personnel : travail en présentiel, travail temporaire à domicile, arrêt maladie (garde d'enfants, public fragile, problème de santé), congés/ RTT, ASA garde d'enfants (catégorie créée à partir du 11 mai).

L'analyse genrée²⁴ des données recueillies a permis de mettre au jour que les femmes travaillant au département de la Seine-Saint-Denis sont en moins bonne santé que les hommes (ou que les hommes ont moins recours au médecin) et qu'elles ont plus en charge la garde des enfants que les hommes. Ces données sont cohérentes avec les différentes études nationales précitées et permettent d'axer la prévention et la communication aux agents sur les autorisations spéciales d'absence (ASA) pour garde d'enfant à partager entre les parents, sur la lutte contre les stéréotypes sexistes, en particulier ceux liés à la maternité et sur le congé du deuxième parent. La réalisation d'une étude sur la prise de congé par le deuxième parent est également à l'étude.

De son côté, le Ministère de l'Intérieur a mis en place plusieurs groupes de travail et demandé à la préfète Élodie Degiovanni, chargée de mission auprès du secrétariat général du ministère, de travailler à la mise en œuvre du télétravail sur plusieurs périmètres du ministère : les DDI, les préfetures et l'administration centrale (SGAMI).

Les régions Bretagne et Normandie ont quant à elles sondé leurs agents afin de recueillir leurs ressentis sur la période du premier confinement – notamment les impacts sur leur humeur, leur stress, leur niveau d'isolement, etc. – leurs avis sur les relations entre collègues et les rapports à la hiérarchie ainsi que sur les conditions de travail et notamment de télétravail, en vue de prolonger la réflexion sur ce mode de fonctionnement pour l'après-Covid et de dégager des pistes de réflexion.

En dernier exemple parmi l'ensemble des initiatives qui ont émergé, la Région Bourgogne-Franche-Comté et l'Etat ont réuni le 18 septembre 2020 des associations et personnes engagées dans la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Les interventions et débats ont porté sur les impacts de la crise sanitaire sur les

19 Enquête réalisée par l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens-CGT
20 INED

21 Enquête réalisée par l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens-CGT

22 Insee 2020

23 <https://www.hal.inserm.fr/inserm-03022964/document>

24 Appelée aussi « gender mainstreaming » ou « approche intégrée de l'égalité » : le fait de prendre en compte la perspective de l'égalité des sexes dans l'ensemble des politiques et dispositifs publics.

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

femmes dans deux domaines : la santé et l'emploi²⁵. Laetitia Martinez, vice-présidente de la Région en charge de l'égalité explique la démarche : « *L'objectif de ces rencontres, qui ont démarré en 2018 sous l'impulsion de la Région, c'est de renforcer et progressivement structurer ce réseau. Et de nous appuyer sur les énergies comme celles d'aujourd'hui pour créer, à notre échelle, l'équivalent du centre francilien Hubertine Auclert* ». Un centre qui contribuerait avec l'ensemble de ses membres, à la lutte contre les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe et le genre, et promouvrait l'égalité femmes-hommes en Bourgogne-Franche-Comté.

Enfin, le conseil économique, social et environnemental (CESE) a produit l'étude « Crise sanitaire et inégalités de genre »²⁶ qui va plus loin dans le sens où elle propose d'inclure les femmes dans la réponse à la crise. En proposant notamment de :

- généraliser le recours aux données et aux outils d'aide à la décision genrée ;
- rendre la parité obligatoire dans tous les organes de gouvernance et de gestion de la crise et renforcer les contrôles du CSA sur la présence des femmes dans les périodes spécifiques de crise ou d'urgence ;
- fléchir une part du plan de relance sur l'égalité entre femmes et hommes ;
- renforcer l'éducation à l'égalité de genre dans toutes ses dimensions ;
- mener une campagne nationale de sensibilisation à l'égalité entre femmes et hommes, prioritairement sur les violences faites aux femmes jeunes et personnes LGBTQI+ et la répartition des tâches domestiques et familiales au sein du couple.

1.2. L'état des lieux de la mise en œuvre 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

1.2.1. L'obligation d'élaborer au 31 décembre 2020 et de mettre en œuvre des plans d'action relatifs 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 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires issu de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

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.

Elaboration des plans d'action :

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

25 <https://www.bourgognefranchecomte.fr/femmes-hommes-egales-egaux-durant-la-crise-sanitaire>

26 https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2021/2021_11_crise_sanitaire_inegalites_genre.pdf

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.

Le plan d'action devra être élaboré sur la base **des données issues de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes du rapport social unique**, élaboré chaque année.

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 a 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 a également mis à la disposition des employeurs publics une fiche d'explication du décret du 4 mai 2020, publié sur le portail de la fonction publique.

Transmission des plans d'action :

1- Les plans d'action initiaux sont **élaborés** par les administrations **au plus tard au 31 décembre 2020.**

2- Le plan d'action est **transmis** à l'autorité compétente **avant le 1^{er} mars** de l'année suivant le terme du plan précédent.

Le décret du 4 mai 2020 définit les modalités de la transmission des plans en vue de l'élaboration de bilans relatifs à la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 septies de la loi.

Le plan d'action est ainsi transmis avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent aux autorités suivantes :

- Au ministre chargé de la fonction publique pour les départements ministériels, les juridictions administratives et financières et les autorités administratives indépendantes ;
- Aux ministres de tutelle pour les établissements publics administratifs de l'Etat ;
- Aux préfets pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ;
- Aux directeurs généraux des agences régionales de santé pour les établissements publics mentionnés à l'article 2 et à l'article 116 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

S'agissant des premiers plans d'action, aux termes des dispositions de l'article 5 du décret, ceux-ci sont transmis au plus tard au 1^{er} mars 2021.

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

A défaut de transmission du plan d'action avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent, les autorités compétentes demandent aux employeurs publics concernés de se conformer à leur obligation (cf. article 3 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020).

A défaut de l'envoi du plan d'action dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, ces mêmes autorités mettent en demeure les employeurs publics concernés de **transmettre** ce plan **dans un délai de cinq mois** et les informent qu'à défaut de transmission du plan dans le délai imparti, des **pénalités financières** seront prononcées à leur encontre.

A l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, l'autorité compétente prononce une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné en émettant un titre de perception. La procédure est susceptible d'emporter diverses itérations au préalable comme la réponse de l'employeur public ou encore l'engagement de la gouvernance à écourter le délai de transmission.

Le décret du 4 mai 2020 précise qu'en cas de transmission avant la fin du délai de mise en demeure de tout élément probant attestant de l'engagement effectif de l'élaboration, par le biais notamment de réunions des instances de dialogue social et la transmission d'un plan non exhaustif, ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit à 0,5 % de la même assiette.

Bilan de la réalisation des plans d'action :

Les ministres de tutelle des établissements publics administratifs de l'Etat informent le ministre chargé de la fonction publique, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action, du nombre de plans d'action élaborés et du nombre de manquements constatés (cf. article 4 du décret n°2020-528 du 4 mai 2020)

Le ministre chargé de la fonction publique dresse un bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 septies de la loi par les départements ministériels, le Conseil d'Etat, les tribunaux administratifs, les cours administratives d'appel, la *Cour nationale du droit d'asile*, les juridictions financières, (Cour des Comptes et cours régionales des comptes), les autorités administratives indépendantes et les établissements publics administratifs de l'Etat.

Il transmet, pour information, un document présentant ce bilan au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Le préfet adresse au ministre chargé des collectivités territoriales un bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 septies de la loi, qui recense le nombre de collectivités territoriales et d'EPCI concernés, le nombre de plans d'action qu'ils ont élaborés et le nombre de manquements à cette obligation, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action.

A son tour, le ministre chargé des collectivités territoriales doit transmettre au ministre chargé de la fonction publique un bilan national de la mise en œuvre de l'obligation par les collectivités territoriales et les EPCI à partir de ces données. Ce bilan est transmis pour information au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Le directeur général de l'ARS adresse au ministre chargé de la santé un bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 septies de la loi par les établissements relevant de sa compétence, qui recense le nombre d'établissements soumis à cette obligation, le nombre de plans d'action élaborés et le nombre de manquements constatés, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action.

Puis, le ministre chargé de la santé transmet au ministre chargé de la fonction publique un bilan national de la mise en œuvre de l'obligation par ces établissements à partir de ces données. Ce bilan est transmis pour information au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

A un niveau global, pour les trois versants, le ministre chargé de la fonction publique présente chaque année au Conseil commun de la fonction publique les bilans précités.

Accessibilité des plans d'action :

Le décret précise également que le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan d'action. Le décret précise enfin que, jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, les comités techniques compétents seront consultés à la place des comités sociaux (cf. article 2 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020).

Par ailleurs, le plan doit être rendu accessible aux agents par voie numérique ou, à défaut, par tout autre moyen, tel que des séances dédiées d'information-communication.

Les informations relatives aux bilans précédemment mentionnées sont rendues publiques sur le site de communication en ligne du ministère.

1.2.2. La mise en place pour tous les agents de dispositifs 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 sexistes²⁷, ainsi que de discrimination²⁸ ; elle précise l'obligation de protection qui incombe à l'employeur public des fonctionnaires 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 ils pourraient être victime²⁹.

L'objet du dispositif

Les administrations, collectivités et établissements publics 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

Ce dispositif peut soit être mis en place par chaque employeur public, 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 aux centres de gestion.

²⁷ 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 »).

²⁸ Articles 6 et 6 bis.

²⁹ Article 11

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

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 compétents³⁰ :

- **par arrêté du ministre** pour les employeurs publics relevant de la fonction publique de l'Etat ;
- **par décision de l'autorité territoriale pour les employeurs publics** relevant de la fonction publique territoriale ;
- **par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination** dans l'établissement, pour les établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

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.

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**.

³⁰ 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.

1.2.3. L'accompagnement financier des employeurs : le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) a rencontré, pour sa troisième édition, un succès qui ne se dément pas : 55 lauréats, 59 en 2020 et 42 en 2019

Depuis son lancement par circulaire du 22 février 2019, **3 campagnes du FEP sur le versant de la fonction publique de l'Etat ont été déployées par la DGAFP** : celle de 2021 constituant la 3^{ème} édition lancée par la circulaire du 14 octobre 2020.

Le FEP connaît un réel succès. Il vise à financer des projets ayant pour objet de lutter contre l'inégalité professionnelle, la mixité des métiers, la prévention des stéréotypes, mais aussi contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction Publique de l'Etat.

Les chiffres des deux précédentes éditions sont les suivants : 59 lauréats en 2020 sur 71 dossiers déposés contre 42 sur 51 en 2019. Le FEP est plébiscité par les ministères, services et directions de l'Etat. En 2021, le succès ne se dément pas avec 55 lauréats et pour 65 dossiers déposés.

Piloté par la DGAFP, en lien avec le Service des Droits des Femmes et à l'Egalité, la Direction de la modernisation et de l'action territoriale du ministère de l'Intérieur, ainsi que les plates-formes d'appui interministériel à la GRH, le fonds est passé de **près de 600 000 euros en 2019 à près de 800 000 € en 2020 et plus de 700 000 euros pour 2021**. Le montant moyen accordé par le FEP par projet s'élevait en 2020 à 13 287 €.

Le comité de sélection du FEP, toujours sous l'égide de la DGAFP, se réunit une fois par an pour valider les projets retenus et les crédits alloués.

En 2020, 14 régions métropolitaines et d'outre-mer ont participé à cet appel à projets. Leurs projets ont porté sur des actions très variées, telles que :

- des constructions de viviers et de réseaux,
- du coaching,
- des enquêtes auprès des agents,
- des formations pour les référents Egalité,
- des sensibilisations utilisant des théâtres-forums ou encore des vidéos.

Les **projets de 2020** ont malheureusement été **impactés par la crise sanitaire** liée à la COVID-19 et certains n'ont pu se dérouler comme prévu. L'adaptation a été le maître-mot pour chacune des régions lauréates qui tiennent à effectuer leurs projets quelles qu'en soient les difficultés.

La **DGAFP a donc procédé à des reports de crédits sur l'année 2021** pour les actions non réalisées en 2020.

Cette situation perdure pour 2021, année encore touchée par la crise sanitaire, ce qui explique le dépôt de 65 dossiers en 2021 un peu plus faible qu'en 2020. En effet, les régions lauréates ont estimé devoir en premier lieu accomplir ou achever les actions de 2020 en 2021.

Au vu du succès remporté par ce fonds dans la Fonction Publique de l'Etat, il ne peut qu'être souhaité que la Fonction Publique Territoriale et la Fonction Publique Hospitalière se dotent également d'un fonds égalité professionnelle.

1.2.4. Le calcul des écarts de rémunération : la prise en main de la méthode de calcul dans les trois versants de la fonction publique

La DGAFP a développé un **outil de mesure des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes** dans le cadre de l'action 3.1 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle du 30 novembre 2018. Il permet à chaque employeur public de calculer l'écart sexué de rémunération brute des fonctionnaires, ainsi que de décomposer précisément les sources de cet écart, au niveau employeur et par corps :

- **Effet temps partiel** : différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en équivalent temps plein ;

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

- **Effet ségrégation des corps** : lié à une différence de proportion femmes - hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps ;
- **Effet démographique au sein des corps** : lié à des proportions différentes de femmes et d'hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps ;
- **Effet primes à Corps-Grade-Échelon identique** : écart de primes, décomposé par type de prime, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

L'outil est disponible à cette page web sur le site de la DGAFP :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes>

Une documentation est également disponible sur cette page :

- **Documentation de l'outil de calcul des écarts de rémunération** : mode d'emploi de l'outil ;
- **Grille de lecture des résultats** : manuel permettant d'interpréter les résultats de l'outil ;
- **Guide** : guide méthodologique expliquant précisément la méthodologie de l'outil, ainsi que celles d'autres indicateurs sexuels ;
- **Simulateur des résultats de l'outil et décomposition de l'effet ségrégation des corps** : fichier permettant de simuler sur les résultats de l'outil des choix de recrutements et de promotions et de voir leurs impacts sur la réduction de l'écart de rémunération.

Il est souhaitable d'interagir avec les gestionnaires du logiciel de paie, afin qu'ils développent une requête permettant d'obtenir automatiquement un fichier au bon format pour l'outil. Cette requête existe déjà pour les employeurs dont la paie est gérée par la DGFIP et est disponible via l'application India-Rému. La classification des codes de paie de la DGFIP est directement intégrée dans l'outil.

L'outil est parfaitement adapté à tout autre agent de la fonction publique relevant du même principe de rémunération que celui des fonctionnaires avec une grille indiciaire et des primes associées. Il est également possible d'adapter son utilisation aux contractuels en fonction des informations disponibles les concernant (catégorie, fonction, emploi, tranche d'âge) qui peuvent se substituer aux informations utilisées pour les fonctionnaires (corps, grade, échelon, indice).

1.2.5. La conciliation des temps de vie : le congé de proche aidant et l'extension du congé paternité

En 2020, deux réformes ont été mises en place permettant d'améliorer la conciliation des temps de vie. Ainsi, par décret 2020-1208 du 1^{er} octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale, a été instituée l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) à destination des bénéficiaires du congé de proche aidant et l'allongement du congé paternité a été acté par la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021. Ces deux mesures s'appliquent tant pour les salariés du secteur privé que du secteur public.

Le congé de proche aidant dans la fonction publique

Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial³¹. **Il permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.**

La **durée** du congé est **fixée à 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière**. Pendant ce congé, le proche aidant reste affecté sur son emploi. La durée du congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif. Elle est prise en compte pour l'avancement, la promotion interne, le calcul de la durée d'assurance retraite et le calcul du montant de la pension. La durée du congé de proche aidant est intégralement prise en compte, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

³¹ [Congé de proche aidant | service-public.fr](https://www.service-public.fr)

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré. Toutefois, depuis le 30 septembre 2020, le proche aidant peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA). L'AJPA vise à compenser une partie de la perte de salaire. Son montant journalier est de 43,87 € pour une personne vivant en couple et de 52,13 € pour une personne seule. Le proche aidant a droit à un maximum de 22 jours d'AJPA par mois.

Cette allocation concerne les 8 à 10 millions de proches aidants dont **près de 60 % sont des aidantes**. L'objectif de ce congé est de faciliter la vie des proches aidants en apaisant le dialogue avec leur employeur et en améliorant la conciliation entre la vie personnelle et professionnelle³².

40 % des mères arrêtent de travailler au moment de la survenue d'un handicap chez un enfant. Le congé proche aidant a également vocation de permettre la reprise d'une activité professionnelle à ces aidantes³³.

Pendant la crise sanitaire, les proches aidants ont eu plus de difficultés à accéder à leurs relais habituels. C'est pourquoi le secrétariat d'État auprès du Premier ministre chargé des Personnes handicapées a mis en place un numéro vert, le 0 800 360 360. Lancé lors de la première vague de confinement, le 0 800 360 360 est toujours d'actualité. Pour les aidants, ce numéro peut faciliter l'accès aux soins de la personne en situation de handicap aidée, face à la crise du Coronavirus. Il propose des solutions pour assister les proches aidants ayant besoin de répit, d'écoute, de repos ou simplement lorsqu'une aide à domicile est nécessaire pour alléger le quotidien³⁴.

L'extension du congé paternité dans la fonction publique

Le décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, concerne les salariés du privé, agents de la fonction publique, les travailleurs indépendants et les non-salariés agricoles (personnes dont le conjoint est un exploitant agricole) sont concernés.

À partir du 1^{er} juillet 2021³⁵, la durée du congé paternité double pour passer de 14 à 28 jours dont 7 jours obligatoires.

Ce congé est composé :

- du congé de naissance de 3 jours ouvrables ;
- et de 25 jours calendaires, dont 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance précité.

Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence le supplément familial de traitement (SFT) et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ainsi que les primes et indemnités sont versés en totalité pendant ce congé. De plus, le congé de paternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite.

Son allongement poursuit deux objectifs³⁶ :

- il **offre de meilleures conditions de développement pour les nouveau-nés**, en permettant au second parent d'être plus présent pendant ses premiers jours ;
- il **contribue à un rééquilibrage des tâches** domestiques et parentales entre les parents.

C'est bien ce **deuxième objectif** qu'il est **intéressant de poursuivre** quand il s'agit d'égalité femmes-hommes, en particulier en contexte professionnel. Pourquoi ce rééquilibrage est-il important ? D'une part car les femmes prennent encore aujourd'hui à leur charge la grande majorité des tâches ménagères et parentales (hors période de crise sanitaire, les femmes réalisent 72 % des tâches ménagères et 65 % des tâches parentales, pour en

³² Congé proche aidant : «On a voulu simplifier leur vie», Sophie Cluzel Secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des Personnes handicapées

³³ Congé proche aidant : «On a voulu simplifier leur vie», Sophie Cluzel Secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des Personnes handicapées

³⁴ Le 0 800 360 360 : un numéro d'appui dans le cadre de la crise (handicap.gouv.fr)

³⁵ La durée de 28 jours s'applique pour les enfants nés à partir du 1er juillet 2021 et ceux nés avant le 1er juillet 2021, mais dont la naissance était prévue après cette date.

³⁶ Allonger le congé paternité : une nouvelle avancée pour mieux accompagner les premiers jours de l'enfant | Gouvernement.fr

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

moyenne 1h30 de travail quotidien supplémentaire par rapport aux hommes³⁷) et d'autre part car l'on observe que les écarts entre les femmes et hommes dans la sphère professionnelle se creusent au moment de la grossesse et l'arrivée d'un enfant. En effet, **dès le premier enfant les femmes, mères, ont plus de risque de voir leur temps de travail et/ou leur salaire diminuer** selon l'INSEE³⁸.

Outre les chiffres, il est intéressant de recueillir le ressenti des salariés sur cette question. A ce sujet, l'enquête³⁹ « Prendre en compte la parentalité dans la vie au travail » menée par le conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) et l'institut BVA a recueilli l'opinion de plus de 30 000 salariés de 10 grandes entreprises (Air France, Engie, Expertise France, EY, Legrand, Schneider Electric, Siemens, SNCF, SUEZ, Veolia). Bien que cette enquête ne concerne pas directement la fonction publique, ses résultats peuvent être éclairants sur la situation générale de la parentalité en entreprise. En voici quelques enseignements : 75 % des femmes et 50 % des hommes disent que la maternité a un impact négatif sur la carrière des femmes, contre 30 % des sondés quand il s'agit de l'impact de la paternité sur la carrière des hommes. 70 % (84 % de femmes et 57 % d'hommes) s'accordent sur le fait que la parentalité est d'avantage un frein à la carrière pour les femmes que pour les hommes. Une femme sur deux estime que sa grossesse a eu un impact négatif sur sa situation professionnelle, notamment sur l'obtention d'une promotion. Dans l'opinion des salariés interrogés, l'existence d'un impact de la maternité sur la carrière des femmes est sans équivoque.

En parallèle de ces chiffres, l'enquête dresse d'autres constats davantage relatifs au travail parental : 78 % des pères ont pris leur congé paternité dans leur intégralité mais seulement 47 % des cadres dirigeants ; à l'arrivée d'un enfant, ils sont 6 % à réduire ou à arrêter leur activité contre 50 % des mères ; 55 % des mères disent prendre majoritairement en charge les responsabilités parentales et la charge mentale associée contre 8 % des pères.

Ainsi, à travers cette enquête, sont mises en exergue à la fois les conséquences négatives de la maternité sur l'évolution professionnelle des mères mais aussi leur plus grande implication dans le travail parental. L'objectif est donc de rééquilibrer le mécanisme de vase communicant qui se met souvent en place à l'arrivée d'un enfant chez les femmes, d'une partie du temps consacré au travail vers la famille, phénomène très peu observé chez les hommes. C'est pourquoi, afin de permettre aux femmes de s'investir plus fortement dans leur carrière professionnelle, il est nécessaire d'opérer un rééquilibrage des implications de chaque membre du couple dans les sphères domestique et professionnelle. Il convient pour les pères de passer du statut d'assistant à celui de responsable du travail parental au même titre que les mères. L'allongement du congé paternité à 28 jours permet d'accompagner ce changement.

1.2.6. Formations sur la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail

Le CNFPT développe depuis fin 2017 des formations pour prévenir les violences sexuelles et sexistes au travail en accompagnant les collectivités territoriales, en tant qu'employeurs, et les professionnels territoriaux (dimensions managériales, ressources humaines). Ces formations peuvent porter sur des actions de sensibilisation pour l'ensemble des agents ou sur des actions plus spécifiques destinées aux services ressources humaines, aux encadrants ou aux chargés de prévention.

Le CNFPT propose des accompagnements de projet sur mesure en intra pour répondre aux besoins de formation de chaque collectivité territoriale sur les violences sexuelles et sexistes au travail :

- Un scénario et une mallette pédagogiques « Propos et comportements sexistes et sexuels au travail : repérer, réagir et prévenir » ont été conçus par le CNFPT fin 2017. Ils permettent de réaliser une formation en présentiel de 2 jours pour les encadrants.

37 Insee 2012

38 A l'issue du congé maternité, les mères subissent en moyenne une baisse de salaire de -2 à -3 % selon l'INSEE alors qu'il n'en est rien pour les pères (INSEE Analyse n°44 « Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ? », février 2019) ET « Temps partiel : la garde des enfants est le premier motif des femmes » INSEE ANALYSES PAYS DE LA LOIRE, No 71, 2019

39 Prendre en compte la parentalité dans la vie au travail – Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances (egalite-femmes-hommes.gouv.fr)

- Le CNFPT adapte cette formation aux attentes de chaque collectivité, en fonction de leurs actions dans ce domaine, avec des séquences qui peuvent comporter par exemple : la co-conception d'outils pour les encadrants, l'approfondissement concernant le traitement des alertes pour les agents des directions des ressources humaines, des référents Egalité-Diversité, des agents de prévention, des membres des CHSCT, l'appui à l'élaboration des dispositifs internes de prévention et traitement des violences sexuelles et sexistes au travail, via des formations-actions, l'appropriation par les agents des dispositifs internes de prévention et traitement existants dans la collectivité, etc.

Pour sensibiliser le plus grand nombre aux violences faites aux femmes ou aux violences sexuelles et sexistes au travail, le CNFPT organise régulièrement des journées d'actualité et des événements. Exemple : « Lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail », « Prévention des violences faites aux femmes », etc.

1.3. La labellisation Egalité professionnelle et Diversité : les employeurs publics s'engagent toujours plus nombreux

En mai 2021, 40 organismes publics ont obtenu et conservé le Label Egalité professionnelle, dont 8 ministères (les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de la culture (et 13 établissements publics rattachés au ministère de la culture), le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, le ministère de l'Intérieur, le ministère des Armées, les services du Premier ministre et le ministère de l'Agriculture), le CSA, France Télévision, le Conseil d'Etat, 7 grandes ou petites communes (Paris, Bordeaux, Dijon, Rennes, Suresnes et Nantes, Corcoue-sur-Logne), le Conseil Régional de Bretagne, le Conseil Départemental de Seine Saint Denis, le Conseil Régional d'Ile de France, un établissement public sous la double tutelle des ministères chargés de la Recherche et de l'Agriculture (l'INRAE), et un établissement public sous tutelle du ministère de l'enseignement supérieur (Sciences Po Paris), 4 établissements hospitaliers : CH de Thuir, CH Léon Jean Grégory, CH Bélaïr, CH Daumezon.

Les ministères de la justice et de la transition écologique se sont inscrits dans la démarche alliance associant les deux labels, Egalité professionnelle et Diversité. De plus, le conseil départemental de Gironde a été audité et son dossier sera examiné par les membres de la commission en juin prochain. 3 établissements rattachés au Ministère de la Culture (le MUCEM, le CNC et le Théâtre National de Strasbourg) sont en cours de labellisation.

Par ailleurs, 40 organismes publics ont ainsi obtenu et conservé le Label Diversité : 6 ministères (les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de la culture, le ministère de l'Intérieur, le ministère de l'Agriculture, les services du Premier ministre), 17 établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture, un établissement public sous la double tutelle des ministères chargés de la Recherche et de l'Agriculture (l'INRAE), l'ARS (Agence régionale de santé) Aquitaine, le Conseil supérieur de l'audiovisuel, le Conseil d'Etat, 7 grandes ou petites collectivités (dont Paris, Lyon, Bordeaux, Nantes, Dijon, Corcoue-sur-Logne, le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, Conseil Départemental de Loire-Atlantique), 6 établissements hospitaliers : CH de Thuir, CH Léon Jean Grégory, CH Bélaïr, CH Daumezon.

Le ministère des Armées débute sa démarche de labellisation Diversité. De plus, les ministères de la justice et de la transition écologique se sont inscrits dans la démarche alliance. Enfin, le conseil départemental de Gironde a été audité et son dossier sera examiné par les membres de la commission en juin prochain.

1.4. L'accès des femmes et des hommes à la haute fonction publique : le vivier VINCI

Le **système d'information VINCI, premier vivier interministériel des cadres de l'Etat**, a été expérimenté au sein du ministère des Armées en 2020 et est en cours de déploiement au sein des ministères économiques et financiers.



1

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

VINCI permet un appariement entre les profils et les postes de l'encadrement de l'Etat. Il offre en effet la possibilité aux recruteurs d'opérer une recherche de profils par domaine de compétences et aux cadres de rechercher les postes correspondant à leurs compétences et appétences.

VINCI met en visibilité et en valeur les viviers existants, masculins comme féminins.

Il constitue une opportunité pour les cadres, qui sont invités à renseigner leur fiche profil et leurs spécialités, de se projeter à court comme à moyen terme en identifiant les emplois de direction en lien avec leur expérience. VINCI leur permet aussi d'être repérés par les recruteurs.

Ainsi cet outil peut participer à limiter le phénomène d'autocensure qui fait que certains agents, notamment féminins, ne se projettent pas spontanément sur des emplois de direction ou doutent d'y être éligibles.

Enfin, VINCI pourra servir d'appui aux exercices de revue des cadres et d'orientation des parcours, que la réforme de la haute fonction publique va contribuer à développer.

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

L'engagement des employeurs publics
et le dialogue social 2.1

Pour la diffusion d'une culture de l'égalité :
formations, sensibilisations et communautés d'échanges 2.2

L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
et familiale 2.3

La lutte contre les violences sexuelles et sexistes
et le harcèlement 2.4

Les démarches de labellisation 2.5

L'égalité entre les femmes et les hommes
dans les politiques publiques 2.6

Le réseau de référentes et référents égalité 2.7

La mesure des inégalités salariales 2.8

La crise sanitaire : analyse des impacts
sur les conditions de travail des femmes et des hommes 2.9

Thème	N° de fiche	Fonction publique	Employeur	Intitulé de l'initiative
2.1 L'engagement des employeurs publics et le dialogue social	Fiche 1	FPE	Ministère de la Justice	Signature de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice
	Fiche 2	FPT	Conseil départemental du Val-de-Marne	Sensibilisation aux stéréotypes sexistes et à leur diffusion par nos manières de communiquer
	Fiche 3	FPE	Ministère des Armées	Mise en place d'une formation dédiée aux référents mixité-égalité du ministère des armées : « Mixité et Egalité professionnelle : un défi qui concerne les femmes ET les hommes »
2.2 Pour la diffusion d'une culture de l'égalité : les formations, les sensibilisations et le mentorat	Fiche 4	FPT	Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse	Mise en place d'une plateforme collaborative « Egalité femmes-hommes et prévention du sexisme au travail » destinée aux agents
	Fiche 5	FPT	Conseil départemental de Loire-Atlantique (44)	Mise en œuvre d'un plan de formation riche et varié relatif à l'égalité des droits
	Fiche 6	FPT	Nantes Métropole, Ville de Nantes et son CCAS	Former et sensibiliser à l'égalité au travail
	Fiche 7	FPE	Ministère de la Justice	Guide relatif aux dispositifs d'accompagnement des personnels en matière familiale
2.3 L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle / Parentalité	Fiche 8	FPE	Ministère de la Justice	Fiche reflexe pour informer des incidences d'un congé maternité et d'adoption sur la scolarité
	Fiche 9	FPE	Ministères sociaux	Enquête rétrospective sur l'effet de la parentalité et en particulier de la maternité sur la carrière des agent-e-s des ministères sociaux
	Fiche 10	FPE	Service du Premier ministre	La mise en place des entretiens pré-post congé parental – (adoption-maternité)
	Fiche 11	FPT	Conseil Départemental du Val-de-Marne	Formation des équipes de crèches départementales à l'égalité filles-garçons
2.4 La lutte contre les violences, le harcèlement et les agissements sexistes	Fiche 12	FPT	Ville de Paris	Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail : former et sensibiliser de manière accessible et adaptée
	Fiche 13	FPE	Ministère de la Culture	Mise en œuvre de la lutte et de la prévention contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes (VHSS) au ministère de la Culture
	Fiche 14	FPE	Ministère des Armées	La cellule Thémis a créé et mis en place sur l'un des réseaux internes au ministère des armées (SGA Connect), un e-learning de sensibilisation aux infractions sexuelles, accessible à l'ensemble des agents civils et militaires du ministère
	Fiche 15	FPT/FPH	Mairie de Corcoué sur Logne Hôpital Bel Air Hôpital Daumézon	Labels Egalité et Diversité : création d'un dispositif d'écoute ad hoc : Comité Alerte Discrimination

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

2

Thème	N° de fiche	Fonction publique	Employeur	Intitulé de l'initiative
2.5 Les démarches de labellisation	Fiche 16	FPE	Ville de Paris	Processus de labellisation : impliquer les directions pour co-construire et déployer un plan d'action répondant aux réalités et besoins de terrain
	Fiche 17	FPT/FPH	Mairie de Corcoué sur Logne Hôpital Bel Air Hôpital Daumézon	Promotion de l'égalité femme-homme, de la diversité et lutte contre toutes formes de discrimination à travers l'engagement dans la démarche de labellisation Egalité et Diversité
	Fiche 18	FPE	Ministère des Armées	Démarche de labellisation « Egalité professionnelle » et « Diversité »
	Fiche 19	FPT	Nantes Métropole, Ville de Nantes & son CCAS	Baromètre perception des discriminations
2.6 Egalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques	Fiche 20	FPE	Ministère de la Culture	Indicateurs de la parité dans le spectacle vivant
2.7 Réseau de référents	Fiche 21	FPE	Ministère des Armées	Création et déploiement d'un réseau de référents mixité-égalité au sein du ministère des armées
2.8 Mesure des inégalités salariales	Fiche 22	FPE	Ministères sociaux	Production de l'index égalité entre les femmes et les hommes pour le ministère de travail et les ministères sociaux sur le modèle de celui destiné aux entreprises du secteur privé
	Fiche 23	FPT	Nantes Métropole, Ville de Nantes & CCAS	#NégoTraining, les clefs pour une négociation salariale réussie
2.9 Conditions de travail et crise sanitaire	Fiche 24	FPE	Ministère de la Culture	Enquête interne : « Qu'ont retenu les agents de la crise sanitaire ? »
	Fiche 25	FPE	SPM, Ministère de la Culture, Ministère délégué chargé de l'Egalité	Mission Calvez sur la place des femmes dans les médias au cours de la crise sanitaire
	Fiche 26	FPE	Ministère de la Culture	Accompagnement des agents victimes de violences durant le confinement
	Fiche 27	FPE	Ministères sociaux	Campagne et Webinaire de sensibilisation à l'accueil et à l'orientation des victimes de violences intrafamiliales pour les managers
	Fiche 28	FPE	MTES	Accompagner les agents lors de la période du COVID afin de lutter contre l'isolement en leur offrant une écoute psychologique pendant cette période.

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

2.1. L'engagement des employeurs publics et le dialogue social

FICHE 1

Employeur : Ministère de la justice

Intitulé : Signature de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice

Contexte et enjeux

Afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le ministère de la justice a décliné le protocole d'accord du 8 mars 2013 et l'accord du 30 novembre 2018 de la fonction publique

Objectif – Finalité

- Créer une dynamique au sein du ministère, dans toutes les directions, pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Sensibiliser l'ensemble des agents, notamment les cadres ;
- Associer des magistrats.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Une concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau ministériel a été menée en 2018. Elle a permis une entrée en négociation en avril 2019 avec la signature très majoritaire d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le 20 janvier 2020, par la Garde des Sceaux et les organisations syndicales.

Il est présenté autour de 6 axes, 60 actions :

Axe 1 : Consolider le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité professionnelle au ministère de la justice ;

Axe 2 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité au ministère de la justice ;

Axe 3 : Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les rémunérations au ministère de la justice ;

Axe 4 : Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels au ministère de la justice ;

Axe 5 : Garantir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle au ministère de la justice ;

Axe 6 : Renforcer la prévention des violences faites aux personnels sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes au ministère de la justice.

Facteurs de réussite - Freins identifiés - Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Préparation des réunions avec les référents égalité des différentes directions au préalable ;
- Implication et participation des OS de fonctionnaires et de magistrats à la négociation ;
- Transmission avant chaque réunion d'un fond documentaire riche afin de nourrir les échanges ;
- Adaptation des actions des accords de 2013 et de 2018 aux spécificités du ministère de la justice ;
- Mise en œuvre opérationnelle du plan d'action et du calendrier de mise en œuvre ;
- Respect du calendrier de mise en œuvre joint au plan d'action.

Freins identifiés

- Harmoniser les pratiques et les initiatives mises en place dans les différentes directions du MJ ;

FICHE 1

SUITE

- Maintenir la dynamique relative à l'égalité professionnelle avec les directions et les OS.

Points de vigilance

- Déclinaison du plan d'action sur le terrain ;
- Evaluation de l'action sur du long terme.

Coûts estimés

500 000 euros /an.

Bilan – Evaluation

Mise en place d'un comité de suivi (1 réunion tous les 2 mois) de mise en œuvre de l'accord avec les OS et les directions.

Contact

Sophie REYNES, Sous-directrice des statuts, du dialogue social et de la qualité de vie au travail du service des ressources humaines du secrétariat général du ministère de la justice ;

Emilie PAUZAT, Cheffe du bureau de la déontologie, l'égalité professionnelle et la diversité.

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

2.2. Pour la diffusion d'une culture de l'égalité : formations, sensibilisations et communautés d'échanges

FICHE 2

Employeur : Conseil départemental du Val-de-Marne

Intitulé : Sensibilisation aux stéréotypes sexistes et à leur diffusion par nos manières de communiquer

Descriptif

Ateliers de sensibilisation à la communication sans stéréotype de sexe. Chaque atelier contenait un temps de présentation des enjeux et des règles proposées par le Département pour une communication sans stéréotype de sexe, et un temps de mise en pratique de ces règles par les agentes et agents. Durée totale de chaque atelier : 1h.

Le premier atelier, « Le stylo c'est le pouvoir », était consacré à la communication écrite. Après la présentation des enjeux et des règles, un temps était dédié à l'échange et aux réponses aux questions. Puis, les participants devaient mettre en application ce qui avait été vu en proposant des modifications sur un texte distribué afin qu'il ne véhicule plus de stéréotype de sexe. L'atelier se terminait par la « correction » de l'exercice qui permet d'apprécier les différentes propositions et de répondre aux dernières interrogations.

Le deuxième atelier, « Découpe ton stéréotype », était consacré à la communication visuelle. Après une mise en contexte sur la place et l'impact des stéréotypes dans les visuels de communication, les participants étaient répartis en petits groupes. A partir de vieux magazines, catalogues et autres supports, les groupes devaient réaliser une affiche dénonçant les stéréotypes sexistes ou faisant la promotion de l'égalité femmes-hommes. La répartition en groupes de 4/5 personnes favorisait les échanges entre les participants et avec les personnes en charge de l'animation qui se déplaçaient de groupe en groupe.

Le troisième atelier était un *escape game*, un jeu dans lequel les participants devaient résoudre des énigmes afin de récolter des indices qui, une fois tous réunis, leur permettaient de gagner. Les énigmes avaient pour thème l'histoire des femmes et mêlaient également des aspects de communication sans stéréotype de sexe. Les agents participaient en équipes obligatoirement mixtes.

Contexte et enjeux

En 2017, le Département du Val-de-Marne a signé la convention d'engagement du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes pour une communication publique sans stéréotype de sexe.

L'initiative du Département pour la Journée internationale des droits des femmes 2020 était consacrée à cette thématique afin de l'introduire auprès des agentes et agents, et de susciter l'adhésion aux pratiques de la communication sans stéréotype de sexe.

Objectif – Finalité

Faire prendre conscience des stéréotypes sexistes et de la manière dont ils se propagent pour, à terme, modifier les pratiques des agentes et agents dans leur manière de communiquer.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Chaque atelier nécessite la mobilisation de 2 personnes pour l'animation et la gestion du temps.

Facteurs de réussite - Freins identifiés - Points de vigilance

Facteurs de réussite

Aborder le sujet comme la découverte d'un nouveau point de vue et non comme une directive afin de ne pas brusquer ou braquer.

Miser sur l'aspect ludique et participatif des ateliers.

Ateliers basés sur le volontariat : public déjà ouvert à la thématique de l'égalité femmes-hommes.

FICHE 2

SUITE

Freins identifiés

Préconçus négatifs de certains participants qu'il faut réussir à déconstruire.

Points de vigilance

Les personnes animant les ateliers doivent être en mesure de répondre aux questions des participants et donc être elles-mêmes formées aux enjeux de la communication sans stéréotype de sexe et à l'égalité femmes-hommes de manière générale.

Se pose la question de la réception de ces ateliers auprès de publics non-volontaires et donc peut-être moins réceptifs.

Coûts estimés

Mobilisation des agents : temps de préparation et temps d'animation.

Bilan - Evaluation

Atelier « Le stylo, c'est le pouvoir » : jugé instructif et éclairant, cet atelier a permis de démystifier la question de l'écriture sans stéréotype en rappelant les enjeux et en répondant aux questions des participants.

Atelier « Découpe ton stéréotype » : le caractère ludique et participatif de l'atelier a beaucoup plu aux agents qui ont apprécié de pouvoir échanger ensemble mais aussi de produire quelque chose de palpable.

Atelier « *Escape game* » : cet atelier a remporté beaucoup de succès de par son aspect très ludique et le fait qu'il se déroulait en équipe. C'est une manière différente d'aborder le sujet de l'égalité femmes-hommes.

La combinaison de ces ateliers a permis d'introduire le sujet des stéréotypes de sexe véhiculés par le langage et par l'image. La courte durée des ateliers a fait qu'il a été possible de transmettre de nouvelles informations sans pour autant noyer les participants. Les temps d'échanges et de réponses aux questions dans ces ateliers sont primordiaux pour informer, mais aussi rassurer (principalement sur le sujet de l'écriture).

Contact

Pauline LE VOT, Chargée de projet « Promotion de l'égalité » : pauline.levot@valdemarne.fr – 01 43 99 77 07

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

FICHE 3

Employeur : Ministère des armées

Intitulé : Mise en place d'une formation dédiée aux référents mixité-égalité du ministère des armées : « Mixité et Egalité professionnelle : un défi qui concerne les femmes ET les hommes »

Descriptif

Il s'agit d'une formation intitulée « Mixité et Egalité professionnelle : un défi qui concerne les femmes ET les hommes » en faveur de l'un des publics prioritaires du plan de formation ministériel égalité et diversité : les référents « mixité-égalité ». Organisée en 5 séances (15/25 référents par séance), elle constitue un module du plan de formation mis en place au sein du ministère des armées, plus axé sur une pédagogie innovante et interactive. Elle est délivrée par un prestataire extérieur professionnel de la formation à l'égalité et ayant une approche novatrice.

Contexte et enjeux

Conformément à l'accord du 30 novembre 2018 et au Plan mixité, lancé le 7 mars 2019 par la ministre des armées, un réseau de référents « mixité-égalité » a été progressivement constitué. Ces référents, dont le nombre atteint actuellement plus de 1 000, permettent de déployer la politique de l'égalité et la culture de la mixité au sein du ministère. Dans cette perspective, la formation de ces référents représente un véritable enjeu pour la diffusion de la politique ministérielle dans les territoires.

Ainsi, dans le cadre du plan ministériel de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la diversité qui vise à former le plus grand nombre d'agents civils et militaires, les référents mixité-égalité ont été identifiés en tant que public cible numéro 1.

Par leur écoute attentive des situations, leur aptitude à la médiation et l'appui apporté au commandement, ces référents vont contribuer à renforcer la cohésion et l'efficacité opérationnelle du ministère.

A ce titre, ils doivent bénéficier d'une formation la plus exhaustive possible en matière d'égalité et de diversité. Cette formation dédiée doit être composée de modules académiques notamment délivrés par chaque armée, direction et service de rattachement, mais également de modules innovants et interactifs pour permettre de faire face aux situations les plus diverses.

Ce projet a été sélectionné au titre du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle 2020.

Objectif – Finalité

- Faire bénéficier, au plus grand nombre de référents « mixité-égalité » du ministère, d'un module de formation d'une demi-journée portant sur l'égalité et la mixité.
- Sensibiliser les référents à une formation novatrice et interactive.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Cette formation a été délivrée par un prestataire extérieur sur 5 séances de septembre à octobre 2020. Son organisation repose sur une équipe projet présidée par le Haut fonctionnaire à l'égalité des droits du ministère. Elle est inscrite au plan ministériel de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la diversité qui vise à former le plus grand nombre d'agents civils et militaires.

Cette formation bénéficiera d'une communication dédiée et sera notamment évoquée au sein des outils dont disposeront les référents (ex : guide, conférences, journées thématiques).

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- Cette formation est assurée par un prestataire extérieur professionnel de la formation à l'égalité.
- 2 séances sur 5 ont été respectivement réservées aux référents « têtes de chaine » donc pilotes et aux référents des écoles et lycées militaires.
- Cette formation est délivrée pour moitié en « présentiel » et pour moitié en « e-learning ».

FICHE 3

SUITE

Coûts estimés

18 000 € TTC.

Bilan - Evaluation

Sans objet

Contacts

AHCAE Genevieve EMPTOZ, membre de l'équipe projet attachée au haut fonctionnaire à l'égalité des droits et directeur de projet mixité : genevieve.emptoz@intradef.gouv.fr - 09 88 68 63 88

AAE Anais ARRIGHI, Chargée d'études RSE : anais.arrighi@intrdef.gouv.fr - 09 88 68 64 16

FICHE 4

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

Intitulé : Mise en place d'une plateforme collaborative « Egalité femmes – hommes et prévention du sexisme au travail » destinée aux agents

Descriptif

En 2020 afin de faciliter l'accès aux informations, de connaître les obligations et les conduites à tenir, de valoriser le travail mis en œuvre par les services, de mettre en lumière les agents qui se sont engagés individuellement ou collectivement et de partager des outils, la collectivité a développé et mis en place un espace internet dédié à l'égalité femmes - hommes.

Un outil qui propose plusieurs rubriques alternant point juridique, obligations, contacts utiles et actions mises en œuvre par la collectivité « Rapport de Situation Comparé - Plans d'actions - Agir contre le sexisme – Bilans - Engagements des agents - Revue de presse - Boîte à outils, Forum de discussion ».

Contexte et enjeux

Dans un contexte sanitaire des plus contraint, la collectivité a su anticiper les modalités de travail distancées pour poursuivre la sensibilisation et permettre aux agents l'échange d'informations. En juin 2020, elle lance sa plateforme collaborative intranet « Egalité femmes - hommes ».

Objectifs – Finalité

Rappeler le cadre juridique et les obligations ;
Informier et sensibiliser les agents via des supports ludiques et dynamiques ;
Proposer des outils de suivi et d'évaluation harmonisés et interactifs adaptés aux besoins des services ;
Valoriser l'engagement individuel et/ou collectif des agents.
Témoigner des succès, des projets et démarches mis en œuvre.

Modalité d'élaboration – Etapes – Calendrier

Co développement technique avec la Direction des services informatiques ;
Conduite d'entretiens avec les agents mis en avant dans le cadre de la démarche ;
Elaboration d'outils harmonisés et interactifs en lien avec le service communication (tableau, enquête questionnaire) ;
Constitution d'un groupe « témoin » pour tester et valider le fonctionnement de l'outil ainsi que les supports d'évaluation proposés ;
Validations successives des étapes du développement par la Direction Générale ;
Lancement officiel par la Direction générale.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance**Facteurs de réussite**

2017 : une chargée de mission Égalité F-H nommée.
2018 : 83 % des agents sensibilisés à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
Adoption par les élus communautaires 1^{er} plan d'actions triennal 2018-2020 – Egalité Femmes – hommes ;
Constitution d'un collectif « Zéro sexisme au travail » ;
Lancement d'un cycle itinérant de sensibilisation.
2019 : la charte d'engagement du Club Égalité des Alpes-Maritimes dans la fonction publique est signée ;
60 % des agents sensibilisés à la lutte contre le sexisme ;
Partenariat avec le CNFPT ;
80 % des encadrants et encadrants intermédiaires formés en intra ;
L'idée d'un espace dédié à l'égalité F-H sur l'Intranet est retenue ;

FICHE 4

SUITE

Les documents cadres sont revus intégrant les informations relatives à l'égalité et la prévention des violences dont le sexisme au travail.

2020 : La plateforme collaborative intranet « Egalité femmes hommes » est lancée

Freins identifiés

Aborder le sujet : la méconnaissance ou le déni des inégalités entre les femmes et les hommes dans le milieu du travail ;

Donner du sens à la démarche : les démarches et les actions proposées doivent obligatoirement répondre à des problématiques ou situations constatées dans la collectivité ;

Former pour comprendre et agir : Produire des données genrées, constater des écarts, proposer de nouvelles réponses aux usagers et adopter de nouvelles postures professionnelles plus égalitaires nécessite pour les agents de la collectivité d'être formés et outillés ;

Fédérer et mobiliser : s'appuyer en interne sur des personnes ressources qui assureront le relais régulièrement auprès des agents ;

Mobiliser un budget : l'identification et la mobilisation de financements pour conduire des expérimentations et faire intervenir des experts.

Points de vigilance

Associer les agents à toutes les étapes du processus (direction générale, service communication et agent.es utilisateurs) : pour valider de nouveaux outils. Communiquer et faire savoir : les contributions d'un outil collaboratif sont essentielles et ne peuvent se faire que si les outils proposés sont adaptés et connus de tous.

Bilan - Evaluation

Pour faciliter le suivi et l'évaluation de ce nouvel outil, la collectivité peut quantifier les consultations ainsi que les contributions de ses agents. Par ailleurs, la production des bilans est proposée exclusivement via les outils mutualisés accessibles sur ce portail interne.

Contacts

Marc FACCHINETTI, Directeur Général des Services de la Communauté d'agglomération du Pays de Grasse - 04 97 05 22 00

Cécilia CHEVALIER, Directrice Générale Adjointe Moyens Généraux du Pays de Grasse - 04 97 05 22 00

Sabine BEGUE, Référente égalité Femmes – Hommes - 07 78 69 43 62

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

FICHE 5

Employeur : Conseil départemental de Loire-Atlantique (44)

Intitulé : Mise en œuvre d'un plan de formation riche et varié relatif à l'égalité des droits

Descriptif

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'égalité et de la diversité, le Département de Loire-Atlantique propose de nombreuses sessions de formation à ses agents : « lutte contre les discriminations », « égalité femmes-hommes » (module agents), « égalité femmes-hommes » (module encadrants), « sexisme au travail » (module agents), « sexisme au travail » (module encadrants).

Les nouveaux besoins en la matière sont rapidement identifiés et des propositions sont établies pour y répondre avec réactivité au fur et à mesure de l'avancée de la démarche de la collectivité : en 2019 une formation « laïcité » a été mise en place, en 2020 une autre sur le « management intergénérationnel » (deux modules : encadrants et agents). Il est prévu en 2021 la mise en place d'un module « recruter sans discriminer » qui sera accessible aux ressources humaines mais également aux encadrants amenés à réaliser des entretiens.

Des modules spécifiques sont également déployés pour répondre aux besoins des différents publics. Sont concernés les élus, la direction générale des services, les organisations syndicales, les agents travaillant dans des collèges ou encore certaines unités.

Enfin, le caractère obligatoire de la participation à ces formations a été affirmé et porté par la direction générale des services. Les agents sont informés que chacun d'entre eux devra avoir suivi au moins une session de formation relevant des thématiques de l'égalité et de la diversité d'ici fin 2024. Cet engagement témoigne de la volonté forte de la collectivité.

Contexte et enjeux

Actuellement candidat aux labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité », le Département de Loire-Atlantique est engagé depuis 2017 dans la mise en œuvre d'un plan d'actions « Agir pour l'égalité des droits » qui concerne tant son fonctionnement interne que ses diverses politiques publiques.

Dans ce contexte, il est particulièrement soucieux de la bonne information de ses agents sur ces thématiques afin de favoriser l'exemplarité en matière de conditions de travail en interne et la qualité du service public rendu aux usagers et usagères.

Les enjeux de cette démarche de formation ambitieuse sont de pérenniser cette offre et de l'enrichir en continu, en parallèle des autres actions de sensibilisation déployées sur le sujet : communication interne, réseau de référents égalité diversité, intervention dans les instances managériales, organisation de temps forts, mise à disposition de ressources documentaires...

Objectif – Finalité

Favoriser le questionnement individuel et collectif, partager une culture commune, informer sur le cadre juridique. S'assurer que les droits et devoirs des agents sont bien connus et que la responsabilité managériale de l'encadrement est bien appropriée.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Débuté en 2018 par quelques sessions test, l'ensemble de l'offre a été généralisé en 2019. À un socle de base de formations clés, il est ajouté chaque année de nouvelles thématiques afin de proposer une offre toujours renouvelée.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite :

- Portage au plus haut niveau de la collectivité (élus et direction générale) ;
- Moyens financiers mis à disposition ;
- Référente clairement identifiée sur le sujet (chargée de l'égalité des droits) ;
- Modalités pédagogiques variées (*serious game*, théâtre, bande-son du sexisme, analyse des insultes...) et intervenants venant de plusieurs horizons (associations, organismes privés, CNFPT) ;

FICHE 5

SUITE

- Capacité à s'adapter aux besoins et contraintes des divers publics, notamment par une offre de formation délocalisée sur l'ensemble du territoire départemental.

Freins et points de vigilance :

- Les inscriptions aux formations liées à l'égalité des droits ayant été réalisées sur la base du volontariat, les personnes les plus intéressées se sont positionnées avant les agents se sentant moins concernés. Le suivi de la participation par service avec les encadrants permet de veiller au bon respect du caractère obligatoire des formations ;
- Certains agents sont en découverte du sujet, d'autres très sensibilisés et en attente de contenus plus poussés, sur le plan juridique par exemple.

Coûts estimés

~100.000€ / an.

Bilan - Evaluation

Une évaluation de chaque session est faite par les stagiaires, puis analysée par les services en charge des ressources humaines afin de mettre à jour les contenus et modalités pédagogiques si besoin. Un bilan est également fait avec l'ensemble des organismes intervenants sur le sujet, à la fois individuellement, mais également en collectif afin de permettre aussi un partage entre organismes sur les leviers et difficultés rencontrées et pour que tous aient bien connaissance des sessions mises en œuvre par les autres.

Le bilan est également étudié chaque année pour vérifier l'état d'avancement de l'objectif de former 100 % des agents d'ici fin 2024.

Contacts

Jeanne CHABOCHE, Chargée de l'égalité des droits : jeanne.chaboche@loire-atlantique.fr - 02 40 99 10 27

Brieuc GILBERT, Responsable de la formation : brieuc.gilbert@loire-atlantique.fr - 02 40 99 11 76)

FICHE 6

Employeur : Nantes Métropole, Ville de Nantes et son CCAS

Intitulé : Former et sensibiliser à l'égalité au travail

Descriptif

Afin de lutter contre les différents mécanismes pouvant conduire à la discrimination notamment en raison du sexe ou du genre des sessions de formation Égalité au travail sont régulièrement organisées. Animées par un prestataire et des formateurs internes, les sessions alternent apports théoriques, exercices pratiques et échanges entre pairs.

Mis en place dans le cadre du Conseil consultatif interne égalité diversité mixité qui associe représentants du personnel et agents volontaires, ce cycle de formation renouvelé en 2018, est aujourd'hui destiné aux nouveaux entrants. Conçu dans l'objectif de diffuser une culture commune de l'égalité, il s'appuie sur des situations vécues au sein des services ou par les agents invités à suivre la formation. La prévention des agissements sexistes et des violences sexuelles au travail, les enjeux liés à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, la lutte contre les LGBTphobies sont quelques-unes des thématiques abordées. Un module à destination des managers complète désormais le dispositif de formation.

Contexte et enjeux

En 2020, la Ville de Nantes, son CCAS et Nantes Métropole ont renouvelé leur label diversité et ont obtenu pour la première fois le label égalité professionnelle F/H. La démarche Égalité au travail-Diversité mixité menée au sein des services vise à prévenir toute forme de stigmatisation ou de discrimination. Elle porte les valeurs de tolérance et de respect attendues au quotidien dans les relations de travail et dans l'exercice des missions de service public.

Objectif – Finalité

Former l'ensemble des agents afin de prévenir toute forme de discriminations et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Plus de 5300 agents formés depuis la mise en place du nouveau cycle de formation en 2018.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- Relance du marché, début des sessions de formation en décembre 2020
- Déploiement du module managers à partir de janvier 2021

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Articulation apports théoriques (cadre juridique, droits obligations des fonctionnaires...) et exercices pratiques à partir de situations internes
- Échanges entre pairs grâce à la mobilisation des formateurs internes
- Diversité des profils des participants : chaque session associe 50 agents de toutes catégories et des différents services municipaux et métropolitains.
- Ouverture de chaque session par l'élue référent

Freins identifiés – Points de vigilance

La disponibilité des agents et aujourd'hui le contexte sanitaire

Coûts estimés

Marché de 8000 euros + coûts salariaux des heures consacrées par les formateurs internes.

Bilan - Evaluation

Bilan à chaud effectué au terme de chaque session et avec les animateurs pour ajuster au plus près des besoins et au regard de l'actualité.

Bilan global réalisé annuellement (taux de satisfaction, propositions des agents...).



FICHE 6

SUITE

Contact

Ghania BENCHEIKH, Responsable du service égalité au travail : Ghania.bencheikh@nantesmetropole.fr – 06 78 78 58 91

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

2.3. L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

FICHE 7

Employeur : Ministère de la justice

Intitulé : Action 25-2 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Rédiger et diffuser un guide relatif aux dispositifs d'accompagnement des personnels en matière familiale

Contexte et enjeux

- Garantir une meilleure articulation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale au ministère de la justice ;
- Informer les personnels sur les règles applicables en matière de congés familiaux et de temps de travail et les conséquences sur la carrière.

Objectif – Finalité

- Permettre aux cadres d'apporter des réponses adaptées aux différentes demandes des agents ;
- Informer les agentes et agents des dispositifs d'accompagnement des personnels en matière familiale.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- Rédaction d'un guide à partir de situations concrètes en 2 parties : parentalité et accompagnement des personnes en perte d'autonomie ;
- Validation du document auprès des référents égalité des directions respectives ;
- Présentation en comité de suivi de l'accord du 22 septembre 2020 auprès des organisations syndicales ;
- Diffusion du guide via l'intranet.

Facteurs de réussite :

- Proposer un document facile à lire et complet en matière d'information ;
- Interactif pour les agents qui disposent d'un quizz ;
- Diffusion la plus large sur intranet et distribution d'un kit de communication « égalité » dans les services ;
- Outil d'information utilisé dans le quotidien des agents.

Freins identifiés :

- Moyens de diffusion ;
- Accès du document pour les agents en services déconcentrés ne disposant pas d'un accès à un ordinateur.

Points de vigilance :

- Mis à jour réglementaire nécessaire.

Coûts estimés :

- Cout interne et coût d'impression et de routage.

Bilan – Evaluation

- Nombre de téléchargement (voir si possible via intranet).

Contact

Sophie REYNES, Sous-directrice des statuts, du dialogue social et de la qualité de vie au travail du service des ressources humaines du secrétariat général du ministère de la justice ;

Emilie PAUZAT, Cheffe du bureau de la déontologie, l'égalité professionnelle et la diversité.

FICHE 8

Employeur : Ministère de la justice

Intitulé : Action 25-1 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Informer les élèves/stagiaires de la prise en compte et de l'impact du congé maternité ou d'adoption sur la scolarité

Contexte et enjeux

- Garantir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle au ministère de la justice ;
- Informer les stagiaires ou élèves de leurs droits et des incidences des congés familiaux sur le déroulé de leur scolarité.

Objectif – Finalité

- Etablir un état des lieux des règles pratiquées pour la titularisation des personnels stagiaires après un congé maternité ou un congé d'adoption pour chaque corps ;
- Réaliser une fiche reflexe pour informer des incidences d'un congé maternité et d'adoption sur la scolarité.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- Rédaction en lien avec les directions ;
 - Discussion en comité de suivi avec les organisations syndicales ;
- Diffusion des fiches dans les écoles et les services RH.

Facteurs de réussite - Freins identifiés - Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Proposer un document facile à lire et complet en matière d'information ;
- Implication des référents égalité dans la rédaction des fiches ;
- Diffusion le plus large dans les différentes écoles et les services RH ;
- Appropriation des règles par les gestionnaires.

Frein identifié

Moyen de diffusion.

Points de vigilance

- Application des règles par les gestionnaires RH ;
- Connaissance des règles par les élèves stagiaires.

Coûts estimés

Coût interne.

Contacts

Sophie REYNES, Sous-directrice des statuts, du dialogue social et de la qualité de vie au travail du service des ressources humaines du secrétariat général du ministère de la justice ;

Emilie PAUZAT, Cheffe du bureau de la déontologie, l'égalité professionnelle et la diversité.

FICHE 9

Employeur : Ministères sociaux

Intitulé : Enquête rétrospective sur l'effet de la parentalité et en particulier de la maternité sur la carrière des agents des ministères sociaux**Descriptif**

Les ministères sociaux, dans le cadre du plan Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont lancé une étude portant sur l'impact de la parentalité sur la carrière des agentes et agents des ministères, parentalité considérée comme un des premiers freins, dans notre baromètre social, à l'évolution professionnelle essentiellement des femmes.

Contexte et enjeux

La réalisation de l'enquête s'inscrit dans le contexte de la candidature aux labels diversité et égalité professionnelle des ministères sociaux qui engagent à une démarche d'amélioration continue des procédures et pratiques de gestion des ressources humaines pour lutter contre toute forme de discrimination, promouvoir la diversité et, en matière d'égalité femme homme, pour *passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle*.

Objectif – Finalité

Mettre en place une politique volontariste de suppression des inégalités et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

L'enquête s'est déroulée en 3 phases sur une durée de 18 mois.

Lors de la 1^{ère} phase au 1^{er} semestre 2019, c'est l'ensemble des agents des ministères sociaux qui ont été interrogés, à partir d'une enquête en ligne. L'enquête a été hébergée sur un site sécurisé qui garantit l'anonymat des répondants.

Les questions ont été organisées autour de quatre grands blocs :

1^{er} bloc : questions destinées à identifier et caractériser les agents répondants (âge, sexe, parentalité, statut, catégorie, temps partiel). L'objectif est de créer des profils complets d'agents pour pouvoir établir des comparaisons.

2^e bloc : questions relatives aux progressions de carrière (quand et à quel niveau êtes-vous entrés ? où êtes-vous aujourd'hui ? Avez-vous connu des interruptions de carrière ? Des promotions ?).

3^e bloc : questions relatives aux processus RH : avez-vous été informés de vos droits en tant que parents, quelles sont les mesures prises pour la gestion des temps, les conditions de réintégration, l'objectif est ici de déterminer si les droits des agents ont bien été respectés.

4^e bloc : questions relatives aux stéréotypes (les agents ont-ils été victimes ou témoins de remarques sexistes ou péjoratives sur la parentalité).

Les réponses ont ensuite été fiabilisées et analysées par le prestataire qui nous a remis un rapport d'analyse.

Dans la deuxième phase en septembre 2019, le prestataire a réalisé des entretiens collectifs avec des panels d'agents de différentes directions d'administration centrale et de services déconcentrés. L'objectif a été de creuser certaines questions ou de faire apparaître des problématiques qui n'auraient pas été identifiées dans une enquête quantitative.

Enfin, lors de la troisième phase, le prestataire a proposé des mesures d'accompagnement, des outils et méthodes, destinés à corriger les situations d'inégalité constatées.

Les résultats de l'enquête ont été restitués à l'ensemble des agents et agentes à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes le 8 mars 2020.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : un questionnaire rempli par le maximum d'agents.

Freins identifiés : la difficulté à mesurer les progressions.

FICHE 9

SUITE

Coûts estimés

27 648 €.

Bilan - Evaluation

Chaque phase et chaque livrable ont été présentés, pour validation, à un comité de pilotage présidé par le haut fonctionnaire à l'égalité et comprenant des représentants de la DRH (SD2, MCDS,) de la DREES et du centre Hubertine Auclerc¹, reconnu pour son expertise en matière d'égalité professionnelle.

L'enquête a pu faire émerger des freins ainsi que des leviers d'actions permettant de réduire les inégalités liées à la parentalité.

Certaines thématiques sont apparues comme incontournables dans les discussions des agentes et agents. La récurrence de ces sujets suggère qu'il pourrait s'agir de problématiques partagées au sein des ministères sociaux.

Une première thématique forte est celle de l'information : les agentes et agents ont exprimé une carence d'information ou de communication, sur les dispositifs dédiés aux parents, sur l'attribution des primes ou encore sur la possibilité de négocier son salaire en tant que contractuel. Améliorer l'information c'est donner un meilleur accès aux droits pour les agents, ainsi ils et elles suggèrent la transparence des procédures d'attribution des primes ou encore des campagnes d'information sur la parentalité.

Ensuite, les agentes et agents ont identifié particulièrement l'existence d'une "culture du présentisme". Celle-ci impose une certaine rigidité dans les horaires et méthodes de travail qui deviennent un frein au déroulement de la vie privée, en particulier à l'arrivée d'enfants dans la famille. Les agentes et agents ont préconisé un assouplissement des horaires et des conditions nécessaires au télétravail, en somme une gestion plus individuelle du temps professionnel afin d'assurer une meilleure articulation des temps de vie pour toutes et tous.

Enfin, les agentes et agents ont détecté l'existence dans les équipes de travail, de stéréotypes liés à divers critères : personnes enceintes, parents, personnes homosexuelles, personnes engagées au niveau syndical etc. La loi indique qu'une différence de traitement basée sur un de ces critères peut être constitutive d'une discrimination. Il existe donc un risque discriminatoire dans les environnements de travail des agentes et agents. Afin de pallier ce risque, ils sollicitent l'organisation de sessions de formation et de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes.

Les résultats de l'enquête ont permis d'identifier un ensemble d'actions prioritaires pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes liées à la parentalité.

Contact

Emmanuelle BURGEI, Cheffe du département égalité, diversité, inclusion de la DRH des ministères sociaux : emmanuelle.burgei@sg.social.gouv.fr

¹ Créé sous forme associative, le centre francilien de ressources pour l'égalité femmes – hommes, organisme associé de la région Ile-de-France. Il a pour principaux objectifs la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes à travers l'observatoire régional des violences faites aux femmes. Il apporte de l'expertise et des ressources sur ces thèmes aux actrices et acteurs qui œuvrent sur le territoire francilien.

FICHE 10

Employeur : Services du Premier ministre – Direction des services administratifs et financiers

Intitulé : La mise en place des entretiens pré-post congé parental – (adoption-maternité)

Descriptif

La grossesse et l'entrée dans la parentalité peuvent être des étapes difficiles à vivre sur le plan professionnel et constituer des sources de blocage dans les parcours professionnels, notamment féminins, voire le début de mécanismes d'éviction.

Afin de mieux accompagner ces situations, il a été envisagé la mise en place d'entretiens réalisés par le responsable hiérarchique avec l'appui des services RH de proximité, avant le départ en congé de maternité ou d'adoption puis à la reprise d'activité. L'objectif est de s'inscrire dans une gestion anticipée de ces congés de façon à en limiter les conséquences sur le fonctionnement du service, à faciliter le départ puis le retour de l'agent (e) et sa réintégration à l'équipe après le congé et à garantir que la parentalité n'aura d'impact négatif ni sur la carrière ni sur la rémunération des intéressés.

Contexte et enjeux

Les études sur les inégalités professionnelles et sur les discriminations ont pointé le moment de la maternité comme « à risque » tant au niveau de la discrimination (la grossesse et la maternité constituent le 3^{ème} motif de discrimination cité par les femmes selon le Défenseur des droits) que dans l'accroissement des inégalités. Ainsi, en 2017, sur les 2700 dossiers de femmes reçus par le Défenseur des Droits, 8,1 % émanaient de femmes enceintes.

Les politiques en faveur de l'égalité professionnelle incitent les employeurs à s'emparer du sujet. Ainsi, pour la fonction publique, l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fixe un objectif visant à « mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ». Cet objectif a été décliné dans le plan d'action *égalité professionnelle*.

Par ailleurs, au sein des services du Premier ministre, les femmes partant en congés maternité sont systématiquement remplacées depuis 2018.

Objectif – Finalité

Les entretiens pré et post maternité sont envisagés comme un dispositif pour :

Garantir le suivi des missions notamment des dossiers prioritaires et/ou sensibles en l'absence de l'agent(e) et tenir compte de son avis sur son remplacement et les points de vigilance sur les dossiers ; ceci doit permettre de limiter le stress lié à une absence prolongée ;

Maintenir l'agent(e) dans la dynamique de travail : un congé maternité dure en effet entre 16 et 46 semaines et, à son retour, celle-ci doit pouvoir à sa reprise actualiser sa connaissance des dossiers et se projeter dans les dossiers à venir. Il s'agit de faciliter le retour au sein du collectif de travail ;

Améliorer l'accompagnement de carrière des agentes concernées par la maternité ;

Anticiper et limiter les risques de discrimination en termes de carrière et de rémunération.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Les entretiens pré et post maternité ont été déployés simultanément dans l'ensemble des services du Premier ministre, afin de mesurer leur faisabilité et leur pertinence au regard de l'accompagnement des femmes enceintes. Pour ce faire, les étapes suivantes ont été suivies :

- Mise à disposition des managers d'une fiche d'entretien qui intègre notamment les obligations réglementaires et l'articulation avec la médecine de prévention, ainsi qu'une trame d'entretien ; (également à disposition des agent(e)s via l'intranet ;

- Déploiement du dispositif au sein des entités qui participent à la démarche de double labellisation, assorti d'un suivi et d'un point d'évaluation à + 6 mois ;

- Définition des modalités d'évaluation et mise en place d'un suivi : Évaluation par le biais d'entretien (agent(e) concernée par la maternité / manager / RH), établissement avec indicateurs quantitatifs.

FICHE 10

SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Freins/Points de vigilance :

Prohiber tout acte ou agissement qui, d'une manière directe ou indirecte, aurait pour effet de pénaliser les agent(e)s dans cette situation et constituer une discrimination ;

Thématiques personnelles et donc sensibles (à aborder avec vigilance).

Facteurs de réussite :

Implication des managers, de la RH de proximité, des référents égalité/diversité ;

Meilleure information des agent(e)s sur leurs droits.

Coûts estimés

Ne nécessite pas de budget spécifique.

Bilan - Evaluation

L'objectif est d'évaluer la portée du dispositif et d'en aménager le cas échéant les modalités. L'évaluation porte sur les premiers mois de mise en œuvre du dispositif. Un retour d'expérience intervenant dans les 6 mois après la naissance de l'enfant a été privilégié sous la forme d'entretiens :

- un entretien avec les managers ;
- un entretien avec les mères ou les parents dans le cas d'une adoption.

L'objectif est de s'assurer que ces entretiens ont bien été réalisés de manière exhaustive et que les bénéficiaires en ont bien été informés.

Cette démarche a été bien accueillie, aussi bien par les agents que par les managers.

Contact

Martine ITOUA, Chargée de mission égalité professionnelle

FICHE 11**Employeur : Conseil départemental du Val-de-Marne****Intitulé : Formation des équipes de crèches départementales à l'égalité filles-garçons****Descriptif**

Des crèches volontaires dédient leur journée pédagogique à l'égalité filles-garçons.

Deux agentes du service « Observatoire de l'égalité » interviennent pendant cette journée auprès de toute l'équipe de la crèche volontaire.

La journée est divisée en plusieurs ateliers participatifs permettant au groupe formé d'avancer progressivement de l'identification des stéréotypes de sexe, à la compréhension des enjeux de cette thématique au sein d'une crèche et jusqu'à la modification des pratiques professionnelles.

Contexte et enjeux

La Convention internationale des droits de l'enfant reconnaît l'égalité filles-garçons comme un droit fondamental pour tous les enfants. Ainsi, au sein de la Direction des crèches du Département du Val-de-Marne, l'égalité filles-garçons a été identifiée comme l'une des valeurs prioritaires du projet éducatif départemental pour l'accueil de la petite enfance. C'est en effet une valeur indispensable au bon épanouissement de chaque enfant et pour leur ouvrir tout le champ des possibles.

Il s'agit donc de former les équipes des crèches afin qu'elles se saisissent de ce sujet et qu'elles soient actrices de la lutte contre les stéréotypes sexistes et de l'éducation à l'égalité dès le plus jeune âge.

Objectif – Finalité

Modification des pratiques professionnelles afin d'y intégrer la lutte contre les stéréotypes sexistes et la promotion de l'égalité filles-garçons.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

1. Une première rencontre est organisée entre l'Observatoire de l'égalité et la crèche volontaire afin de faire un état des lieux de la prise en compte de cette thématique au sein de l'établissement et pour cerner les attentes de la direction de la crèche quant à la formation.
2. L'Observatoire construit le déroulé de la journée en fonction de ce qui est ressorti de la réunion préparatoire afin de s'adapter au mieux aux besoins spécifiques de chaque crèche. Le déroulé est présenté à la direction de la crèche pour recueillir d'éventuels retours.
3. Environ un mois après la première rencontre, l'Observatoire intervient auprès de la crèche sur une journée. Plusieurs ateliers participatifs permettent de déconstruire les stéréotypes sexistes, de questionner les pratiques professionnelles de l'équipe et de réfléchir à la modification de ces dernières pour une meilleure prise en compte de l'égalité filles-garçons dans la crèche.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance**Facteurs de réussite**

- Travailler auprès de crèches volontaires ;
- Effet « boule de neige » entre les crèches d'un même territoire lorsque l'une d'entre elles a participé à cette formation ;
- S'appuyer sur les compétences professionnelles des stagiaires ;
- S'adapter aux attentes de chaque crèche et ajuster le programme en conséquence ;
- Inclure l'intégralité de l'équipe, y compris les agents techniques ;
- Utiliser des ateliers ludiques et participatifs pour former les équipes.

Freins identifiés

- Désintérêt voire méfiance de certains membres des équipes quant à la thématique en amont de la formation ;
- Le travail sur les concepts liés à l'égalité femmes-hommes doit être très ludique au risque de faire décrocher les stagiaires.

FICHE 11

SUITE

Point de vigilance

Difficulté à mettre en place un suivi après la tenue de la journée pédagogique.

Coûts estimés

Mobilisation de 2 agentes (temps de préparation et d'animation).

Bilan - Evaluation

Action réalisée auprès de 2 crèches volontaires. Les réactions pendant la formation et les retours via les questionnaires de satisfaction ont montré que :

- Les professionnels qui étaient sceptiques sur la thématique ont désormais compris les enjeux de l'égalité filles-garçons dans les crèches et adhèrent à la démarche ;
- Les équipes identifient les stéréotypes sexistes et comment les limiter au quotidien ;
- Les équipes se sentent plus en capacité d'aborder le sujet avec les parents ;
- Une dynamique de groupe se crée autour de la thématique.

3 autres crèches ont d'ores et déjà montré leurs intérêts.

Contact

Pauline LE VOT, Chargée de projet « Promotion de l'égalité » : pauline.levot@valdemarne.fr – 01 43 99 77 07

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

2.4. La lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement

FICHE 12

Employeur : Ville de Paris

Intitulé : Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail : former et sensibiliser de manière accessible et adaptée

Descriptif

La Ville de Paris poursuit son plan d'action afin de former et sensibiliser les agents à la question des violences sexuelles et sexistes au travail.

Formation de personnes-clefs : En 2019, les services RH des directions opérationnelles, les bureaux de prévention des risques professionnels et le service d'accompagnement et de médiation ont été formés aux violences sexuelles et sexistes par l'AVFT. En 2020, les permanents des organisations syndicales représentatives se verront proposer 3 sessions dédiées.

Formation de formateurs et sensibilisations des inspecteurs de sécurité de la Ville de Paris aux nouvelles dispositions réglementaires concernant le harcèlement sexiste dans l'espace public, dit « harcèlement de rue ».

Événement de sensibilisation : organisation d'une séance de théâtre forum dédiée à la question des violences faites aux femmes avec le Théâtre de l'Opprimé pour les encadrants ; participation de 8 équipes de la Ville de Paris à la Nuit des Relais, organisée à l'occasion du 25 novembre par la Fondation des femmes.

Sensibilisation en ligne : lancement d'outils en ligne en accès libre sur l'intranet : un autodiagnostic sur le sexisme accompagné de 2 modules de e-learning de 15 minutes. Les agents peuvent tester leurs réactions dans des situations concrètes et comprendre l'impact des comportements individuels. L'idée étant d'inciter les témoins passifs ou silencieux à réagir face au sexisme.

Construction collaborative d'outils : le groupe de travail composé des organisations syndicales représentatives, du service d'accompagnement et médiation ainsi que du bureau de l'action sociale co-construit et organise la diffusion des dépliants sur les violences sexuelles et sexistes (2019), sur l'impact des violences conjugales au travail (2020) et également à venir en 2020 une version du Violentomètre© sur les violences sexuelles et sexistes au travail.

Contexte et enjeux

Suite à l'obtention du Label Alliance (Égalité et Diversité) et dans le cadre du Plan parisien Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Lutte contre les discriminations et Handicap, la Ville de Paris s'engage pour continuer à lutter contre les violences sexuelles et sexistes sous toutes ses formes, notamment en tant qu'employeur.

Des dispositifs d'accompagnement et de signalement internes formalisés existent depuis 2017, cependant beaucoup d'encadrants se sentent encore démunis. Des agents assistent ou subissent des situations de violences sans savoir comment réagir ou qui contacter, comme le montre l'enquête IFOP Ville de Paris menée fin 2019 sur le ressenti discriminatoire des agents (sur les inégalités de traitement, les injures et les agressions).

Objectif – finalité

Outils les agents et les encadrants à mieux prévenir et détecter les situations de violences sexuelles et sexistes et savoir comment réagir et orienter leurs collègues ou leurs équipes.

Proposer des formats variés selon les publics visés afin que chacun puisse y trouver un contenu adapté (niveau de connaissance, de responsabilité, temps à y consacrer, etc.).

Modalités d'élaboration – étapes – calendrier

La Ville de Paris s'appuie sur la date clé du 25 novembre pour communiquer et sensibiliser largement. L'idée est de mobiliser en amont (à partir de juin) le groupe de travail dédié pour pouvoir proposer de nouveaux formats et outils. Ces derniers sont ensuite diffusés toute l'année.

FICHE 12

SUITE

Facteurs de réussite – freins identifiés – points de vigilance

Facteurs de réussite :

implication de différents services et agents dans la construction des outils (groupe de travail dédié) ou l'animation de sensibilisation (formateurs internes) ;

appel à des expertes (chercheuses de l'enquête Virage de l'INED, avocates de l'AVFT) et appui de l'Observatoire parisien des violences faites aux femmes ;

absence de dogmatisme vis-à-vis des agents et posture bienveillante des intervenants mais fermeté constante quant à l'objectif de sécurité et de qualité de vie au travail à atteindre.

Points de vigilance : le contexte sanitaire, difficulté à former à distance sur ces sujets même si l'autodiagnostic sexisme peut permettre une première prise de conscience.

Coûts estimés

Recours à des prestataires : formateurs et formatrices ; conception et réalisation de la séance de théâtre forum ; achat de la licence de l'autodiagnostic pour 6 mois ; achat des 2 modules de e-learning ; impression des supports de communication (dépliants, Violentomètre sur les violences sexuelles et sexistes au travail).

Bilan – évaluation

Bilan très positif des actions menées en 2019 qui ont été dans la mesure du possible reconduites et renforcées. Les actions 2020 sont en cours, le bilan sera à établir en 2021.

Contact

Marie LAHAYE, Responsable de la Mission Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations : marie.lahaye@paris.fr

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

FICHE 13

Employeur : Ministère de la Culture

Intitulé : Mise en œuvre de la lutte et de la prévention contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes (VHSS) au ministère de la Culture**Descriptif**

Dispositifs déjà en place en 2020 pour prévenir et lutter contre les VHSS :

- La double cellule d'écoute Allodiscrim (pour les discriminations, depuis 2017) et Allosexism (pour les VHSS, depuis 2018). Elle est gratuite, apporte un soutien juridique et psychologique accessible aux 29 000 agents du Ministère (directions, services, établissements, écoles) ainsi qu'aux 37 000 étudiants des 99 écoles du Ministère. La cellule a été autant saisie en 2020 que les autres années.

- Un plan de formation à la lutte et à la prévention contre les VHSS, mis en place en 2019 dans le cadre d'un marché interministériel de formation piloté par les ministères sociaux et remporté par le groupe EGAE. Ce plan de formation est accessible à l'ensemble du personnel de l'administration centrale, des administrations déconcentrées, des services à compétence nationale et des établissements publics nationaux.

Dispositifs mis en place en 2020 :

- L'extension de la cellule d'écoute Allosexism avec un avenant la rendant compétente pour traiter des situations de violence conjugale et intrafamiliale lorsqu'elles sont repérées dans le cadre du travail.

- L'extension du plan de formation pour en faire bénéficier

o les personnels et étudiants des 59 écoles de statut établissement public de coopération culturelle (EPCC) et associatif sous tutelle partagée du ministère de la Culture, avec un financement du Ministère jusqu'à un plafond de 3000€

o les étudiants des 40 écoles de statut établissement public national (EPN) sous tutelle du ministère de la Culture (marché spécifique en cours de définition)

- Une enquête interne, basée sur un sondage déclaratif, sur la perception des VHSS dans les écoles sous tutelle du ministère de la Culture. 9404 réponses ont été collectées. L'enquête a été réalisée, et ses résultats collectés, analysés et restitués, par le groupe Egaé. L'enquête est venue accompagner la mise en place du plan de formation.

- Suite à cette enquête, le Ministère accompagne les écoles dans la mise en place d'actions de préventions et de lutte contre les VHSS et leur fournira prochainement une note stratégique et des outils de procédure.

- La multiplication effective des signalements au titre de l'article 40 du code de procédure pénale au titre de violences et harcèlements sexuels et sexistes, à mesure que davantage de situations sont mises au jour. À noter notamment : le signalement de septembre 2020 par le Ministère à la suite des faits dénoncés par la chanteuse lyrique Chloé BRIOT à l'encontre de son partenaire de scène.

- La mise en place par le CNC d'un plan de formation (par l'AVFT) des producteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du jeu vidéo et de la création numérique. Les aides versées par le CNC seront conditionnées au suivi de ces formations qui donneront lieu à l'attribution d'un « certificat » attestant de leur obtention. Cette action, liée au volontarisme du Ministère, fait figure d'exemplarité par capillarité auprès des autres filières en recherche d'outils.

- Le début d'un travail d'alerte, de prévention et d'accompagnement des structures de formation, de production et de diffusion du secteur de la musique avec le Comité stratégique Égalité du CNM. Les résultats seront présentés à la ministre avant fin 2020.

- Une cellule d'écoute, opérée par AUDIENS et mise en place par la Fédération des employeurs du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) et les organisations de représentation des salariés de ces secteurs. Cette cellule confidentielle et gratuite propose un soutien psychologique et une orientation juridique à destination des salariés permanents et intermittents de ces secteurs.

Contexte et enjeux

Les violences et les harcèlements sexuels et sexistes apparaissent de façon systémique et généralisée dans l'ensemble de la société et n'épargnent ni le secteur culturel, ni les administrations. Leur prévention et la lutte contre toute forme de violence, et en particulier contre les violences sexuelles ou discriminatoires, est une priorité interministérielle.

FICHE 13

SUITE

Suite à l'enquête menée par Egaé, des situations de violences ont été déclarées dans de nombreux établissements. Pour faire face à ce constat, le Ministère continue de s'engager auprès de ces écoles en les outillant pour réagir aux signalements de VHSS, en leur fournissant des documents de communication et en les incitant à former l'ensemble du personnel et des étudiantes et étudiants.

Objectif – Finalité

Depuis 2017, le ministère de la Culture agit contre l'impunité dont bénéficient souvent les auteurs de comportements répréhensibles et encourage celles et ceux qui en sont les victimes à sortir du silence et à refuser toute forme d'irrespect. L'objectif de « tolérance zéro » est visé par le ministère de la Culture autant dans ses fonctionnements internes que dans l'ensemble des politiques qu'il porte.

Le Ministère travaille, à travers ces dispositifs de prévention et de lutte contre les VHSS, à promouvoir une culture de l'égalité et à faire des lieux de travail dans le secteur culturel des espaces inclusifs et bienveillants.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Les actions sont nombreuses et en constante évolution. La double cellule d'écoute AlloDiscrim-AlloSexism et la cellule d'écoute portée par la FESAC sont toutes deux actives. Le plan de formation est en cours.

L'enquête menée par Egaé a été menée en février, achevée en mars 2020 et restituée aux directions et aux représentants des personnels et des étudiants durant les mois de juin et juillet. Les suites données sont en cours.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Retard dans la mise en place du plan de formation, entraînée par les différences de statut entre écoles (résolu) et l'exclusion des étudiants du marché interministériel de formation (en cours de résolution).

Retard dans le développement de la cellule FESAC, qui est très peu sollicitée aujourd'hui alors qu'elle s'adresse à plus de 200 000 salariés. Un redoublement de la communication est prévu fin 2020.

Coûts estimés

Cellule AlloDiscrim-AlloSexism : 140 000 € environ prévus entre août 2019 et juillet 2021.

Cellule d'écoute FESAC : soutien de 250 000 € du Ministère.

Enquête interne : environ 35 000 €. Ce projet reçoit en 2020 un soutien financier à hauteur de 9600€ de la part du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle 2020 de la DGAPFP.

Plan de formation par le groupe Egaé : 40 000 € d'octobre 2019 à juin 2020.

Bilan - Evaluation

Bilan positif. Le Ministère se saisit d'un sujet crucial et difficile et met tout en œuvre pour sensibiliser, repérer, traiter les violences sexuelles.

Contact

Agnes SAAL, Haute fonctionnaire Egalité, diversité et prévention des discriminations : Agnes.saal@culture.gouv.fr

FICHE 14

Employeur : Ministère des armées / Contrôle général des armées / Cellule Thémis

Intitulé : La cellule Thémis a créé et mis en place sur l'un des réseaux internes au ministère des armées (SGA Connect), un e-learning de sensibilisation aux infractions sexuelles, accessible à l'ensemble des agents civils et militaires du ministère

Descriptif

Cet e-learning se veut un outil de sensibilisation sur les harcèlement, discrimination et violences sexuelles et sexistes (HDV-S).

Il se compose de trois parties :

- 1- « **définitions** » : module explicitant les différents types d'infractions sexuelles ;
- 2- « **savoir se comporter** » : destinés aux différents protagonistes (victime, auteur, témoin et hiérarchie), ces quatre modules donnent des conseils et des règles de conduite. A la fin de chacun d'eux, des questionnaires permettent à l'internaute de vérifier la bonne assimilation des données ;
- 3- « **entraînez-vous** » : ce module consiste en un jeu de sensibilisation aux risques liés aux HDV-S, qui comporte plusieurs « jeux ». Dans chacun des cas développés, une situation d'infraction sexuelle est présentée et il est demandé au participant de résoudre le problème posé et de présenter les bonnes réactions à adopter.

L'intérêt de cet outil réside également dans la communication d'une moyenne calculée à partir des bonnes ou mauvaises réponses formulées.

Contexte et enjeux

Cet e-learning s'inscrit dans le cadre de la mission de prévention qui est une des responsabilités de la cellule Thémis. Son côté ludique lui permet en particulier de toucher une population jeune, et notamment les militaires du rang qui constituent l'essentiel du flux des recrutés.

Objectif – Finalité

Cet outil de sensibilisation contribue aux actions de sensibilisation que doivent mener tous les grands subordonnés de la ministre dans le cadre du plan de formation aux HDV-S mis en place au sein du ministère des armées.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Déjà créé et mis en place.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le principal facteur de réussite est la communication relative à ce dispositif et son appropriation par la hiérarchie. L'un des freins pourrait être la détention nécessaire d'un terminal numérique pour l'utiliser.

Coûts estimés

Sans objet.

Bilan - Evaluation

Sa mise en place ayant eu lieu à l'été 2020, un bilan sera fait à l'issue de la première année d'utilisation.

Contact

CGA GINER, Chef de la cellule Thémis

FICHE 15

Employeur : Mairie de Corcoué sur Logne, Hôpital Bel Air (Corcoué sur Logne) et Hôpital Daumézon (Bouguenais)

Intitulé : Labels Egalité et Diversité : création d'un dispositif d'écoute ad hoc : Comité Alerte Discrimination

Descriptif

La mairie de Corcoué sur Logne, les hôpitaux Bel Air et Daumézon ont obtenu fin 2019 début 2020 respectivement les labels « égalité et diversité ». Dans le cadre de cette démarche, a été pensé un dispositif d'écoute et de traitement des situations de discrimination, d'harcèlement ou agissements sexistes de façon indépendante et partagée.

Un dispositif regroupant des représentants des 3 structures + un représentant extérieur d'une autre structure publique (Nantes Métropole) et coordonné par une Psychologue du travail extérieure aux 3 entités juridiques publiques.

Contexte et enjeux

Elaborer un dispositif cohérent et pérenne entre acteurs publics d'un même territoire au bénéfice de la promotion des valeurs du service public et de la vie au travail de l'ensemble des professionnels.

Nécessité d'élaborer un dispositif pragmatique et adapté à trois « petites » structures publiques (CH G Daumézon – 650 agents, CH Bel Air- 150 agents et Commune de Corcoué/Logne- 33 agents).

Rendre le dispositif efficient et transparent.

Garantir l'indépendance des membres et au-delà de leurs liens hiérarchiques avec les 2 hôpitaux et la commune : convention passé avec les membres en appui.

Objectif – Finalité

Missions principales :

- Recueillir les signalements et écouter les propos recueillis sans jugement ni interprétation ;
- Diagnostiquer l'évènement comme un acte discriminant (ou pas) ;
- Informer le « plaignant » de la procédure et l'accompagner ;
- Faire des propositions de prévention et d'amélioration ;
- Être organe consultatif au sein de l'établissement ;
- Travailler en toute indépendance.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- Proposition de la composition par les directions et le comité de pilotage ;
- Constitution du Comité Alerte Discrimination après appel à candidature (interne et externe) ;
- Formation Ad hoc de ses membres ;
- Création des règles de fonctionnement du dispositif par les membres du CAD ;
- Engagement individuel des membres sur la confidentialité des informations reçues et transmises ;
- Règles prévenant tout conflit d'intérêt définies ;
- Convention passée entre les membres du CAD et les directions garantissant leur indépendance et affirmant que le temps passé sur le dispositif est du temps de travail effectif.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Réussites : opérationnalité d'un programme d'action qui vit bien au-delà de l'obtention stricte de deux labels :

- Engagement et mobilisation des élus, des directions ;
- Association et implication des partenaires sociaux ;
- Temps dédié (inclus dans le temps de travail) pour les membres du CAD ;

FICHE 15

SUIITE

- Donner les moyens aux membres de « réussir » et penser un dispositif adapté à la configuration des structures publiques ;
- Communication adaptée sur le dispositif ;
- Lisibilité des modalités de saisine : un numéro de téléphone et un mail.

Freins :

Garantir l'indépendance pour être totalement légitime ;

Intégrer le dispositif CAD sans le substituer aux autres possibilités de « recours » internes ou externes :

- o Recours hiérarchiques,
- o Sollicitation des représentants du personnel,
- o CHSCT
- o Tribunaux
- o Défenseur des droits.

Coûts estimés

Coûts liés au temps dégagé pour les professionnels investis dans le dispositif.

Coût du psychologue du travail intervenant.

Temps de formations dédiées.

Bilan - Evaluation

Dispositif légitime et légitimé de par sa structuration

Peu de sollicitation en 18 mois mais plusieurs situations traitées via les autres modalités institutionnelles – contribution à la libération de la parole.

Dispositif opérationnel et pragmatique mêlant professionnels des trois structures et professionnels extérieurs : regards croisés.

Contacts

Philippe PARET, Directeur CH Daumézon et CH Bel Air : Philippe.paret@ch-gdaumezon.fr

Veronique GROLLEAU, Directrice générale des services, Mairie De Corcoué sur Logne : direction@mairiecorcoue.fr

FICHE 16

Employeur : Ville de Paris

Intitulé : Processus de labellisation : impliquer les directions pour co-construire et déployer un plan d'action répondant aux réalités et besoins de terrain

Descriptif

La candidature de la Ville de Paris au double Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Diversité a constitué, non pas un aboutissement, mais bien un levier pour lancer la Démarche Égalité, politique interne d'inclusion de la collectivité parisienne, et un aiguillon pour impliquer toutes les directions opérationnelles sur le long terme.

Au-delà de l'état des lieux global invitant à revoir certaines procédures RH, les directions ont pu identifier leurs propres besoins et difficultés puis proposer des actions pour y remédier. La Mission Égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations de la DRH a été créée suite à l'obtention des Labels afin d'épauler les directions, de porter des projets transversaux et d'assurer la pérennité de ces actions, seule garantie de leur efficacité.

Contexte et enjeux

La Ville de Paris est reconnue pour ses actions en faveur de l'égalité femmes hommes et de la lutte contre les discriminations auprès des habitants et des usagers (financement et accompagnement des associations, service public inclusif et politique d'achats responsables). La démarche en interne auprès des agents de la Ville est plus récente même si le premier diagnostic sur l'égalité femmes-hommes et la mixité a été mené dès 2004 par le CREDOC.

À ce titre, le choix de candidater aux Labels a été déterminant pour aider la Ville de Paris à formaliser sa politique et impliquer durablement les différentes parties prenantes (élus, services de la DRH, directions, organisations syndicales) tout en prenant en compte les contextes et particularités de chaque direction.

Objectif – finalité

Utiliser la double labellisation Égalité et Diversité pour :

Structurer la Démarche Égalité : création de la Mission Égalité professionnelle f-h, LCD et Handicap à la DRH et d'une gouvernance dédiée au suivi des Labels par les élus, dialogue social ;

Formaliser des outils : état des lieux et analyse des risques de discrimination, plan d'actions, plan de formation et bilan annuel du plan d'actions ;

Accompagner le changement de procédures (recrutement et mobilité interne, grossesse et maternité, lutte contre les violences sexuelles et sexistes, etc.) ;

Acculturer les agents sur le sujet de l'inclusion en communiquant sur la Démarche Égalité : réalisation d'une exposition sur les actions menées par la Ville employeur pour aller à la rencontre des agents.

Modalités d'élaboration – étapes – calendrier

Janvier-Août 2019 : Audit initial, envoi de fiches projets sur les points d'insuffisance, oral devant les commissions Égalité et Diversité

Septembre-Décembre 2019 : Réalisation d'une grande enquête sur le ressenti discriminatoire des agents ; validation des axes du « Plan d'action parisien Égalité femmes-hommes, lutte contre les discriminations et handicap »

Janvier-Mars 2020 : Bilan « année zéro » du plan d'action parisien

Septembre-Décembre 2020 : Présentation du plan d'action parisien en CT et CHSCT centraux ainsi qu'en Conseil de Paris

Facteurs de réussite – freins identifiés – points de vigilance

Facteurs de réussite : engagement politique, mobilisation des services RH des directions, calendrier rythmé par la candidature.

Freins identifiés : illusion d'égalité des agents, manque de temps des services RH des directions.

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

FICHE 16

SUITE

Points de vigilance : dépasser la phase expérimentale lorsque l'on modifie des procédures RH impactant toute l'administration, maintenir l'équilibre entre le nécessaire respect des contingences et spécificités de chaque direction et l'impératif de performance collective.

Coûts estimés

Coût de l'audit sur site mené par l'Afnor avant de pouvoir se présenter devant les commissions Égalité et Diversité. Recours à des prestataires pour réaliser l'enquête sur le ressenti discriminatoire et pour créer l'exposition démarche Égalité.

Bilan – évaluation

Faire de la labellisation un préalable au lancement de la Démarche Égalité a porté ses fruits. Cela a permis de mobiliser de nombreuses parties prenantes sans imposer une politique égalité et lutte contre les discriminations conçue par la seule direction des ressources humaines ou un cabinet extérieur. Les labels ont servis de levier, d'aiguillon pour inscrire les actions dans la durée, mais aussi de cadre, tandis que le regard extérieur des auditrices de l'Afnor et des commissions d'attribution a contribué à faire évoluer nos axes de travail. Le principe d'amélioration continue et les marges de progression identifiées nous encouragent à avancer avant l'audit intermédiaire de 2021.

Contact

Marie Lahaye, Responsable de la Mission Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations : marie.lahaye@paris.fr

FICHE 17

Employeur : Mairie de Corcoué sur Logne, Hôpital Bel Air (Corcoué sur Logne) et Hôpital Daumézon (Bouguenais)

Intitulé : Promotion de l'égalité femme-homme, de la diversité et lutte contre toutes formes de discrimination à travers l'engagement dans la démarche de labellisation Egalité et Diversité

Descriptif

La mairie de Corcoué sur Logne, les hôpitaux Bel air et Daumézon ont obtenu fin 2019 début 2020 respectivement les labels « égalité et diversité ». Avec cette démarche, ces 3 structures entendent renforcer la culture de l'égalité femme-homme au cœur des politiques RH et du management sur leur territoire et au sein de leurs établissements. Lutter contre toutes formes de discrimination dans le milieu du travail est également un objectif prioritaire tant auprès des agents que des usagers.

Contexte et enjeux

- Elaborer un dispositif cohérent et pérenne entre acteurs publics d'un même territoire au bénéfice de la promotion des valeurs du service public et de la vie au travail de l'ensemble des professionnels ;
- Nécessiter de faire du lien entre des cultures professionnelles différentes ;
- Rassembler 3 établissements aux spécialités différentes ;
- Animation et coordination du dispositif entre acteurs publics pour le rendre cohérent et pérenne.

Objectif – Finalité

Contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail et à la prévention des Risques Psycho-sociaux en s'inscrivant dans une démarche de développement durable ;

Affirmer les valeurs du service public ;

Structurer les processus RH pour garantir l'égalité et l'équité de traitement et promouvoir la diversité dans les recrutements et le déroulement de carrière des agents ;

- Mettre en place des actions phares pour sensibiliser TOUS les agents ;
- Consolider et diffuser une culture de sensibilisation dans les équipes ;
- Réunir les 3 structures publiques afin de mettre en place une politique commune et des actions partagées ;
- Définir un plan d'action pluri annuel structuré et donner force à la cohérence du projet ;
- Continuer à former et sensibiliser les agents.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

2018 - Lancement d'une démarche commune et territoriale des Centres Hospitaliers GD et Bel Air, et la mairie de Corcoué / Logne

Sept 2018 à mai 2019 - Campagne de communication et sensibilisation auprès des professionnels

Mai 2019 - Mise en place de la Cellule Alerte Discrimination (Cellule d'écoute commune)

Juin 2019 - Audit AFNOR sur site

Novembre 2019 - Obtention du Label Diversité

Février 2020 - Obtention du Label Egalité

Depuis Mars 2020 - Poursuite des plans d'actions avec par exemple :

3^{ème} trimestre 2020 – Expo itinérante et actions de sensibilisation pour les agents des 3 établissements.

1^{er} semestre 2021, conception et réalisation de micros séries en 6 épisodes, dans le cadre d'une résidence de journaliste, en partenariat avec la DRAC pays de la Loire, le département de Loire Atlantique et la comcom Sud Retz Atlantique.

→ Prévision d'un renouvellement audit en 2021 pour assurer la continuité de la démarche

FICHE 17

SUIITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : opérationnalité d'un programme d'action qui vit bien au-delà de l'obtention stricte de deux labels

- Engagement et mobilisation des élus, des directions et de l'équipe de référents ;
- Association et implication des partenaires sociaux ;
- Impliquer l'encadrement et le corps médical à l'hôpital ;
- Structuration d'un plan d'action partagé et pragmatique ;
- Savoir se renouveler : exemple - Mise en place d'un projet de 6 micros séries (co financé par la DRAC, le département et la comcom SRA) qui débute à l'automne 2020 ;
- Création d'une exposition à destination des 3 établissements pour promouvoir la démarche auprès de tous les agents ;
- Création d'un dispositif d'écoute partagé et 100 % indépendant entre les 3 structures publiques et ouverte (un membre représentant Nantes métropole, laquelle est engagée dans la démarche diversité) : Comité Alerte Discrimination ;
- Etre préparé à avoir des situations / des ressentis de discrimination qui émergent ;
- Opportunité de démultiplier la démarche au niveau d'un Groupement Hospitalier de Territoire (Hôpital) ou d'une Intercommunalité (Commune).

Freins :

Devoir gérer certaines injonctions paradoxales comme par exemple conduire un plan de retour à l'équilibre (dont des suppressions de poste), tout en affirmant des valeurs à travers la démarche Diversité et Egalité ;

Dégager un budget adapté et dont les retours sur investissement s'envisagent sur la durée = démarche de développement durable. Comment convaincre et valoriser également les coûts de la « non qualité » ;

Se renouveler et ne pas s'essouffler dans le temps.

Coûts estimés

- Coûts liés aux labels sous l'égide d'Afnor Certification ;
- Coûts des formations/ sensibilisations réalisées sur les trois structures ;
- Coûts liés au temps dégagés par les professionnels investis dans la démarche.

Bilan - Evaluation

- Labels obtenus par les trois structures publiques en cohérence d'un projet partagé ;
- De nombreux sujets liés à ces thématiques ne sont plus tabou ;
- Des actions concrètes sont mises en place ;
- Démarche qualité structurée et aidante en termes de méthodologie à travers les deux labels.

Contacts

Philippe PARET, Directeur CH Daumézou et CH Bel Air : Philippe.paret@ch-gdaumezon.fr

Veronique GROLLEAU, Directrice générale des services, Mairie De Corcoué sur Logne : direction@mairiecorcoue.fr

FICHE 18

Employeur : Ministère des armées

Intitulé : Démarche de labellisation « Egalité professionnelle » et « Diversité »

Descriptif

Après avoir obtenu en février 2020 le label « Égalité » sur un périmètre pilote représentant 53 000 agents, le ministère des armées souhaite proposer sa candidature au label « Diversité » avec dépôt du dossier de candidature avant la fin de l'année 2020. Pour conduire cette démarche, le ministère a pris l'option de se faire accompagner par un prestataire de services pour parvenir, à l'issue, à l'obtention de la double labellisation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité ».

Contexte et enjeux

L'égalité et la diversité sont deux valeurs fondatrices au sein du ministère des armées qui historiquement, joue un rôle essentiel en matière d'intégration, de promotion sociale et d'égalité. Depuis plusieurs décennies, celui-ci s'est en effet pourvu d'un système complet et cohérent de gestion des carrières, de l'engagement jusqu'à la reconversion, fondé sur le principe du mérite qui garantit l'égalité de traitement.

Par ailleurs, depuis le plan d'action « La République en actes », arrêté lors du comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté du 6 mars 2015 qui vise à lutter contre les discriminations dans la gestion des ressources humaines de la fonction publique, les ministères ont été invités, par décision du Conseil des ministres du 5 mai 2015, à rechercher une double labellisation « Diversité » et « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

Soucieux de formaliser ses acquis, de s'engager avec détermination dans cette action de politique publique et de s'inscrire dans une démarche de progression constante, le ministère des armées a donc choisi de se lancer dans une démarche de labellisation en plusieurs étapes. A cet effet, le ministère a pris l'option de se faire accompagner par un prestataire de services et de se doter d'un COFIL piloté par le Haut fonctionnaire à l'égalité des droits.

Objectif – Finalité

Parvenir à l'obtention de la double labellisation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité » afin de conforter ses acquis, renforcer ses bonnes pratiques et promouvoir la reconnaissance des compétences.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- Cette démarche s'appuie sur une équipe projet et de l'ensemble des représentants des armées, directions et services réunis dans un COFIL présidé par le Haut fonctionnaire à l'égalité des droits ;
- Deux espaces collaboratifs de travail ont été créés sur l'intranet du ministère (INTRADEF).

Concernant le calendrier :

- Dépôt du dossier de candidature « Diversité » sur un périmètre pilote avant fin 2020 ;
- Dépôt du dossier de candidature pour la double labellisation « Egalité et Diversité » (ALLIANCE) en 2022.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

L'état des lieux dressé par le cabinet-conseil chargé d'accompagner le ministère dans cette démarche, met en lumière un certain nombre de points très positifs tels que l'extension des compétences de la cellule Thémis à l'ensemble des critères de discrimination.

Coûts estimés

Le coût de la certification AFNOR a été estimé à 60 000 €.

Bilan - Evaluation

Le ministère a réussi la première étape de sa démarche de labellisation et a obtenu le label « Egalite » sur un périmètre pilote en janvier 2020.

FICHE 18

SUITE

Contacts

Genevieve EMPTOZ : genevieve.emptoz@intra.def.gouv.fr

Anais ARRIGHI : anais.arrighi@intra.def.gouv.fr

FICHE 19

Employeur : Nantes Métropole, Ville de Nantes & son CCAS

Intitulé : Mesurer le sentiment de discrimination perçu par les agentes et les agents afin d'identifier les actions d'amélioration à engager

Descriptif

Le baromètre perception des discriminations a été lancé auprès des agentes et des agents nantais et métropolitains en mai 2019. Dans le but de mesurer une perception actualisée du sentiment de discrimination au travail ce baromètre fait suite à deux enquêtes lancées en 2015 (Métropole) et 2016 (Ville de Nantes & CCAS). Évaluer le ressenti de discrimination en tant que victime et/ou témoin, identifier les critères de discrimination les plus invoqués et sur lesquels agir, mesurer le niveau de connaissance s'agissant des dispositifs mis en place par les collectivités en constituent les premiers objectifs.

Le baromètre 2019 a été réalisé avec le concours du cabinet ISM-CORUM, attributaire du marché, garant du caractère scientifique de la méthodologie utilisée et de la représentativité de l'enquête menée. Celle-ci a fait l'objet d'une concertation continue associant les membres du Conseil consultatif interne à l'égalité diversité mixité (agents volontaires et représentants du personnel) de la structuration du questionnaire à l'élaboration des préconisations à mettre en œuvre.

L'exploitation des données recueillies auprès des 2025 répondants (22,5 % des 8984 agents consultés) et des 1794 questionnaires dépouillés fait notamment apparaître les principaux résultats suivants :

- 76 % des agentes et des agents interrogés pensent que le baromètre perception des discriminations est pertinent voire très pertinent ;
- 96 % des agentes et des agents considèrent qu'il est important ou très important que la Ville de Nantes, le CCAS et la Métropole agissent sur les situations de discrimination ou de harcèlement discriminatoire au travail ;
- L'âge, le sexe et le critère ethno-racial constituent les premiers critères de discrimination évoqués par les agents.

Contexte et enjeux

La Ville de Nantes, son CCAS et la Métropole sont engagées dans une démarche de double labellisation Diversité et Egalité. Elles mènent une démarche en faveur de l'égalité au travail.

Objectif – Finalité

Objectiver et mesurer les ressentis en permettre à chaque agente et agent de s'exprimer sur son vécu au sein des services.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- Février 2019 : Information des représentants du personnel (CHSCT, CCIEDM) et des agents ;
- Mars 2019 : notification du marché et structuration de l'enquête ;
- Avril 2019 : passation du questionnaire ;
- Mi-mai à mi-juin : Groupes qualitatifs ;
- Juin 2019 : conclusions et élaboration des premières préconisations.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite :

- Information et communication sur les enjeux de l'enquête ;
- Mobilisation des services pour permettre aux agents non connectés de participer à l'enquête ;
- Exploitation des résultats et élaboration d'un plan d'actions ;

Freins identifiés – Points de vigilance :

Périmètre de l'enquête et l'accès à l'information pour les agents non connectés.

Coûts estimés

23400 euro pour le contrat de marché + temps de travail dédiés.



FICHE 19

SUITE

Bilan - Evaluation

- Question de la pertinence de l'enquête posée aux répondants ;
- Mise en place d'un baromètre qui permet de mesurer tous les 3 ans la perception des agents.

Contact

Christine CORBOU, directrice de la Qualité de Vie et Santé au travail :

Christine.corbou@nantesmetropole.fr – 02 40 41 95 37

2.6. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques

FICHE 20

Employeur : Ministère de la Culture

Intitulé : Indicateurs de la parité dans le spectacle vivant

Descriptif

Un indicateur composite a été créé en 2019 afin de mesurer la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur de la création artistique : dans les structures labellisées, mais aussi dans 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 permet de mesurer, selon les labels, les avancées à la fois en matière de soutien à la création et de diffusion/programmation. Son élaboration a fait l'objet d'une large concertation avec les services métiers concernés, mais aussi avec les syndicats et les associations professionnelles.

Intégrées en novembre 2019 aux enquêtes statistiques de la DGCA, les variables permettant de construire ces indicateurs ont été réunies pour la première fois au début de l'année 2020. Ces données continueront par la suite à être collectées tous les ans mais la progression sera appréciée sur trois 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 moins de 25 % de la programmation au cours de la première saison comptabilisée, et +5 points pour les structures dans lesquelles elles représentent 25 à 40 % de la programmation.

Contexte et enjeux

En 2019, le Ministère a été retenu comme expérimentateur pour tester la mise en place d'un budget intégrant l'égalité, pour une généralisation envisagée dès le projet de loi de finances 2021. Cet outil de pilotage et d'évaluation des politiques publiques a permis de formaliser une volonté exprimée dès la Feuille de route Égalité 2018-2022 du ministère de la Culture concernant la proportion de femmes parmi les programmations culturelles.

Objectif – Finalité

L'objectif est d'améliorer la représentation des femmes artistes, créatrices et professionnelles de la culture. Les indicateurs permettent aux institutions labellisées de la création de prendre conscience des divergences entre les engagements ministériels en termes de parité et d'égalité des chances, et la réalité de la programmation du spectacle vivant. L'obligation de progression assure le suivi de cette mesure et l'engagement des structures.

Les conséquences financières du suivi ou du non-suivi de la progression demandée n'ont pas encore été définies : sanctions, majoration ?

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Le projet devait être lancé en 2020, à partir des chiffres des saisons 2019. Le calendrier a été bousculé par l'absence de réponses des structures (voir ci-dessous) puis par le contexte sanitaire et l'annulation de nombreuses programmations qui s'ensuivit.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

À la fin juin 2020, après six mois d'enquête, seulement un tiers des structures interrogées ont répondu complètement aux questions concernant la parité. Malgré une prolongation de trois mois du délai de réponse, le taux de non-réponses atteint 39 % ; pour certains labels, le taux de réponses complètes est même trop faible pour permettre l'analyse statistique. Par conséquent, cet objectif phare risque de ne pouvoir être atteint dans la temporalité prévue, faute de la constitution d'une base statistique suffisante pour permettre l'analyse de la progression sur la période de trois ans susmentionnée.

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

FICHE 20

SUIITE

La connaissance du secteur se développe néanmoins. La DGCA a pu recueillir et analyser des données sur la répartition genrée au sein des équipes conventionnées du spectacle vivant et du budget de ces équipes.

La volonté politique demeure forte sur ce sujet. Les états généraux des festivals, qui se sont déroulés les 2 et 3 octobre 2020 à Avignon, ont comporté à la demande de la ministre un atelier sur l'égalité et la diversité au sein des festivals.

Coûts estimés

/

Bilan - Evaluation

Bilan mitigé. Cette volonté politique est toujours considérée comme essentielle mais sa mise en place est retardée par l'insuffisance de la coopération des structures et par un contexte sanitaire et culturel difficile. Le dispositif devra être relancé et potentiellement actualisé en 2021.

Contacts

Agnès SAAL : agnes.saal@culture.gouv.fr

Sylviane TARSOT : sylviane.tarsot-gillery@culture.gouv.fr

2.7. Le réseau de référentes et référents égalité

Employeur : Ministère des armées

FICHE 21

Intitulé : Création et déploiement d'un réseau de référents mixité-égalité au sein du ministère des armées

Descriptif

Un réseau de référentes et référents « mixité-égalité » au sein de l'ensemble des armées, directions et services a été créé le 9 janvier 2020. Ce réseau a pour objectif de faciliter la déclinaison et la diffusion de la politique ministérielle dans ce domaine. Désormais, grâce à la vigilance et aux capacités d'écoute de ces interlocuteurs, civils et militaires, présents en administration centrale, mais aussi sur le terrain, les comportements inappropriés ou les situations d'atteinte au « bien vivre ensemble » peuvent être dénoncés et traités rapidement.

Ces référents bénéficient d'une note ministérielle de cadrage, d'une formation dédiée, de journées thématiques mais également d'outils en cours d'élaboration (ex : guide, lettres de missions personnalisables, espaces collaboratifs de travail, outil sur le sexisme...).

Contexte et enjeux

Le plan mixité lancé par le ministre le 7 mars 2019 a validé le principe d'une généralisation des référents « mixité » mis en place au sein de l'armée de terre depuis 2002, à l'ensemble des armées, directions et services.

Parallèlement, dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, le ministre de l'action et des comptes publics a demandé aux ministres, préfets de région ou de département et recteurs d'académie, de prévoir le déploiement de référentes et référents « égalité » au sein de leurs organisations respectives.

Afin d'assurer la prise en compte efficace de ces enjeux, sans toutefois multiplier le nombre d'acteurs, des référentes et référents « mixité – égalité » ont été progressivement mis en place au sein de l'ensemble des armées, directions et services du ministère, y compris dans les établissements publics, ainsi qu'au sein des écoles et établissements de formation.

Pour le ministère des armées, cette démarche est essentielle car si la mixité et l'égalité sont des réalités acquises et vécues au quotidien, elles doivent continuer de faire l'objet d'un suivi attentif au sein de chaque emprise du ministère et sur tout le territoire.

Objectif – Finalité

Le déploiement d'un réseau de référents a pour objectif de diffuser et pérenniser la politique d'égalité et de mixité ministérielle.

De manière plus opérationnelle, le rôle des référents « mixité-égalité » est d'être à l'écoute des situations, d'accompagner les agents, de les informer, de jouer un rôle de médiateur et d'appui au commandement, tout en renforçant la cohésion et l'efficacité opérationnelle du ministère.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Une note de cadrage a été diffusée le 22 novembre 2019. Les référents sont idéalement nommés sur volontariat et constitués en binômes homme/femme mais aussi civil/militaire lorsque la nature de l'unité, de l'emprise ou de l'établissement le nécessite.

Concernant le calendrier :

1. Lancement du réseau des référents le 09/01/20
2. Nomination des référents pendant l'année 2020
3. Organisation de 5 séances de formation dédiée aux référents et intitulée : « Mixité et Egalité : un défi qui concerne les femmes ET les hommes » entre septembre et octobre 2020
4. Organisation d'une journée thématique annuelle

FICHE 21

SUITE

5. Validation et mise en œuvre du plan de formation ministériel pour l'égalité et la diversité avant la fin de l'année 2020

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Un pilotage par le Haut fonctionnaire à l'égalité des droits (HFED), une formation dédiée ainsi que la création de différents outils spécifiques devraient favoriser la réussite de ce réseau de référents.

Coûts estimés

18 000€ TTC : coût pour 5 séances de formation « Mixité et Egalité : un défi qui concerne les femmes ET les hommes » pour 100 référents. Une formation organisée à la fois en e-learning et en présentiel par un prestataire de formation extérieur.

Bilan - Evaluation

Environ 1200 référents ont déjà été nommés.

Environ 500 référents « mixité-égalité » ont bénéficié d'au moins une formation au cours de l'année 2020.

Contacts

Geneviève EMPTOZ : genevieve.emptoz@intradef.gouv.fr

Anais ARRIGHI : anais.arrighi@intradef.gouv.fr

2.8. La mesure des inégalités salariales

Employeur : **Ministères sociaux**

FICHE 22

Intitulé : Production de l'index d'égalité entre les femmes et les hommes pour le ministère de travail et les ministères sociaux sur le modèle de celui destiné aux entreprises du secteur privé

Descriptif

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes destiné à mesurer et à supprimer les inégalités de salaires qui comporte 5 indicateurs de mesure des rémunérations.

Le décret d'application du 8 janvier 2019 a précisé ses conditions d'utilisation.

Les ministères sociaux, à la demande de la ministre du travail ont décidé d'élaborer cet index pour le ministère du travail et les ministères sociaux dans leur ensemble.

Contexte et enjeux

Les inégalités de salaires ou de traitement entre les femmes et les hommes ne sont plus acceptables. Le gouvernement s'est engagé fermement en faveur de l'égalité. Les ministères sociaux se veulent exemplaires sur ce point.

Objectif – Finalité

Elaborer l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes pour le ministère de travail et les ministères sociaux afin d'obtenir un état des lieux sur les rémunérations comparées des femmes et des hommes.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Un groupe de travail s'est réuni à plusieurs reprises pour examiner les conditions et la méthodologie de production de l'index.

Les indicateurs relatifs aux rémunérations ont été renseignés à partir du système d'information Rh, RenoRH.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Point de vigilance : Sa réalisation. En effet, l'index tel que décrit dans le décret du 8 janvier 2019 a été conçu pour les entreprises du secteur privé de + de 50 salariés et n'est pas totalement adaptable aux règles de la fonction publique. Par exemple, l'indicateur 4 s'est révélé être peu pertinent.

En outre, son élaboration a nécessité une mise à plat des critères des différents indicateurs ce qui a permis de constater différentes incohérences dans les outils statistiques existants.

Coûts estimés

Temps agents uniquement.

Bilan - Evaluation

L'index a été réalisé en 2019 puis en 2020.

La production de l'index, si elle s'est révélée assez complexe a permis d'enclencher un travail préliminaire d'analyse des outils statistiques existants au sein des ministères sociaux. Celui-ci favorisera un renseignement plus rapide des indicateurs et tableaux en cours d'élaboration par la DGAFP.

En outre, des inégalités salariales ont été débusquées et devront être corrigées.

Contact

Emmanuelle BURGEI, Cheffe du département égalité, diversité, inclusion de la DRH des ministères sociaux : emmanuelle.burgei@sg.social.gouv.fr

FICHE 23

Employeur : Nantes Métropole, Ville de Nantes & CCAS

Intitulé : #NégoTraining, les clefs pour une négociation salariale réussie

Descriptif

Dispositif d'accompagnement gratuit à la négociation salariale destiné aux femmes.

Contexte et enjeux

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se manifestent sous des formes multiples. Et, c'est en matière de rémunération que ces inégalités sont les plus tangibles. En 2017 selon l'Insee, pour un même volume de travail (équivalent temps plein), les femmes salariées du secteur privé gagnent en moyenne 16,8 % de moins que les hommes. Si l'on tient compte des effets du temps partiel et du fait que les femmes sont moins souvent en emploi, cet écart s'élevé à 28,5 % pour le secteur privé. Dans le secteur public, si les inégalités de salaire en équivalent temps plein sont moins élevées (12,4 %), elles diminuent bien plus lentement.

Faire du principe constitutionnel « à travail égal, salaire égal » une réalité suppose une action d'ampleur qui s'adresse notamment aux concernées. Mesurer l'impact des choix de vie qui pèsent encore sur le déroulement de carrière, lever les freins tenant à l'auto-censure, développer la confiance en soi constituent de premiers leviers pour améliorer la situation professionnelle des femmes. C'est pourquoi la Plateforme RSE de Nantes Métropole a mis en place, avec le soutien de la Chaire RSE d'Audencia le dispositif #NégoTraining en 2017.

Genèse du projet

L'idée a germé à la suite d'un groupe de travail sur l'égalité professionnelle animé au sein de la plateforme RSE de la métropole nantaise en 2015-2016 avec un constat sans appel : les écarts de rémunération ne diminuent que trop faiblement.

Avec le soutien des réseaux nantais de femmes, des réseaux économiques engagés en RSE et des syndicats de salariés, la chaire RSE et la plateforme RSE de la métropole nantaise ont donc imaginé un dispositif gratuit de 3 heures, réservé aux femmes afin de :

- Les sensibiliser aux inégalités ;
- Les outiller en matière de négociation ;
- Leur donner envie d'agir à titre individuel.

Objectif – Finalité

Le dispositif #NégoTraining mis en place dans le cadre de la Plateforme RSE de la métropole nantaise est animé par des experts de l'égalité professionnelle et membres de la société civile (DRH, dirigeants, représentants syndicaux...) qui transmettent aux femmes les clés d'une négociation salariale réussie.

La formation s'articule autour des thématiques suivantes : sensibilisation aux inégalités salariales entre femmes et hommes à travers des chiffres clés - étapes et méthodes de la négociation salariale (connaître sa valeur et son employabilité, savoir se présenter de manière valorisante, évaluer son salaire et ses avantages à l'aide d'outils, définir sa stratégie de négociation et préparer son argumentaire).

Fort de la réussite des actions menées auprès des salariées du secteur privé, une réflexion va s'engager dans le but de proposer une déclinaison adaptée à destination des agentes exerçant au sein des services métropolitains et nantais.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Septembre/décembre 2017 : phase d'expérimentation
- Janvier 2018 : Ateliers étendus à toutes les femmes quelle que soit la CSP
- Décembre 2020 : Réflexion pour une transposition interne (plan d'actions égalité et mixité professionnelle 2021-2023)

FICHE 23

SUITE

Facteurs de réussite

Information et communication pour faire connaître le dispositif

- Formation courte compatible avec le temps de travail (3^h)
- Petit comité facilitant les prises de paroles libres (15 participantes)
- Possibilité de s'investir dans le dispositif en devenant formatrices pour les sessions à venir
- Implication des hommes en devenant formateurs
- Prise de conscience des femmes et mise en pratique
- Impact mesurable sur le territoire grâce à l'étude d'impact (Observatoire Plateforme RSE Nantes)

Freins identifiés – Points de vigilance

- Stéréotypes et préjugés communément partagés
- Disponibilité des potentielles intéressées
- Critiques s'agissant d'un dispositif exclusivement destiné aux femmes
- Charge organisationnelle importante
- Disponibilité des formateurs
- Dynamique sur le territoire a atteint un plateau

Coûts estimés

- Communication (impression flyers...)
- Impression des manuels (68 pages format cahier A5)
- Location salle
- Mobilise ressources humaines

Bilan – Evaluation

Études d'impact régulières réalisées par la Chaire RSE d'Audencia : questionnaires en amont, à chaud, à 6 mois et à 1 an (Etude impact #2 septembre 2020)

Contacts

Karine GINGREAU : Karine.gingreau@nantesmetropole.fr – 02 40 99 31 59

Ameline BORDAS : abordas@audencia.com - 02 40 37 81 45

2.9. La crise sanitaire : analyse des impacts sur les conditions de travail des femmes et des hommes

FICHE 24

Employeur : Ministère de la Culture

Intitulé : Enquête interne : « Qu'ont retenu les agents de la crise sanitaire ? »

Descriptif

Du 25 juin au 10 juillet 2020, les agents de l'administration centrale, des DRAC/DAC et des SCN étaient invités à participer à une enquête visant à mieux comprendre les impacts de la crise sanitaire sur leurs situations de travail et personnelles.

Contexte et enjeux

La crise sanitaire a été vécue et ressentie par les agents du Ministère avec des perceptions différentes selon leurs situations de travail et personnelle. Il était donc important pour le Ministère de mettre en place un dispositif d'écoute afin d'identifier les difficultés rencontrées durant cette période inédite, les motifs de satisfaction et les suggestions pour l'avenir.

Objectif – Finalité

Dresser un premier bilan de la crise et dégager des axes d'amélioration.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Le questionnaire en ligne a permis, du 25 juin au 10 juillet 2020, à 1 715 agents (soit un taux de réponse de 27 %) d'exprimer leur avis, à la fois sur la période de confinement et le déconfinement.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Pratique jusqu'alors limitée, le télétravail/travail à distance a été systématisé durant la période de confinement et a concerné 80 % des agents interrogés. Parmi les points de satisfaction exprimés : l'accompagnement des encadrants (75 % d'agents satisfaits) ou encore l'accès aux informations (90 % des agents déclarent avoir eu facilement accès aux informations diffusées par le Ministère et 74 % les ont trouvées utiles). À relever toutefois pour un agent sur cinq : des réunions régulières en nombre insuffisant, l'absence d'informations ou de lien avec l'encadrement.

Si 70 % des agents en télétravail/travail à distance estiment que leur installation à domicile était adaptée, ils soulignent un certain nombre de difficultés. 68 % mentionnent l'équipement informatique, l'accès au réseau et aux logiciels, et près d'1/3 des répondants, la conciliation entre sphère professionnelle et sphère privée comme principales difficultés rencontrées pendant le confinement.

La reprise du travail en présentiel a suscité des ressentis différents chez les agents. Si 81 % des répondants ont déclaré se sentir bien au moment de l'enquête, 25 % ont vécu la reprise du travail progressive en présentiel avec anxiété et 7 % avec peur. Les agents n'ayant pu assurer leurs missions durant le confinement figurent en tête de ceux qui se sentent moins bien.

La crise sanitaire a incontestablement renforcé la perception positive du télétravail : 97 % des agents qui avaient un avis favorable l'ont conservé à l'issue du confinement et 70 % des agents défavorables au télétravail ne le sont plus. 49 % des agents envisagent de faire une demande de télétravail. 2 agents sur 3 pensent que le développement du télétravail est un axe prioritaire, devant la simplification des démarches et des processus internes (50 %) et des modes d'organisation plus collaboratifs (37 %).

L'essor du télétravail se traduit également dans les faits : le taux d'équipement professionnel des agents en télétravail s'est amélioré depuis le déconfinement. La hausse la plus significative concerne les postes nomades fournis par le Ministère (40 % de taux d'équipement contre 28 % pendant le confinement).

À noter également que 53 % des agents – 57 % dans les DRAC/DAC- pensent que leur charge de travail a augmenté depuis le début de la crise sanitaire.

FICHE 24

SUITE

Coûts estimés

/

Bilan - Evaluation

L'enquête n'a pas donné de résultats significativement différents selon les genres. Les agentes ont un peu plus estimé que les agents avoir été sensibilisées par cette expérience aux enjeux du développement durable.

Contacts

Laurence KORENIAN : laurence.korenian@culture.gouv.fr

Agnès SAAL : agnes.saal@culture.gouv.fr

FICHE 25

Employeur : SPM, Ministère de la Culture, Ministère délégué chargé de l'Égalité

Intitulé : Mission Calvez sur la place des femmes dans les médias au cours de la crise sanitaire

Descriptif

Le Premier ministre a confié à la députée Céline Calvez cette mission qui a produit un rapport statistique et qualitatif sur la représentation des femmes dans les médias au cours de la crise sanitaire, et qui formule des préconisations visant à renforcer l'égalité de genre dans les médias.

Contexte et enjeux

Cette mission a répondu au constat du recul, dès le début de la crise et dans beaucoup de grands médias français, en termes de présence et de représentation des femmes. Cela, alors que la part des femmes parmi les journalistes, experts et présentateurs est déjà minoritaire en temps normal, bien qu'en augmentation, en particulier sur les chaînes publiques.

Objectif – Finalité

Les conclusions du rapport doivent permettre au ministère de la Culture et au gouvernement en général de prendre des mesures volontaristes en termes d'accompagnement des entreprises privées et publiques de médias vers des efforts de représentation genrée plus égalitaires.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

La mission a procédé par auditions des personnalités représentantes des structures publiques, privées et associatives de la presse, du cinéma et de l'audiovisuel.

Mission confiée en avril 2020. Rapport d'étape publié en juin, et rapport conclusif publié en septembre 2020.

A partir d'octobre, le ministère de la Culture prend l'attache des acteurs et actrices du monde des médias (associations, entreprises publiques, entreprises privées) pour les inviter à une réflexion sur les possibilités d'application de ces préconisations.

Le sujet est pris en compte dans les 72 conventions-cadres signées avec les éditeurs de presse écrite et le décret régissant le fonds stratégique pour le développement de la presse sera modifié pour mentionner le respect de la parité au sein des entreprises de presse dans les engagements fixés aux conventions-cadres à l'occasion de la prochaine réforme.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

La mission a rassemblé des statistiques de représentation genrée sur les ondes et a formulé 26 préconisations visant à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les médias. Parmi celles-ci figurent la mise en place de nouveaux indicateurs pour évaluer la présence des femmes dans les médias publics et privés, l'engagement des structures à travers des chartes ou encore la formation de l'ensemble des salariées et salariés aux questions relatives à l'égalité de genre. Le rapport recommande également la mise en place d'un bonus temporaire de l'aide publique, adossé au plan de relance, pour inciter les entreprises de médias à poursuivre leurs engagements à travers des outils de comptage et de formation ou avec la labellisation « Égalité professionnelle » délivrée par l'Afnor. Inversement, un malus progressif est préconisé pour les entreprises ne respectant pas leurs obligations légales, notamment en matière d'égalité salariale. Concernant les œuvres de fiction, le rapport encourage la création en 2021, par le CNC, d'un bonus parité pour les productions audiovisuelles, à l'instar de celui en place dans le cinéma depuis 2020.

Coûts estimés

Sans objet

Bilan - Evaluation

Le rapport a été salué pour sa qualité par la ministre de la Culture à sa parution, ainsi que plusieurs fois publiquement depuis, notamment devant l'Assemblée. Ses conclusions statistiques rendent indéniables que la sous-représentation

FICHE 25

SUITE

des femmes sur les écrans, dans les journaux et sur les ondes, déjà notable en temps normal, devient drastique en tant de crise. Ses préconisations sont précieuses en termes d'outils d'engagement et d'amélioration en matière de représentation genrée équilibrée.

Contacts

Céline CALVEZ : celine.calvez@assemble-nationale.fr

Agnès SAAL : agnes.saal@culture.gouv.fr

FICHE 26

Employeur : Ministère de la Culture**Intitulé : Accompagner les agents lors de la période de confinement « COVID », afin de d'accompagner et d'apporter des solutions concrètes aux agents victimes de situations de violences et de rompre l'isolement****Périmètre : personnels d'administration centrale, des services déconcentrés, services à compétence nationale, des EP sous tutelle du ministère de la Culture et pour certaines mesures des étudiants des écoles nationales d'enseignement supérieur sous la tutelle du MC (les étudiants bénéficient de la cellule de signalement externe. Ils ne sont pas concernés par les dispositifs d'action sociale)****Descriptif**

Dès le début du confinement en mars 2020, le ministère de la Culture a mis en place un soutien adapté et une communication renforcée sur les dispositifs de prévention de l'isolement et de lutte contre les violences.

Outre l'activation du numéro d'appel de la cellule de soutien psychologique Audiens, maintenue pendant toute la période de confinement et dans la phase de déconfinement, le ministère de la Culture a déployé des dispositifs d'action sociale.

Il a eu pour objectif d'accompagner et d'apporter des solutions concrètes aux agents et aux étudiants victimes de situations de violences. Dans ce cadre, le ministère a déployé un certain nombre de dispositifs d'action sociale afin de mettre en œuvres les mesures adéquates :

- un accès à un hébergement d'urgence ou à un logement adapté (hébergements d'urgence propres aux ministères ou appel au dispositif proposé par la SRIAS Ile de France ;

Un certains nombres d'acteurs de la prévention ont été et restent mobilisés :

- les travailleurs sociaux du ministère de la Culture peuvent être mobilisés pour un accompagnement des agents en Ile de France et dans les autres régions. Ils sont en capacité de recueillir la parole des victimes et de mobiliser leur réseau pour les orienter vers les associations dont la mission est d'accompagner et de soutenir les victimes ;

- les équipes de médecine de prévention ;

- les responsables de la prévention des discriminations et des violences et harcèlements sexuels et sexistes au sein des services et établissements publics.

Les agents peuvent également se rapprocher du référent en matière de lutte contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes désigné par les membres du CHSCT-Ministériel.

Par ailleurs, en mai 2020, le ministère de la Culture a décidé d'étendre les compétences de sa cellule externe à l'accompagnement des victimes de violences conjugales et intrafamiliales. Cette cellule externe propose une écoute, une d'aide juridique et psychologique à l'ensemble des agents de l'administration centrale, services déconcentrés, services à compétence nationale et établissements publics sous la tutelle du MC, ainsi qu'élèves des établissements d'enseignement supérieur Culture.

Contexte et enjeux

La crise sanitaire de la Covid 19 est une période à risque. Il était donc essentiel de mettre en œuvre des actions de prévention et de prise en charge, soutenus par une communication renforcée auprès des agents.

Objectif – Finalité

L'objectif est d'accompagner et d'apporter des solutions concrètes aux agents et aux étudiants victimes de situations de violences et de rompre l'isolement.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Le ministère a mobilisé ses ressources internes, ses partenaires et a étendu son marché de prestation de la cellule externe AlloDiscrim/AlloSexism.

FICHE 26

SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- équipe professionnelle très réactive
- large et récurrente communication auprès des services, des agents et des organisations syndicales
- passation rapide du marché cellule externe

A préciser : les modalités de retour d'expérience et d'analyse des signalements.

Bilan - Evaluation

Ce dispositif initié lors du premier confinement a été reproduit lors du second. L'extension du marché de la cellule externe est pérenne.

Contacts

Isabelle GADREY, Sous-directrice des politiques et relations sociales et de l'expertise statutaire
Sandrine SOPHYS-VERET, Responsable de la mission SRH Egalité Diversité

FICHE 27

Employeur : **Ministères sociaux**

Intitulé : Campagne et Webinaire de sensibilisation à l'accueil et à l'orientation des victimes de violences intrafamiliales pour les managers

Descriptif

Afin de mieux accompagner les managers à la problématique des violences intrafamiliales qui peuvent intervenir lors du confinement et impacter le collectif de travail, les ministères sociaux ont déployé des outils destinés aux managers : fiche comportant les numéros utiles et webinaire de sensibilisation.

Contexte et enjeux

Afin d'enrayer la propagation du virus de la Covid-19, le Président de la République a décidé d'un confinement du 13 mars au 11 mai 2020 de manière à réduire à leur plus strict minimum les contacts et déplacements sur l'ensemble du territoire.

Ce confinement inédit constitue un facteur aggravant pour les femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants lorsque celui-ci a lieu avec leurs agresseurs.

Conscients de leur responsabilité en tant qu'employeur public car ses agentes peuvent également être touchées, les ministères sociaux, qui portent la politique interministérielle d'égalité entre les femmes et les hommes, se devaient d'accompagner le personnel d'encadrement à mieux comprendre le phénomène et à savoir y répondre.

Les organisations syndicales ont été associées au processus.

Objectif – Finalité

Outiller les managers à mieux comprendre le phénomène des violences intrafamiliales et à savoir recueillir la parole des victimes et à les orienter vers les services et associations compétentes.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Elaboration du webinaire pendant la période du confinement par un cabinet extérieur spécialisé mi-avril 2020.

La vidéo a été séquencée en 5 temps.

1. Pourquoi cette vidéo ?
2. Comment se sent une victime de violence qui s'adresse à vous ?
3. Comment accueillir la parole ?
4. Comment orienter au mieux la personne ?
5. Comment prendre soin de soi.

Chaque séquence se termine par un récapitulatif visuel et oral permettant d'aider à la mémorisation.

Diffusion du webinaire et des fiches d'explication et des numéros utiles par mail et sur PACO (site intranet des ministères sociaux) à compter du 25 avril 2020.

Cette action est venue compléter la campagne nationale contre les violences intrafamiliales portée par la ministre en charge des droits des femmes.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Les freins identifiés relèvent du manque d'accès à leurs mails et à l'intranet des agentes et agents en période de confinement compte tenu des outils de communication inégalement répartis sur le territoire.

Coûts estimés

Temps agents de la DRH et de la DICOM + 2200 € pour le prestataire ayant conçu le webinaire.

Bilan - Evaluation

Retour positif de la part des managers et des agentes et agents.



FICHE 27

SUITE

Contact

Emmanuelle BURGEI, Cheffe du département égalité, diversité, inclusion de la DRH des ministères sociaux : emmanuelle.burgeti@sg.social.gouv.fr

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

FICHE 28

Employeur : Ministère de la transition écologique, ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, ministère de la mer

Intitulé : Observer les mesures réalisées dans la période COVID sous l'angle égalité femme/homme

Descriptif

Deux opérations ont été conduites :

- L'une en mai 2020, consistant à observer, par sexe la situation d'activité respective des femmes et des hommes, avant dé-confinement ;
- L'autre en août 2020, consistant à observer la répartition sexuée de l'attribution de la prime COVID.

Contexte et enjeux

Dans le contexte sanitaire lié à l'épidémie de COVID 19, ces observations poursuivent l'objectif général du pôle ministériel et les engagements du protocole égalité permettant d'assurer l'égalité professionnelle en s'appuyant sur des données et des observations sexuées, en particulier lorsqu'il s'agit de mesures ayant un impact sur les rémunérations.

Objectif – Finalité

Vérifier que les équilibres femmes/hommes sont respectés dans les différentes situations et à l'aune des équilibres démographiques propres au pôle ministériel.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Pour opération 1 - remontées statistique des services par enquête

Indicateurs : situation des agents par sexe (télétravail, ASA, présence, absence), dont :

- Répartition en télétravail, par macrograde, par sexe
- Répartition en ASA et en ASA garde d'enfant, par sexe

Pour opération 2 - extraction des données par la DRH

- Montant moyen par sexe
- Répartition par sexe et par service (AC/déconcentré)
- Nombre bénéficiaires par type de service, par macrograde et sexe
- Pourcentage bénéficiaires, par sexe, par type de service au regard des effectifs par sexe par type de service (ratio effectif total / effectif servi, par sexe)

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- systématisation de la donnée sexuée
- portage managérial

Coûts estimés

0 euros / coût ETP.

Bilan – Evaluation

Présentation des résultats aux représentants des personnels en CT et aux comités de suivi du protocole égalité.

Contacts

Jacques CLEMENT, Directeur des ressources humaines.

Hélène FERNANDEZ, Haute fonctionnaire en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes, SG/DRH : helene.fernandez@developpement-durable.gouv.fr

TITRE 2

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



Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique	1
Les Flux de personnels	2
Les Rémunérations	3
La Formation statutaire et professionnelle	4
Les Conditions, organisation et temps de travail	5
Les Relations professionnelles	6
L'action sociale	7

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique 1

Par ministères, filières et métiers	1.1
Par catégorie socio-professionnelle et hiérarchique	1.2
Dans les emplois de direction	1.3
Fonctionnaires, contractuels et apprentis	1.4
Les âges	1.5
Les travailleurs handicapés	1.6
Les niveaux de diplôme	1.7
Le temps partiel	1.8

1.1. Par ministères, filières et métiers

Au 31 décembre 2018, 5,56 millions d'agents travaillent au sein de la fonction publique en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), en hausse de 0,7 % sur un an. À ces agents publics s'ajoutent 78 600 contrats aidés. Comme en 2017, la hausse de l'emploi public s'explique notamment par le passage sous statut de contractuel de droit public, au sein du même versant, de 31 400 contrats aidés présents fin 2017. En prenant en compte la baisse du nombre de bénéficiaires de contrats aidés (-60 200), l'emploi chez les employeurs publics baisse de 0,4 %.

Hors contrats aidés, l'emploi augmente dans la fonction publique de l'État pour la troisième année consécutive (+0,8 %). Comme en 2017, cette hausse provient principalement des augmentations dans les ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de l'Intérieur et de la Justice. En outre, la contractualisation sous statut de droit public d'anciens bénéficiaires de contrats aidés n'explique pas toute la hausse. En effet, même sans la prendre en compte, l'emploi augmenterait dans ce versant (+0,2 %).

Dans la fonction publique territoriale, l'emploi progresse, en 2018, de 0,7 %. Comme en 2017, cette hausse est pour l'essentiel (0,6 point) liée au recrutement comme contractuels de bénéficiaires de contrats aidés présents fin 2017. Elle se situe principalement dans les établissements intercommunaux et dans les régions, notamment suite à la mise en place de la collectivité de Corse regroupant les compétences du conseil régional et des conseils départementaux corsés dès le 1^{er} janvier 2018. En prenant en compte les contrats aidés, en recul de 29 200 personnes, l'emploi baisse dans ce versant de 0,8 %.

Chiffres clés

Les femmes représentent **62 %** des agents publics et **42 %** des agents de la catégorie A+.

La fonction publique compte **2,4 agents de 50 ans et plus pour 1 de moins de 30 ans** alors que ce ratio est de 1,3 dans le secteur privé.

Dans la fonction publique hospitalière, l'emploi augmente de 0,4 % (dont 0,3 point lié au recrutement d'anciens contrats aidés), soit un rythme moins soutenu qu'en 2017.

Les femmes, déjà majoritaires dans la fonction publique (62,5 %) voient leur part continuer de progresser (+0,2 point comme les années précédentes). C'est parmi les agents de catégorie A+ que leur part augmente le plus (+0,5 point), mais elles y restent minoritaires (42 %).

Fin 2018, 62,5 % des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes, contre 46,2 % dans le secteur privé. En dix ans, la part des femmes dans la fonction publique a progressé de 2,7 points (+0,2 point en 2018). La FPH constitue le versant le plus féminisé avec 78,0 % de femmes (+1,3 point en dix ans). En particulier, dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées, cette part atteint 87,5 %. Dans la FPT, la part des femmes s'élève à 61,3 % (+0,3 point en dix ans). Les femmes représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux (87,7 %, en baisse de 0,4 point depuis 2015) mais elles sont moins représentées dans les établissements départementaux (27,9 %, en hausse de 1,8 point depuis 2009), du fait

de la faible proportion de femmes dans les services départementaux d'incendie et de secours. Avec 56 % de femmes, la FPE est le versant le moins féminisé même si leur part a augmenté de 2,4 points en dix ans.

La part des femmes varie de façon importante selon les métiers, en particulier dans la FPH et la FPT. Dans la FPH, les filières administrative et soignante sont les filières les plus féminisées avec près de 9 femmes pour 10 agents. A contrario, la filière technique-ouvrière est la seule filière où les hommes sont plus nombreux que les femmes. Dans la FPT, certaines filières sont également plus féminisées avec en tête les filières sociale et médico-sociale (respectivement 95,5 et 94,8 % de femmes), administrative (82,6 %), médico-technique (80,2 %). À l'inverse, on dénombre peu de femmes dans les filières incendie-secours (5,0 %), sécurité (22,1 %) et sportive (28,8 %). Dans la FPE, les métiers administratifs et de l'enseignement sont davantage féminisés : les femmes représentent, par exemple, 87,9 % des greffiers, 78,9 % des secrétaires administratifs, 84,5 % des professeurs des écoles et 61,1 % des professeurs agrégés ou certifiés. À l'opposé, elles ne représentent que 21,3 % des surveillants pénitentiaires et sont peu nombreuses dans la police quel que soit le niveau hiérarchique (20,8 % des commandants et 20,6 % des brigadiers et gardiens de la paix).

Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif (EPA) par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2018

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part des femmes (en %)
EPA nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires ⁽¹⁾	Fonctionnaires	130 017	30 853	34 892	254	196 016	50,2
	Contractuels ⁽⁴⁾	70 066	77 193	42 335	11 924	201 518	58,2
	Militaires et militaires volontaires	41	22	960	3	1 026	68,5
	Autres catégories et statuts ⁽⁵⁾	2 214	497	1 559	5	4 275	38,2
	Total	202 338	108 565	79 746	12 186	402 835	54,1
	Part des femmes (en %)	44,8	62,3	66,5	54,8	54,1	
EPA nationaux à recrutement de droit public dérogatoires ⁽¹⁾⁽²⁾	Fonctionnaires	2 559	3 815	3 964	39	10 377	50,5
	Contractuels ⁽⁴⁾	19 028	32 152	23 601	1 912	76 693	70,4
	Militaires et militaires volontaires	10	-	-	-	10	20,0
	Autres catégories et statuts ⁽⁵⁾	986	65	1 011	3	2 065	53,5
	Total	22 583	36 032	28 576	1 954	89 145	67,7
	Part des femmes (en %)	55,1	72,9	72,1	51,4	67,7	
EPA nationaux à recrutement de droit privé ⁽³⁾	Fonctionnaires	21	1	-	1	23	47,8
	Contractuels ⁽⁴⁾	6 753	3 179	4 246	-	14 178	70,4
	Autres catégories et statuts ⁽⁵⁾	1 432	-	15	-	1 447	63,4
	Total	8 206	3 180	4 261	1	15 648	69,7
		Part des femmes (en %)	58,1	79,1	85,2	100,0	69,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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. À partir de 2018, les agences de l'eau, l'Agence nationale des titres sécurisés, les Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires, l'école Mines ParisTech et l'École polytechnique ne font plus partie des EPA dérogatoires.

(3) Caisse nationale de Sécurité sociale (Acos, 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 d'État et des apprentis.

Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre

	2017	2018				
		Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽²⁾	1381376	1381624	62,5	77,8	18,5	3,8
EPA locaux	520861	533791	58,2	73,6	25,5	0,9
Total fonction publique territoriale	1902237	1915415	61,3	76,6	20,4	3,0
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	47227	45877	92,7	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1855010	1869538	60,5	78,5	20,9	0,6
Emplois secondaires						
Régions, départements et communes ⁽²⁾	31800	29928	68,4	41,4	54,0	4,4
EPA locaux	14148	13241	61,8	36,1	63,4	0,5
Total	45948	43169	66,4	39,8	56,9	3,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

Définitions : Pour un agent ayant occupé plusieurs postes au cours de l'année, l'emploi principal est celui se terminant le plus tard dans l'année ou le plus rémunérateur si plusieurs postes se terminent à la même date. Ses autres postes sont des emplois secondaires.

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

(2) 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.

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

	2017	2018				
		ETP	ETP	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽²⁾	1254206	1255353	61,0	80,6	15,8	3,8
EPA locaux	470272	482534	56,0	76,4	22,8	1,0
Total fonction publique territoriale	1724479	1737887	59,6	79,4	17,7	3,1
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	41730	40756	93,2	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1682749	1697131	58,8	81,4	18,2	0,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

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

(2) 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.

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

	2017	2018				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽¹⁾ (en %)
Médecins ⁽²⁾	117 086	118 449	53,1	0,0	0,0	100,0
Personnels non médical	912 063	912 980	80,5	79,2	20,6	0,2
Total hôpitaux	1 029 149	1 031 429	77,3	70,1	18,2	11,7
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	102 727	105 672	87,5	65,9	32,8	1,4
Autres établissements médico-sociaux	41 540	41 521	68,4	57,1	40,1	2,8
Total fonction publique hospitalière	1 173 416	1 178 622	77,9	69,3	20,3	10,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

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

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

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

	2017	2018				
	ETP	ETP	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽¹⁾ (en %)
Médecins ⁽²⁾	101 697	103 320	53,7	0,0	0,0	100,0
Personnels non médical	854 902	855 605	79,9	79,6	20,2	0,2
Total hôpitaux	956 599	958 925	77,1	71,0	18,0	10,9
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	94 498	97 304	87,4	67,4	31,7	0,9
Autres établissements médico-sociaux	36 065	36 235	70,3	62,1	35,3	2,5
Total fonction publique hospitalière	1 087 163	1 092 464	77,8	70,4	19,8	9,8

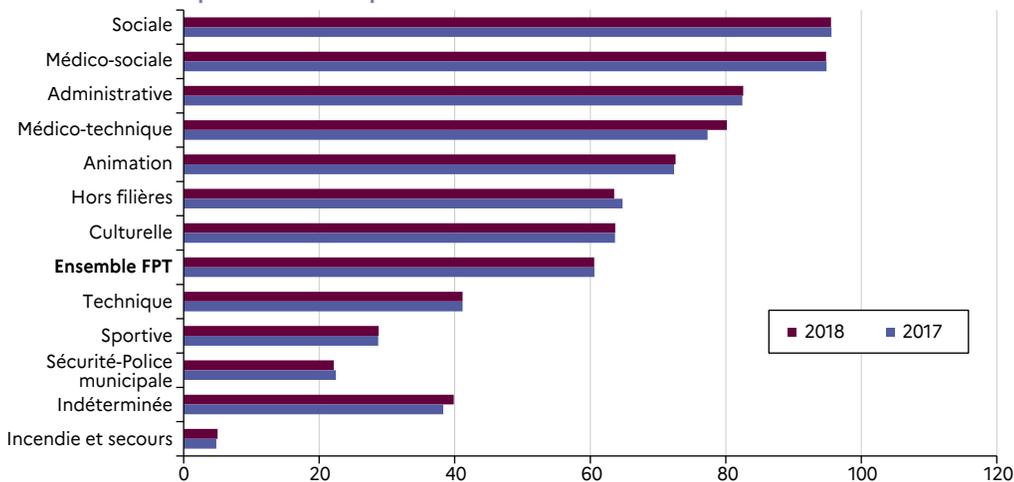
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

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

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

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

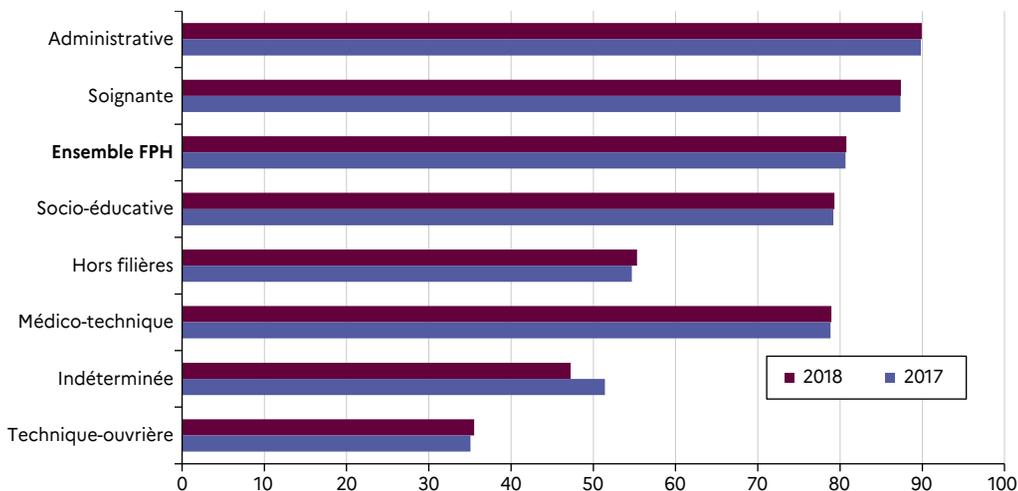


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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 95,5 % des agents de la filière sociale sont des femmes au 31 décembre 2018.

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



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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, 89,9 % des agents de la filière administrative sont des femmes au 31 décembre 2018.



1.2. Par catégorie socio-professionnelle et hiérarchique

Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018

		Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)
FPE (ministères et EPA)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	795 859	52,5	73,2	13,5
	<i>dont catégorie A</i>	788 154	52,6	73,9	12,6
	<i>dont catégorie B</i>	3 299	41,0	4,3	95,7
	Professions Intermédiaires	1 023 012	68,8	62,5	22,5
	<i>dont catégorie A</i>	571 592	76,2	78,4	7,9
	<i>dont catégorie B</i>	380 631	54,5	50,1	31,7
	<i>dont catégorie C</i>	70 707	86,0	0,7	91,2
	Employés, ouvriers	649 511	40,2	49,8	15,6
	<i>dont catégorie A</i>	4 696	48,0	5,2	94,5
	<i>dont catégorie B</i>	211 659	19,4	49,0	0,6
	<i>dont catégorie C</i>	412 662	50,0	53,0	18,4
	Indéterminée	1 901	51,8	1,1	96,2
	Total FPE	2 470 283	56,0	62,6	17,8
FPT	Cadres et professions intellectuelles supérieures	156 409	57,1	72,8	26,0
	<i>dont catégorie A</i>	156 131	57,1	72,9	25,9
	Professions intermédiaires	304 470	66,5	80,0	20,0
	<i>dont catégorie A</i>	26 460	94,1	82,5	17,5
	<i>dont catégorie B</i>	277 951	63,9	79,8	20,2
	Employés, ouvriers	1 427 450	60,7	77,6	19,2
	<i>dont catégorie B</i>	1 484	10,9	83,2	16,8
	<i>dont catégorie C</i>	1 425 580	60,8	77,6	19,2
	Indéterminée	27 086	58,1	8,3	57,8
	Total FPT	1 915 415	61,3	76,6	20,4
FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	154 982	56,9	11,1	11,3
	<i>dont catégorie A</i>	154 977	56,9	11,1	11,3
	Professions intermédiaires	459 292	84,1	83,7	16,3
	<i>dont catégorie A</i>	261 972	85,4	85,0	15,0
	<i>dont catégorie B</i>	195 644	82,6	82,4	17,6
	<i>dont catégorie C</i>	1 676	55,6	25,1	74,7
	Employés, ouvriers	563 814	78,7	73,6	26,0
	<i>dont catégorie C</i>	563 794	78,7	73,6	26,0
Indéterminée	534	64,8	0,0	0,6	
Total FPH	1 178 622	78,0	69,3	20,3	
Ensemble	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 107 250	53,8	64,5	14,9
	Professions intermédiaires	1 786 774	72,3	70,9	20,5
	Employés, ouvriers	2 640 775	59,5	69,9	19,8
	Indéterminée	29 521	57,8	7,7	59,2
	Total	5 564 320	62,5	68,8	19,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

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

	Situation au 31 décembre 2018		Situation au 31 décembre 2017 ⁽¹⁾		Évolution 2018/2017	
	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 :	460 652	57,4	458 142	57,2	0,5	0,2
Cadres de catégorie A+	27 289	46,3	27 074	45,5	0,8	0,8
Encadrement et direction	10 498	33,9	10 488	33,1	0,1	0,8
Inspection, contrôle et expertise	12 478	59,5	12 285	58,9	1,6	0,7
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	4 313	37,8	4 301	37,3	0,3	0,5
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	433 271	58,1	430 994	57,9	0,5	0,2
Attachés et inspecteurs	63 536	55,7	62 901	55,1	1,0	0,5
<i>dont attachés et inspecteurs principaux et hors classe⁽²⁾</i>	14 536	54,6	14 334	53,7	1,4	1,0
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) ⁽³⁾	16 942	32,2	16 381	31,8	3,4	0,3
Professeurs certifiés et agrégés	303 828	60,3	303 129	60,2	0,2	0,1
Autres enseignants de catégorie A	1 173	31,1	1 189	30,8	-1,3	0,3
Police (commandants)	4 224	20,7	3 988	19,1	5,9	1,6
Autres cadres de catégorie A ⁽⁴⁾	43 568	60,9	43 406	60,2	0,4	0,6
Cadres de catégorie B	11	45,5	s	s	s	s
PCS de professions intermédiaires dont :	594 168	73,9	594 360	73,5	0,0	0,4
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	437 497	78,0	436 416	77,6	0,2	0,4
Professeurs des écoles	346 402	83,7	343 869	83,4	0,7	0,3
Professeurs de lycée professionnel	59 783	50,7	60 318	50,6	-0,9	0,1
Autres professions intermédiaires de catégorie A, enseignants	1 662	51,8	2 082	51,9	-20,2	-0,1
Police (capitaines et lieutenants)	3 674	31,6	4 202	31,2	-12,6	0,5
Autres professions intermédiaires de catégorie A ⁽⁵⁾	25 976	73,2	25 945	72,9	0,1	0,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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 2017 ont été révisées par rapport à ce qui a été publié dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019. La liste des corps de catégorie A+ a été révisée. En particulier, les corps nécessitant un doctorat mais dont la grille indiciaire n'atteint pas au moins la hors échelle B ne sont désormais plus considérés comme A+. En outre, les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, jusque-là classés à tort parmi les cadres, sont désormais classés parmi les professions intermédiaires (Code PCS 451d).

(2) 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.

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

(4) Par exemple : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'Éducation nationale.

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

s : soumis au secret statistique

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

	Situation au 31 décembre 2018		Situation au 31 décembre 2017 ⁽¹⁾		Évolution 2018/2017	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part des femmes (en point de %)
Professions intermédiaires de catégorie B dont :	156 157	62,5	157 329	62,5	-0,7	-0,1
Greffiers	10 109	88,0	10 129	88,0	-0,2	0,0
Instituteurs	1 605	77,8	2 047	78,0	-21,6	-0,3
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	126 119	60,7	126 865	60,7	-0,6	0,0
<i>dont secrétaires administratifs</i>	46 653	78,5	46 296	78,3	0,8	0,2
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	1 228	31,8	1 177	31,4	4,3	0,4
Autres professions intermédiaires de catégorie B	17 096	61,1	17 111	61,2	-0,1	-0,1
PCS employés et ouvriers dont :	284 176	46,6	286 266	47,4	-0,7	-0,8
Employés et ouvriers de catégorie B dont :	103 608	20,6	102 046	20,2	1,5	0,5
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	103 594	20,6	102 031	20,1	1,5	0,5
<i>dont brigadiers (yc chefs et majors)</i>	51 460	18,3	48 638	17,8	5,8	0,5
<i>dont gardiens de la paix</i>	52 134	22,9	53 393	22,3	-2,4	0,6
Autres employés, ouvriers de catégorie B	14	71,4	15	80,0	-6,7	-8,6
Employés et ouvriers de catégorie C dont :	180 037	61,6	183 697	62,5	-2,0	-0,9
Adjointes administratifs et adjointes techniques	149 166	69,3	152 077	69,9	-1,9	-0,5
Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire	27 718	21,3	26 283	20,7	5,5	0,6
Autres employés, ouvriers de catégorie C	3 153	49,0	5 337	59,0	-40,9	-10,0
Total	1 338 996	62,4	1 338 768	62,4	0,0	0,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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 2017 ont été révisées par rapport à ce qui a été publié dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019. La liste des corps de catégorie A+ a été révisée. En particulier, les corps nécessitant un doctorat mais dont la grille indiciaire n'atteint pas au moins la hors échelle B ne sont désormais plus considérés comme A+. En outre, les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, jusque-là classés à tort parmi les cadres, sont désormais classés parmi les professions intermédiaires (Code PCS 451d).

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

1

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

	Situation au 31 décembre 2018			Évolution entre les 31 décembre 2017 et 2018		
	Part des femmes (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des femmes (en point de %)	Part des moins de 30 ans (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de %)
Catégorie A	65,1	13,4	31,4	0,4	-0,2	0,5
dont A+	41,9	1,9	51,9	0,5	0,0	0,8
Catégorie B	55,0	14,8	31,2	-0,5	0,6	0,3
Catégorie C	63,7	14,5	37,9	0,3	-0,2	0,7
Toutes catégories	62,5	14,3	34,3	0,2	-0,1	0,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

Part des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018 (en %)

		A	dont A+	B	C	Indéterminée	Total
FPE	Ministères	65,7	46,2	34,6	51,6	60,0	55,9
	EPA	45,9	37,5	64,9	68,0	54,3	56,6
	Total FPE	62,4	40,1	42,0	55,2	56,4	56,0
FPT	Communes	60,8	51,9	60,1	61,5	64,6	61,3
	Départements	72,7	65,9	77,2	63,3	59,6	68,1
	Régions	59,8	41,5	63,6	57,9	34,6	58,5
	Total collectivités territoriales	64,9	58,4	66,3	61,5	62,5	62,5
	Établissements communaux	84,2	48,3	84,2	88,5	86,1	87,7
	Établissements intercommunaux	55,9	33,6	56,3	51,7	53,0	53,1
	Établissements départementaux	38,6	38,5	36,5	23,9	63,7	27,9
	Autres EPA locaux	49,3	35,5	53,7	57,8	50,5	53,9
	Total EPA	57,8	36,8	57,4	58,3	63,4	58,2
	Total FPT	62,4	51,2	63,6	60,7	62,8	61,3
<i>Total secteur communal</i>		60,6	43,5	60,3	62,0	64,2	61,7
FPH	Hôpitaux	74,5	46,2	83,2	77,6	ns	77,4
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	84,2	63,8	84,3	88,3	ns	87,5
	Autres établissements médico-sociaux	74,1	58,0	72,3	65,7	ns	68,4
	Total FPH	74,8	49,1	82,6	78,7	ns	78,0
Ensemble de la fonction publique		65,1	41,9	55,1	63,7	59,1	62,5
Salariés du privé		-	-	-	-	-	46,2

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi. 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.

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

Lecture : Dans la FPE, 65,7 % des agents des ministères de catégorie A sont des femmes.

Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018 (en %)

	Statut	A	dont A+	B	C	Indéterminée	Total	Total hors enseignants
FPE	Fonctionnaires	64,4	40,2	47,6	61,8	46,8	60,8	53,3
	Contractuels	50,3	34,7	63,4	77,1	57,0	63,1	64,5
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	73,6	.	14,5	29,0	ns	65,4	27,8
	Total agents civils	63,8	40,1	51,6	65,6	56,6	61,6	56,2
	Total agents civils hors enseignants	51,6	43,6	51,4	65,6	56,6	56,2	56,2
	Militaires et militaires volontaires	nd	.	nd	nd	nd	nd	nd
	Total	62,4	40,1	42,0	55,2	56,4	56,0	48,0
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	63,8	48,5	64,7	57,3	54,4	59,0	59,0
	Contractuels ⁽²⁾	58,9	55,9	59,4	69,5	63,7	66,6	66,6
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	41,2	.	.	85,5	0,0	84,0	84,0
	Total	62,4	51,2	63,6	60,7	62,8	61,3	61,3
FPH	Fonctionnaires	84,4	49,8	83,9	78,7	ns	81,4	81,4
	Contractuels	80,6	46,6	76,4	78,5	ns	78,7	78,7
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	53,0	.	ns	84,5	.	53,7	53,7
	Total	74,8	49,1	82,6	78,7	ns	78,0	78,0
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	67,7	41,3	61,8	63,0	51,7	64,5	63,6
	Contractuels ⁽²⁾	58,7	49,0	64,4	73,8	59,7	67,9	68,6
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	64,1	.	14,5	69,8	ns	64,3	57,7
	Total agents civils	66,0	41,9	62,1	65,8	59,2	65,2	64,5
	Total agents civils hors enseignants	63,9	46,0	62,0	65,8	59,2	64,5	64,5
	Militaires et militaires volontaires ⁽²⁾	nd	.	nd	nd	nd	nd	nd
	Total	65,1	41,9	55,1	63,7	59,1	62,5	61,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, 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 et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

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

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

nd : non diffusable. La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend fragiles les estimations sur les ministères des Armées et de l'Intérieur.

Lecture : Dans la FPE, 64,4 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

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

	2017 ⁽¹⁾		2018	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)
Catégorie A+ de la FPE	91 475	39,7	91 673	40,1
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	11 561	33,6	11 600	34,5
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	467	25,7	474	26,6
Ambassadeurs (Ministres plénipotentiaires)	50	24,0	48	27,1
Préfets	201	17,4	197	20,3
Secrétaires généraux	12	33,3	11	54,6
Recteurs d'académie	29	48,3	29	51,7
Directeurs d'administration centrale	151	31,1	165	27,9
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	24	33,3	24	25,0
Autres corps de direction	3 245	30,1	3 298	31,9
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n°2019-1594	650	30,6	654	32,0
Directeurs de projet et experts de haut niveau	135	28,2	138	29,0
Autres emplois de direction d'administration centrale	33	33,3	28	28,6
Directeurs d'administration territoriale	1 361	31,9	1 391	34,2
Administrateurs généraux des finances publiques	763	26,5	767	27,8
Autres emplois et corps de direction	303	30,0	320	32,8
Encadrement supérieur	7 849	35,6	7 828	36,0
Corps ENA de conception et management⁽²⁾	1 971	32,8	2 002	32,5
Ingénieurs ⁽³⁾	2 532	33,3	2 458	34,0
Commissaires de police	1 516	28,0	1 524	28,8
Administrateurs Insee	500	33,8	496	34,3
Architectes et urbanistes de l'État	387	48,8	379	51,2
Conservateurs généraux du patrimoine	907	56,3	922	56,7
Autres corps d'encadrement supérieur	36	25,0	47	17,0
Inspection, contrôle et expertise	12 890	58,9	13 175	59,4
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	2 032	39,4	2 044	39,8
Corps et emplois de juridictions judiciaires	8 227	66,7	8 532	67,0
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	1 207	36,2	1 178	35,5
Autres corps d'inspection	1 424	61,2	1 421	61,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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 2017 ont été révisées par rapport à ce qui a été publié dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019. La liste des corps de catégorie A+ a été révisée. En particulier, les corps nécessitant un doctorat mais dont la grille indiciaire n'atteint pas au moins la hors échelle B ne sont désormais plus considérés comme A+.

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

(3) Ingénieurs des mines, ingénieurs des télécommunications, ingénieurs du génie rural, des eaux et des forêts, ingénieurs des ponts et chaussées, ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et ingénieurs du génie sanitaire.

Lecture : Fin 2018, dans la FPE, 26,6 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) sont des femmes.

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Effectif total et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre (suite)

	2017 ⁽¹⁾		2018	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	67 024	37,0	66 898	37,3
Chercheurs ⁽⁴⁾	8 037	30,6	8 141	31,1
Professeurs de l'enseignement supérieur	20 147	25,6	20 056	26,1
Maîtres de conférences	37 615	44,2	37 475	44,4
Inspecteurs de l'enseignement ⁽⁵⁾	1 225	44,4	1 226	45,0
Catégorie A+ de la FPT	12 229	51,0	12 306	51,2
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	6 833	31,4	6 950	32,6
Emplois de directions de la FPT⁽⁶⁾⁽⁷⁾	1 211	32,6	1 254	33,1
Encadrement supérieur de la FPT	5 622	31,2	5 696	32,5
Administrateurs territoriaux	1 751	42,6	1 721	42,8
Administrateurs généraux et hors classe	733	34,0	724	35,6
Administrateurs	1 018	48,7	997	48,0
Ingénieurs territoriaux en chef	3 781	26,5	3 893	28,5
Ingénieurs en chef généraux et hors classe	1 267	23,4	1 261	24,0
Ingénieurs en chef de classe normale	2 514	28,1	2 632	30,7
Conception et direction de sapeurs-pompiers	90	3,3	82	6,1
Médecins territoriaux	5 396	75,9	5 356	75,2
Catégorie A+ de la FPH	5 918	48,6	6 010	49,1
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	5 918	48,6	6 010	49,1
Emplois de direction	4 206	52,9	4 199	53,5
Directeurs d'hôpital (DH)	2 810	48,0	2 835	48,3
DH, Emplois fonctionnels	322	30,4	322	30,1
DH, Hors classe	1 980	49,0	1 965	49,7
DH, Classe normale	508	55,1	548	53,8
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	1 396	62,8	1 364	64,3
D3S, Emplois fonctionnels	15	40,0	13	46,2
D3S, Hors classe	840	58,7	833	61,2
D3S, Classe normale	541	69,9	518	69,7
Encadrement supérieur de la FPH	1 712	37,8	1 811	38,8
Ingénieurs hospitaliers en chef ⁽⁸⁾	1 712	37,8	1 811	38,8
Total Catégorie A+	109 622	41,4	109 989	41,9
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	24 312	36,6	24 560	37,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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 2017 ont été révisées par rapport à ce qui a été publié dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019. La liste des corps de catégorie A+ a été révisée. En particulier, les corps nécessitant un doctorat mais dont la grille indiciaire n'atteint pas au moins la hors échelle B ne sont désormais plus considérés comme A+.

(4) Directeurs de recherche et astronomes et physiciens.

(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.

(8) 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 transposée aux ingénieurs hospitaliers.

1.3. Dans les emplois de direction

Les femmes restent relativement peu nombreuses à occuper des postes de catégorie A+. Elles représentent 41,9 % des agents de cette catégorie ce qui est faible au regard de leurs effectifs parmi l'ensemble des agents de catégorie A (65,1 %). En 2018, leur part dans la catégorie A+ a augmenté de 0,5 point, notamment dans la FPE et la FPH. La FPH et la FPE comptent respectivement 49,1 % (+0,5 point) et 40,1 % (+0,5 point) de femmes dans ces corps et emplois de catégorie A+. Malgré une hausse plus modeste (0,1 point), les emplois de catégorie A+ de la FPT restent les plus féminisés avec 51,2 % de femmes. Les femmes sont relativement moins présentes parmi les agents de catégorie B (55 %), en raison du poids important des militaires. En effet, les femmes représentent 62 % des effectifs civils de catégorie B.

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

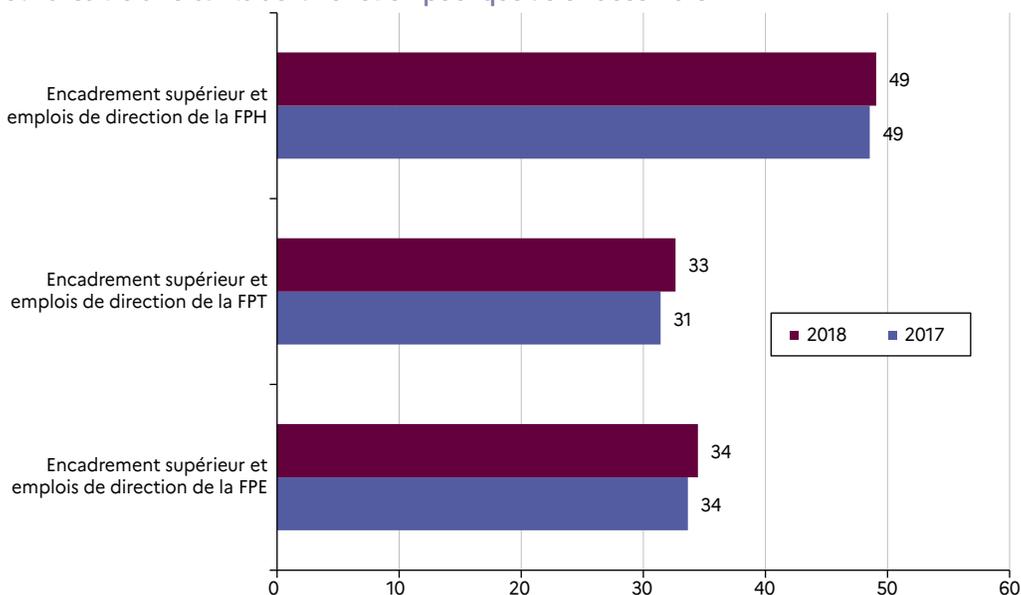
	Situation au 31 décembre 2018			Évolution entre les 31 décembre 2017 et 2018		
	Part des femmes (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des femmes (en point de %)	Part des moins de 30 ans (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de %)
Catégorie A	65,1	13,4	31,4	0,4	-0,2	0,5
dont A+	41,9	1,9	51,9	0,5	0,0	0,8
Catégorie B	55,0	14,8	31,2	-0,5	0,6	0,3
Catégorie C	63,7	14,5	37,9	0,3	-0,2	0,7
Toutes catégories	62,5	14,3	34,3	0,2	-0,1	0,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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



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



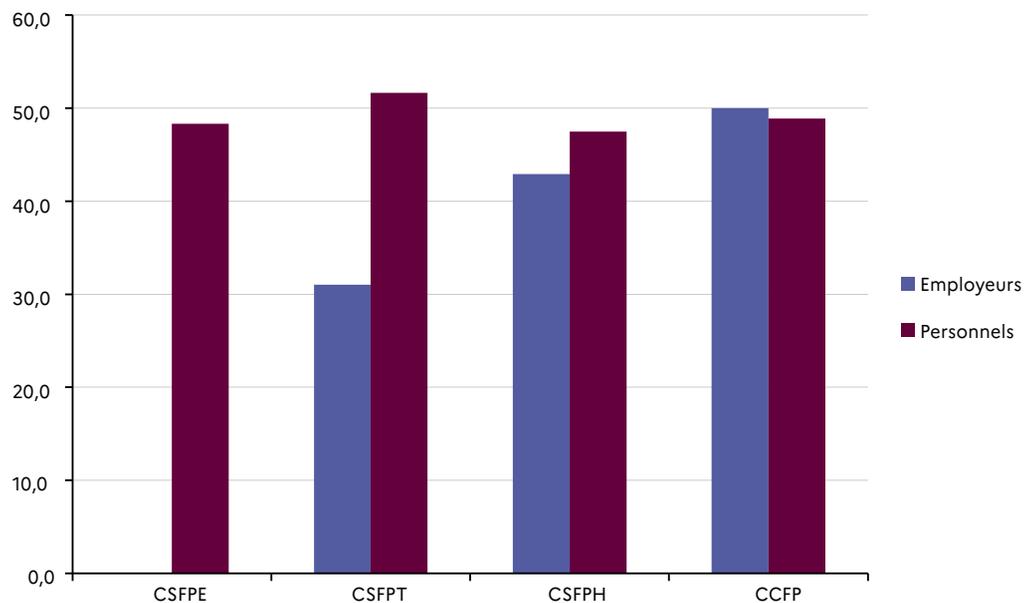
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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, 34,5 % des agents relevant des emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) au 31 décembre 2018 sont des femmes.

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 2020 (en %)



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

1.4. Fonctionnaires, contractuels et apprentis

Part des femmes parmi les agents fonctionnaires et contractuels des ministères, par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre

	Catégorie A		dont A+		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total 2018		Total 2017	
	fonctionnaires (en %)	contractuels (en %)	fonctionnaires (en %)	contractuels (en %)	fonctionnaires (en %)	contractuels (en %)	fonctionnaires (en %)	contractuels (en %)						
Agriculture et Alimentation	53,3	59,3	49,6	ns	62,3	42,9	84,4	58,1	69,3	59,6	59,1	59,2	60,6	60,6
Armées	33,7	39,9	27,4	ns	43,1	23,4	61,1	49,2	39,3	49,8	38,2	50,2	35,5	35,5
Culture	52,5	44,9	49,9	.	61,7	ns	53,9	ns	63,4	55,0	51,5	54,7	50,6	50,6
Ministères économiques et financiers	49,0	44,2	26,4	ns	58,9	48,3	59,7	73,6	50,3	55,9	59,3	56,3	60,2	60,2
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation ⁽¹⁾	70,9	56,1	38,3	ns	80,6	77,7	83,7	92,3	68,7	71,6	75,6	71,3	73,2	73,2
Europe et Affaires étrangères ⁽²⁾	38,4	44,9	29,2	.	47,6	ns	66,5	ns	60,5	53,9	55,4	54,5	53,4	53,4
Intérieur et Outre-Mer	39,1	24,9	28,9	.	26,3	10,8	71,5	33,6	57,7	36,2	33,7	36,2	35,7	35,7
Justice	67,3	53,3	67,2	40,2	75,7	60,7	39,3	57,5	62,6	54,9	58,0	55,3	59,1	59,1
Services du Premier ministre	44,4	42,2	37,6	.	47,5	65,9	66,0	32,0	61,3	50,5	48,4	51,5	48,5	48,5
Ministères sociaux	52,5	51,7	45,0	.	76,7	78,0	84,5	75,6	ns	65,5	59,0	65,7	59,1	59,1
Solidarité et Santé	46,4	48,6	45,5	.	77,8	77,3	84,4	70,6	ns	60,5	56,5	60,3	56,0	56,0
Travail, Emploi et Dialogue social	60,4	56,9	43,7	.	75,8	81,0	84,6	81,7	ns	70,8	63,4	71,1	64,5	64,5
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	36,0	48,4	33,8	ns	44,5	61,2	49,5	46,7	55,4	42,7	50,2	42,4	49,8	49,8
Total	67,5	52,0	46,3	40,8	45,8	42,7	61,5	81,4	61,5	62,4	65,9	62,4	64,1	64,1
Total hors enseignants	54,8	44,9	47,5	41,0	45,6	40,6	61,5	81,4	61,5	52,9	69,2	53,1	67,3	67,3

Source : Siasp, Insee, Traitement DGAFP - S.Dessi.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires et contractuels des ministères, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés. Lecture : Au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, pour la partie des emplois situés en France métropolitaine et DOM (hors Mayotte) et donc hors COM et étranger, 38,4 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

(1) Hors assistants étrangers dont le sexe est mal renseigné.

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

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

Fin 2018, comme les années précédentes, la fonction publique enregistre une augmentation de la part des contractuels qui atteint 19,2 % (+0,8 point par rapport à fin 2017). Cette hausse est principalement imputable au passage de contrats aidés en contractuels de droit public. Par rapport à fin 2017, le nombre de contractuels dans l'ensemble de la fonction publique a augmenté de 53 000 agents, soit +5,2 %. Par versant, la hausse est plus marquée dans la FPH (+6,2 %) que dans la FPE (+5,8 %) et dans la FPT (+4,0 %). Dans la FPH, le nombre de contractuels augmente de 14 000 par rapport à 2017 (dont +4 200 liés au passage de contrats aidés en contractuels dans le même versant). L'augmentation de leur nombre est de 24 000 dans la FPE (dont 15 500 anciens contrats aidés) et 15 000 dans la FPT (dont 11 700 anciens contrats aidés).¹

Evolution des effectifs par statut dans la fonction publique

	Au 31 décembre 2018		Évolution par rapport à 2017		Évolution annuelle moyenne entre 2008 et 2018	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
FPE						
Fonctionnaires	1 545 389	62,6	-0,1	-0,6	-0,6	-0,3
Contractuels	440 235	17,8	5,8	0,8	2,8	0,5
Militaires ⁽¹⁾	308 424	12,5	-0,2	-0,1	-0,8	-0,1
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	176 235	7,1	-1,1	-0,1	-1,0	-0,1
Total	2 470 283	100,0	0,8		-0,2	
FPT						
Fonctionnaires ⁽³⁾	1 467 277	76,6	0,0	-0,6	0,7	-0,1
Contractuels ⁽³⁾	391 129	20,4	4,0	0,6	1,2	0,1
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	57 009	3,0	-2,3	-0,1	0,3	0,0
Total	1 915 415	100,0	0,7		0,8	
FPH						
Fonctionnaires	816 571	69,3	-1,2	-1,2	0,1	-0,5
Contractuels	239 106	20,3	6,2	1,1	3,3	0,4
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	122 945	10,4	0,9	0,1	1,5	0,1
Total	1 178 622	100,0	0,4		0,8	
Ensemble de la fonction publique						
Fonctionnaires ⁽³⁾	3 829 237	68,8	-0,3	-0,7	0,0	-0,2
Contractuels ⁽³⁾	1 070 470	19,2	5,2	0,8	2,3	0,3
Militaires ⁽¹⁾	308 424	5,5	-0,2	-0,1	-0,8	-0,1
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	356 189	6,4	-0,6	-0,1	0,0	0,0
Total	5 564 320	100,0	0,7		0,4	

Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP – SDessi.

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

(1) La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend les estimations fragiles.

(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.

Dans la fonction publique, 57 % des contractuels sont en contrat à durée déterminée. En 2018, leur part a augmenté de 3 points par rapport à 2017, notamment parce que de nombreux bénéficiaires de contrats aidés sont devenus contractuels de droit public. Y compris contrats aidés, l'augmentation de la part des contractuels en CDD augmente moins (+1 point). Une très large majorité des contractuels en CDD ont un contrat de courte durée : 72 % ont un contrat d'une durée inférieure à un an et seuls 8 % ont un contrat de plus de trois ans. La FPE emploie davantage de CDI (53 %) et la durée des CDD y est supérieure à celle dans les autres versants : 59 % ont un contrat d'une durée inférieure à un an et 13 % un contrat de plus de trois ans.

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Répartition des contractuels par type de contrat et durée en 2018 (en %)

	Répartition CDI / CDD		Répartition des CDD par durée		
	CDI	CDD	CDD < 1 an	CDD 1 à 3 ans	CDD > 3 ans
Fonction publique de l'État	53,2	46,8	59,0	27,8	13,1
Fonction publique territoriale	30,7	69,3	76,7	17,3	5,9
Fonction publique hospitalière	46,1	53,9	84,8	12,2	3,0
Ensemble de la fonction publique	43,0	57,0	72,4	19,8	7,7

Source : Insee, Enquêtes Emploi. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France, agents de la fonction publique. Hors bénéficiaires de contrats aidés

Lecture : Parmi les contractuels de la fonction publique, 57 % sont en CDD en 2018.

En 2018, la part des CDD augmente dans les trois versants, alors que la tendance observée depuis 2013 était à la baisse dans la FPE et dans la FPH. La part des CDD de plus de trois ans diminue également dans les trois versants. La hausse des contrats de moins d'un an est portée par la FPT où elle augmente de 5 points.

Fin 2018, 17 200 apprentis se forment dans la fonction publique, soit une baisse de 3,8 % par rapport à fin 2017. Cette baisse provient de la FPE (-652 apprentis soit -8,0 %). Le repli dans la FPE est lié à une importante diminution au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation hors EPA (-30,7 %, soit 1060 apprentis). Le nombre d'apprentis augmente chez les deux autres principaux ministères employeurs (Armées et Intérieur) et dans les EPA. Dans la FPT, les effectifs augmentent légèrement (+0,9 %) notamment dans les collectivités territoriales, qui emploient près de 80 % des apprentis du versant. Enfin, dans la FPH, qui n'emploie que 3,1 % des apprentis de la fonction publique, la baisse est très marquée (-18,2 %, soit -118 postes).

Effectifs des apprentis par type d'employeur

	2017	2018		Evolution 2018/2017 (en %)
		Effectifs	Part (en %)	
FPE	6830	5960	79,7	-12,7
Ministères				
<i>dont Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation</i>	3451	2391	32,0	-30,7
<i>dont Armées</i>	1168	1276	17,1	9,2
<i>dont Intérieur</i>	1029	1104	14,8	7,3
EPA	1297	1515	20,3	16,8
Total	8127	7475	100,0	-8,0
FPT	7126	7247	78,7	1,7
Collectivités territoriales				
<i>dont Communes</i>	5458	5499	59,7	0,8
Établissements publics locaux	2003	1966	21,3	-1,8
Total	9129	9213	100,0	0,9
FPH	650	532	-	-18,2
Total	17906	17220	-	-3,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Emplois principaux, apprentis, situés en métropole et DOM (Hors Mayotte), hors COM et étranger.

Les femmes représentent 52,8 % des apprentis ; 55,9 % au sein de la FPE et 49,5 % dans la FPT. Par ailleurs, les apprentis de la FPE (21,8 ans) sont légèrement plus âgés que leurs homologues de la FPT (21,1 ans).

En 2019, la fonction publique a enregistré 14 305 nouveaux contrats d'apprentissage, soit 446 de moins qu'en 2018 (-3,0 %, après +5,2 % en 2018 et +7,9 % en 2017). Le nombre de nouveaux apprentis reste en hausse en 2019 dans la fonction publique hospitalière – FPH (+127, soit +18,2 % par rapport à 2018) et se stabilise dans la fonction publique territoriale – FPT (-0,2 %, après +13,4 % en 2018).

Dans la FPH, le flux de nouveaux apprentis est ainsi à son plus haut niveau depuis 2013. Dans la fonction publique de l'État (FPE), en revanche, les entrées en apprentissage poursuivent leur baisse (-558, soit -10,1 %, après -6,2 % en 2018).

En 2019, si l'embauche de nouveaux apprentis recule dans les ministères (-20 %), elle progresse dans les établissements publics administratifs (+14 %). Dans la FPT, le poids du secteur communal continue de reculer (77 %) avec un retrait des communes (plus de la moitié des nouveaux apprentis de la FPT) non compensé par la hausse enregistrée dans les établissements communaux ou intercommunaux.

La part des femmes parmi les nouveaux apprentis reste stable en 2019 (51 %). Si elle recule à nouveau dans la FPE (51 % après 54 % en 2018), elle reste en hausse dans les deux autres versants : 50 % après 48 % dans la FPT et 65 % après 61 % dans la FPH.

Caractéristiques des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique (en %)

	FPE				FPT				FPH				Ensemble FP			
	2016	2017	2018 ⁽¹⁾	2019 ⁽²⁾	2016	2017	2018 ⁽¹⁾	2019 ⁽²⁾	2016	2017	2018 ⁽¹⁾	2019 ⁽²⁾	2016	2017	2018 ⁽¹⁾	2019 ⁽²⁾
Sexe																
Hommes	44,3	43,9	46,3	49,3	54,6	53,5	52,2	50,1	36,3	40,7	38,9	35,3	49,4	48,9	49,4	49,0
Femmes	55,7	56,1	53,7	50,7	45,4	46,5	47,8	49,9	63,8	59,3	61,1	64,7	50,6	51,1	50,6	51,0

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

Champ : France entière.

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

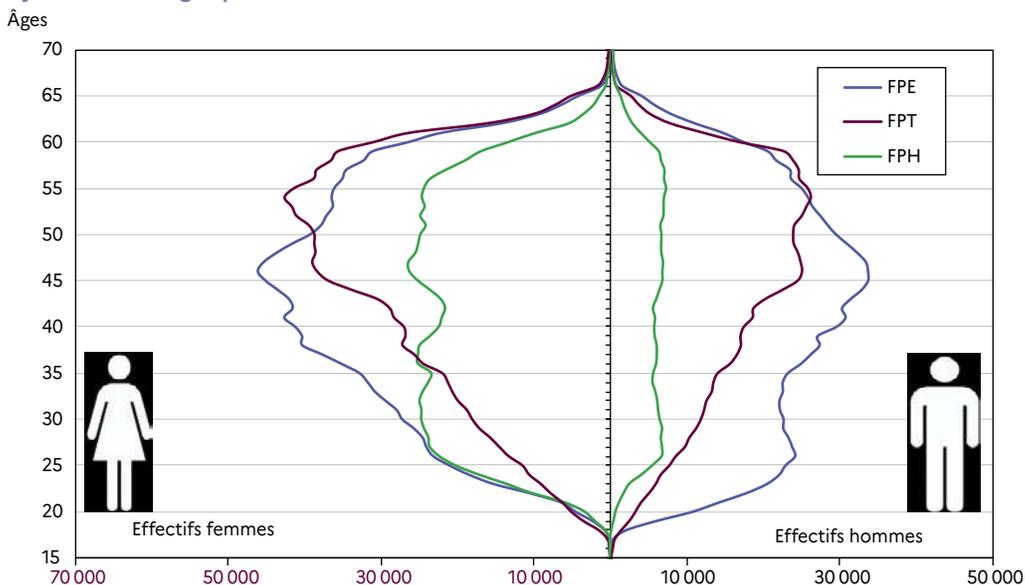
Lecture : En 2019, dans la FPE, 49,3 % des nouveaux apprentis des hommes et 50,7 % des femmes. Leur âge moyen est de 21,3 ans et 32,7 % ont entre 22 et 25 ans.

1.5. Les âges

L'âge moyen des agents de la fonction publique continue d'augmenter, notamment dans la FPT

Fin 2018, l'âge moyen des agents de la fonction publique s'est accru d'un mois par rapport à fin 2017. L'âge moyen augmente dans la FPT (+1,8 mois) et la FPE (+1,9 mois) alors qu'il est stable dans la FPH. Le différentiel s'accroît avec le secteur privé où l'âge moyen recule d'un mois. La fonction publique compte 2,4 agents de 50 ans et plus pour un de moins de 30 ans alors que ce ratio est de 1,3 dans le secteur privé. Ainsi, les agents de la fonction publique sont en moyenne plus âgés que ceux du secteur privé (43,5 ans contre 40,9 ans). Cette situation résulte du rythme des recrutements et des départs à la retraite passés. À la différence du privé, le principe même de la carrière conduit dans la fonction publique, au maintien en emploi des « seniors ». De plus, le niveau de diplôme des agents du secteur public, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé (54 % des agents de la fonction publique sont diplômés du supérieur contre 39 % dans le privé), explique des entrées tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2018



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

La FPT reste le versant le plus âgé de la fonction publique (45,5 ans). La part des moins de 30 ans y est particulièrement faible (10,1 %). Cette part a même diminué de 0,9 point entre 2013 et 2018. Cette baisse de la part des moins de 30 ans est notamment marquée dans les filières les plus jeunes. Ainsi, dans la filière « animation », où l'âge moyen (38,2 ans) est le plus bas, la part des moins de 30 ans (28 %) baisse de 1,6 point par rapport à 2017. À l'opposé, les agents âgés de 50 ans et plus représentent 41,4 % des agents territoriaux (+0,6 point par rapport à 2017). En cinq ans, leur part a augmenté de 5,1 points. Ils sont particulièrement nombreux dans la filière technique (46,9 %), où leur part a augmenté de 0,7 point en un an et de 11 points par rapport à 2010.

Dans la FPE, la part des 50 ans et plus s'élève à 30,7 %, soit près du double de la part des agents âgés de moins de 30 ans. Dans ce versant, les agents sont âgés de 42,7 ans en moyenne. En cinq ans, la part des 50 ans et plus a progressé presque deux fois plus vite dans les EPA que dans les ministères (+2,9 points pour s'établir à 31,3 %, contre +1,6 point à 30,5 %). Malgré, une cinquième baisse consécutive de la part des 50 ans et plus (passant de 49,8 % à 47,6 % entre 2014 et 2018), les agents des ministères économiques et financiers restent les plus âgés de la FPE (ministère y compris EPA) avec un âge moyen de 47,6 ans. À l'opposé, du fait de la présence de militaires, les ministères des Armées (36,5 ans) et de l'Intérieur (40,2 ans) sont ceux où l'âge moyen est le plus faible.

La FPH est le versant qui compte le plus de jeunes : les agents y sont âgés de 41,9 ans en moyenne et 18 % ont moins de 30 ans. La part des jeunes baisse néanmoins pour la cinquième année consécutive (-1,2 point par rapport à 2013). En 2018, elle baisse notamment dans les filières soignantes (-0,2 point pour 18,7 %) et médico-technique (-0,5 point pour 20,4) où les moins de 30 ans sont le plus présents. À l'opposé, la part des 50 ans et plus continue d'augmenter avec +1,5 point en cinq ans pour atteindre 30,2 % en 2018. C'est dans les filières « administrative » et « technique-ouvrière » que cette part est la plus forte (respectivement 38,3 % et 39,1 %).

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 2018

		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	45,7	44,8	45,2	7,1	8,3	7,9	37,7	35,3	36,2
	Contractuels	37,8	40,1	39,3	36,0	23,5	28,1	22,2	24,6	23,7
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	45,3	44,0	44,4	12,3	11,1	11,5	42,7	34,0	37,0
	Total agents civils	44,2	43,8	43,9	13,2	11,7	12,3	35,1	32,9	33,7
	Militaires et militaires volontaires	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
	Total	41,9	43,4	42,7	19,3	12,8	15,7	29,2	31,9	30,7
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	46,7	47,4	47,1	5,5	4,4	4,8	43,8	46,4	45,3
	Contractuels ⁽²⁾	39,0	39,2	39,1	30,3	28,3	29,0	24,9	24,1	24,4
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	34,9	49,5	47,2	52,3	10,0	16,8	28,4	60,0	54,9
	Total	45,2	45,6	45,5	10,4	9,9	10,1	40,3	42,0	41,4
FPH	Fonctionnaires	45,4	43,7	44,1	7,4	9,8	9,3	39,4	33,7	34,7
	contractuels	36,9	34,6	35,1	35,3	43,7	41,9	18,2	13,7	14,7
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	43,1	38,9	40,9	26,2	32,3	29,5	37,9	24,4	30,7
	Total	43,2	41,5	41,9	17,0	18,3	18,0	34,9	28,9	30,2
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	46,1	45,4	45,7	6,4	7,3	7,0	40,6	38,7	39,4
	Contractuels ⁽²⁾	38,1	38,4	38,3	33,7	30,4	31,5	22,7	21,6	21,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	43,6	43,7	43,6	21,4	17,0	18,6	39,5	36,7	37,7
	Total agents civils	44,5	43,8	44,0	12,6	12,9	12,8	37,2	35,0	35,7
	Militaires et militaires volontaires	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
	Total	43,2	43,7	43,5	15,9	13,3	14,3	33,8	34,5	34,3
Privé		40,4	41,5	40,9	22,1	20,3	21,3	26,7	29,6	28,0

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

Champ : Emplois principaux, tous statuts, 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.

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

nd : non diffusable. La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend fragiles les estimations.

Lecture : 7,1 % des hommes fonctionnaires de la FPE ont moins de 30 ans.



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 2018

		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	41,8	43,7	42,9	18,7	11,3	14,5	28,4	32,3	30,5
	EPA	42,1	42,1	42,1	22,1	18,7	20,2	32,5	30,4	31,3
	Total	41,9	43,4	42,7	19,3	12,8	15,7	29,2	31,9	30,7
FPT	Communes	45,3	45,6	45,5	11,5	10,4	10,8	41,6	42,2	42,0
	Départements	47,3	47,6	47,5	6,1	5,9	6,0	47,0	48,3	47,8
	Régions	47,8	48,4	48,1	6,1	4,9	5,4	49,8	51,8	51,0
	Total collectivités territoriales	45,8	46,2	46,1	10,1	9,1	9,5	43,1	44,2	43,8
	Établissements communaux	44,4	44,9	44,9	13,5	12,7	12,8	38,2	41,0	40,7
	Établissements intercommunaux	44,3	43,7	44,0	11,4	11,9	11,7	36,2	33,7	34,9
	Établissements départementaux	42,2	43,2	42,5	9,7	12,4	10,4	23,5	31,0	25,6
	Autres EPA locaux	45,0	42,8	43,8	10,8	14,3	12,7	38,0	32,1	34,8
	Total EPA locaux	43,9	44,1	44,0	11,2	12,3	11,8	33,6	36,2	35,1
Total	45,2	45,6	45,5	10,4	9,9	10,1	40,3	42,0	41,4	
FPH	Hôpitaux	43,1	41,4	41,8	17,4	18,6	18,3	34,6	28,3	29,8
	EHPA	44,7	42,4	42,7	13,9	17,4	16,9	40,2	32,7	33,6
	Autres établissements médico-sociaux	44,1	43,0	43,3	12,5	14,6	13,9	36,3	32,6	33,7
	Total	43,2	41,5	41,9	17,0	18,3	18,0	34,9	28,9	30,2
Total fonction publique		43,2	43,7	43,5	15,9	13,3	14,3	33,8	34,5	34,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF – SDessi.

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 2018 est de 43,1 ans ; 17,4 % ont moins de 30 ans et 34,6 % ont 50 ans ou plus.

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 2018

		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	44,9	43,4	44,0	10,9	10,8	10,8	37,0	30,1	32,7
	dont A+	50,0	47,8	49,1	1,4	2,2	1,7	54,0	44,5	50,2
	Catégorie B	40,4	42,5	41,3	19,8	17,3	18,8	22,0	31,4	26,0
	Catégorie C	37,0	44,2	41,0	38,2	14,1	24,9	22,2	38,2	31,0
	Catégorie Indéterminée	41,8	40,2	40,9	23,9	25,2	24,6	29,5	25,8	27,4
	Total	41,9	43,4	42,7	19,3	12,8	15,7	29,2	31,9	30,7
FPT	Catégorie A	47,5	45,9	46,5	4,9	6,3	5,8	44,1	39,7	41,4
	dont A+	54,3	50,5	52,4	1,1	2,6	1,9	72,5	58,7	65,4
	Catégorie B	45,7	44,9	45,2	8,0	9,1	8,7	39,5	37,4	38,2
	Catégorie C	44,9	45,8	45,5	11,4	10,3	10,7	40,0	43,4	42,1
	Catégorie Indéterminée	40,6	40,8	40,7	29,7	27,9	28,5	30,2	30,5	30,4
	Total	45,2	45,6	45,5	10,4	9,9	10,1	40,3	42,0	41,4
FPH	Catégorie A	42,2	38,6	39,5	22,7	26,0	25,2	32,4	19,7	22,9
	dont A+	50,4	46,5	48,5	2,9	5,0	3,9	57,5	41,4	49,6
	Catégorie B	44,4	44,3	44,3	12,0	11,5	11,5	37,3	37,2	37,2
	Catégorie C	43,8	42,6	42,8	13,5	15,4	15,0	36,5	32,4	33,2
	Catégorie Indéterminée	54,0	44,4	45,3	0,0	0,0	0,0	100,0	26,3	33,3
	Total	43,2	41,5	41,9	17,0	18,3	18,0	34,9	28,9	30,2
Ensemble de la fonction publique	Catégorie A	44,7	42,5	43,3	12,1	14,1	13,4	37,0	28,4	31,4
	dont A+	50,4	48,1	49,5	1,5	2,4	1,9	55,9	46,2	51,9
	Catégorie B	41,8	43,7	42,9	16,8	13,3	14,8	26,8	34,8	31,2
	Catégorie C	42,8	44,6	44,0	18,1	12,4	14,5	35,2	39,4	37,9
	Catégorie Indéterminée	41,4	40,5	40,8	26,1	26,4	26,2	29,8	27,9	28,7
	Total	43,2	43,7	43,5	15,9	13,3	14,3	33,8	34,5	34,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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 2018 dans la catégorie A est de 42,2 ans ; 22,7 % ont moins de 30 ans et 32,4 % ont 50 ans ou plus.

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

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

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 2018⁽¹⁾

	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	50,0	47,8	49,1	1,4	2,2	1,7	54,0	44,5	50,2
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	49,7	47,3	48,9	6,1	6,4	6,2	56,6	45,8	52,9
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	56,2	55,0	55,9	0,0	0,0	0,0	83,1	73,0	80,4
Ambassadeurs (Ministre plénipotentiaire)	61,2	60,6	61,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Préfets	57,7	57,3	57,6	0,0	0,0	0,0	88,5	77,5	86,3
Secrétaires généraux	58,0	53,3	55,5	0,0	0,0	0,0	100,0	66,7	81,8
Recteurs d'académie	56,2	55,8	56,0	0,0	0,0	0,0	92,9	86,7	89,7
Directeurs d'administration centrale	52,4	51,0	52,0	0,0	0,0	0,0	68,1	56,5	64,9
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	57,6	57,7	57,6	0,0	0,0	0,0	88,9	83,3	87,5
Autres corps de direction	54,0	53,0	53,7	0,0	0,0	0,0	74,1	68,2	72,2
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2019-1594	50,0	50,3	50,1	0,0	0,0	0,0	55,1	54,6	54,9
Directeurs de projet et experts de haut niveau	53,6	53,3	53,5	0,0	0,0	0,0	72,5	75,0	73,2
Autres emplois de direction d'administration centrale	52,1	54,4	52,7	0,0	0,0	0,0	65,0	87,5	71,4
Directeurs d'administration territoriale	54,0	53,1	53,7	0,0	0,0	0,0	73,3	69,3	72,0
Administrateurs généraux des finances publiques	57,1	55,0	56,5	0,0	0,0	0,0	87,9	76,5	84,8
Autres emplois et corps de direction	55,3	53,3	54,6	0,5	0,0	0,3	82,3	69,5	78,1
Encadrement supérieur	47,4	44,8	46,4	9,2	9,0	9,1	47,0	36,2	43,1
Corps ENA de conception et management ⁽²⁾	49,4	47,1	48,6	4,0	3,5	3,9	50,9	41,2	47,8
Ingénieurs ⁽³⁾	45,9	42,9	44,9	15,8	12,9	14,9	46,8	29,8	41,0
Commissaires de police	46,8	41,3	45,2	6,0	12,5	7,9	41,2	22,6	35,8
Administrateurs Insee	42,1	43,6	42,6	20,6	17,1	19,4	31,6	37,1	33,5
Architectes et urbanistes de l'État	50,2	45,8	48,0	0,0	1,0	0,5	51,4	35,1	43,0
Conservateurs généraux du patrimoine	50,8	47,8	49,1	4,5	7,1	6,0	59,7	51,2	54,9
Autres corps d'encadrement supérieur	51,7	55,4	52,3	0,0	0,0	0,0	56,4	87,5	61,7
Inspection, contrôle et expertise	51,8	46,8	48,8	2,9	6,0	4,7	61,4	42,1	50,0
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	50,4	46,4	48,8	3,1	5,7	4,1	56,1	37,5	48,7
Corps et emplois de juridictions judiciaires	51,2	45,9	47,6	3,0	6,4	5,3	57,2	38,2	44,5
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	55,7	54,0	55,1	1,3	1,4	1,4	80,0	71,5	77,0
Autres corps d'inspection	52,5	49,8	50,8	3,8	5,5	4,9	69,6	58,0	62,5
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	49,9	48,2	49,2	0,4	0,4	0,4	52,6	45,0	49,8
Chercheurs ⁽⁴⁾	53,6	53,7	53,6	0,0	0,0	0,0	69,0	71,0	69,7
Professeurs de l'enseignement supérieur	53,8	52,8	53,5	0,0	0,0	0,0	70,7	66,7	69,7
Maîtres de conférences	46,0	45,8	45,9	0,8	0,6	0,7	34,9	33,3	34,2
Inspecteurs de l'enseignement ⁽⁵⁾	52,8	53,0	52,9	0,0	0,0	0,0	66,5	71,0	68,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF - SDess.

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, 80,4 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) ont 50 ans ou plus.

(1) La liste des corps de catégorie A+ a été révisée. En particulier, les corps nécessitant un doctorat mais dont la grille indiciaire n'atteint pas au moins la hors échelle B ne sont désormais plus considérés comme A+.

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

(3) Ingénieurs des mines, ingénieurs des télécommunications, ingénieurs du génie rural, des eaux et des forêts, ingénieurs des ponts et chaussées, ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et ingénieurs du génie sanitaire.

(4) Directeurs de recherche, astronomes et physiciens.

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

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 2018⁽¹⁾ (suite)

	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	1,1	2,6	1,9	72,5	58,7	65,4
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	53,3	49,4	52,0	1,2	3,9	2,1	70,3	53,9	65,0
Emplois de directions de la FPT ⁽⁶⁾⁽⁷⁾	52,6	48,1	51,1	1,1	4,6	2,2	66,8	45,3	59,7
Encadrement supérieur de la FPT	53,4	49,7	52,2	1,3	3,7	2,1	71,1	55,8	66,1
Administrateurs territoriaux	50,1	47,1	48,8	3,8	7,6	5,4	55,7	46,0	51,5
Administrateurs généraux et hors classe	54,0	51,8	53,2	0,0	0,4	0,1	70,8	62,4	67,8
Administrateurs	46,6	44,5	45,6	7,1	11,5	9,2	42,1	37,2	39,7
Ingénieurs territoriaux en chef	54,5	51,5	53,7	0,4	1,2	0,6	76,0	62,4	72,1
Ingénieur en chef généraux et hors classe	56,6	54,7	56,1	0,0	0,7	0,2	84,4	77,2	82,6
Ingénieurs en chef de classe normale	53,4	50,3	52,5	0,6	1,4	0,8	71,5	56,9	67,0
Conception et direction de sapeurs-pompiers	55,7	46,8	55,2	0,0	0,0	0,0	93,5	40,0	90,2
Médecins territoriaux	57,8	51,1	52,8	0,8	1,8	1,6	80,3	61,4	66,1
A+ de la FPH	50,4	46,5	48,5	2,9	5,0	3,9	57,5	41,4	49,6
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	50,4	46,5	48,5	2,9	5,0	3,9	57,5	41,4	49,6
Emplois de direction	50,2	46,3	48,1	3,6	5,5	4,6	56,2	41,1	48,1
Directeurs d'hôpital (DH)	50,2	46,7	48,5	3,6	4,6	4,1	55,9	41,5	48,9
DH, Emplois fonctionnels	52,6	52,0	52,4	0,4	0,0	0,3	66,7	60,8	64,9
DH, Hors classe	52,5	49,0	50,7	0,2	0,5	0,4	63,8	47,9	55,9
DH, Classe normale	39,3	37,4	38,3	19,4	19,7	19,5	15,4	13,9	14,6
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	50,2	45,7	47,3	3,7	7,0	5,8	57,1	40,6	46,5
D3S, Emplois fonctionnels	52,7	52,0	52,4	0,0	0,0	0,0	57,1	66,7	61,5
D3S, Hors classe	53,1	49,0	50,6	0,0	0,0	0,0	67,2	49,8	56,5
D3S, Classe normale	44,1	41,0	41,9	11,5	16,9	15,3	36,3	27,2	29,9
Encadrement supérieur de la FPH	50,7	46,9	49,2	1,6	3,1	2,2	59,8	42,4	53,1
Ingénieurs hospitaliers en chef	50,7	46,9	49,2	1,6	3,1	2,2	59,8	42,4	53,1
Total A+	50,4	48,1	49,5	1,5	2,4	1,9	55,9	46,2	51,9
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	50,9	47,5	49,7	4,0	5,3	4,5	61,0	46,4	55,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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, 80,4 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) ont 50 ans ou plus.

(1) La liste des corps de catégorie A+ a été révisée. En particulier, les corps nécessitant un doctorat mais dont la grille indiciaire n'atteint pas au moins la hors échelle B ne sont désormais plus considérés comme A+.

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

(3) Ingénieurs des mines, ingénieurs des télécommunications, ingénieurs du génie rural, des eaux et des forêts, ingénieurs des ponts et chaussées, ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et ingénieurs du génie sanitaire.

(4) Directeurs de recherche, astronomes et physiciens.

(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.

Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus des agents de la FPE par ministère au 31 décembre 2018

	Âge moyen (en année)		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)	
	Ministères	EPA	Ministères	EPA	Ministères	EPA
Agriculture et Alimentation	47,2	42,6	6,3	18,0	45,0	33,2
Armées ⁽¹⁾	36,4	40,0	34,4	30,4	16,4	30,8
Culture	49,0	44,8	4,8	12,8	53,4	38,9
Ministères économiques et financiers	47,9	44,3	6,1	14,7	48,4	38,1
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	44,0	41,0	9,8	24,3	32,0	28,9
Europe et Affaires étrangères ⁽²⁾	46,0	47,4	11,0	3,5	43,0	45,1
Intérieur et Outre-Mer ⁽¹⁾	40,2	42,2	21,5	18,1	22,1	30,1
Justice	43,5	45,0	13,0	8,9	31,8	33,9
Services du Premier ministre	46,4	44,6	9,8	15,2	43,7	37,9
Ministères sociaux	48,8	45,2	5,6	7,7	52,5	36,0
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	46,9	46,3	7,8	7,5	44,8	42,7
Total	42,9	42,1	14,5	20,2	30,5	31,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

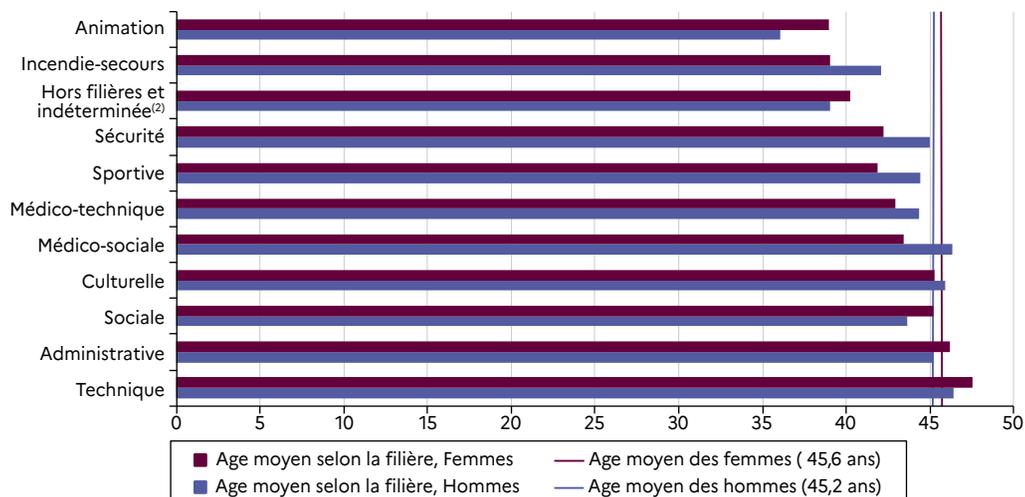
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend les estimations fragiles.

(2) Hors agents en poste à l'étranger

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances 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 la Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable.

Âge moyen des agents de la FPT (*) par filière (par ordre croissant⁽¹⁾) et par sexe au 31 décembre 2018



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDess.

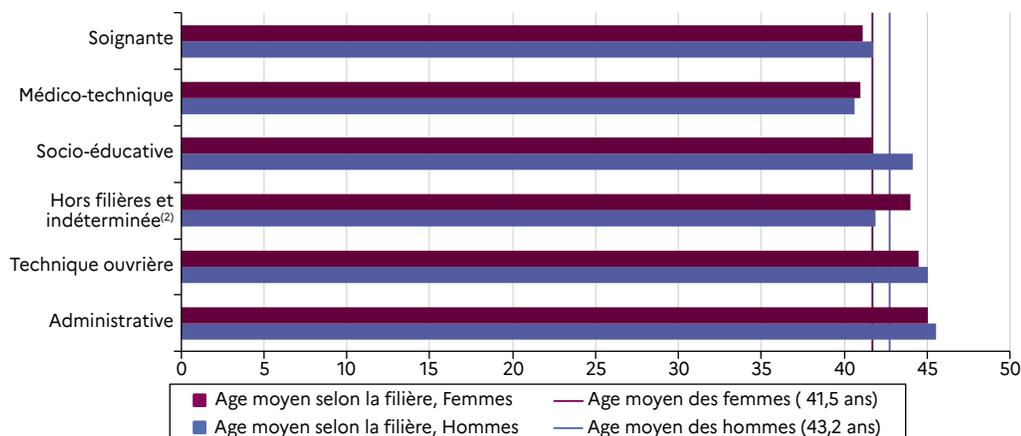
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) 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.

Âge moyen des agents de la FPH (*) par filière (par ordre croissant⁽¹⁾) et par sexe au 31 décembre 2018



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDess.

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.

1.6. Les travailleurs handicapés

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par type d'employeur de la fonction publique au 1^{er} janvier 2018

	Au 1 ^{er} janvier 2018				Évolution 2018/2017			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'équivalents bénéficiaires(**)	Taux légal d'emploi(*) (en %)	Effectifs physiques assujettis (en %)	Nombre de bénéficiaires (en %)	Nombre d'équivalents bénéficiaires(**) (en %)	Taux légal d'emploi(*) (en point de %)
Ministères	1 598 034	74 297	2 526	4,81	-0,68	3,22	18,06	0,20
EPA	3 666 666	17 895	1 416	5,27	-0,16	6,35	2,09	0,31
FPE ⁽¹⁾	1 964 700	92 192	3 942	4,89	-0,59	3,81	11,78	0,22
<i>dont : FPE⁽¹⁾ hors enseignement</i>	950 987	54 570	2 563	6,01	-0,17	3,17	9,17	0,21
Collectivités territoriales	1 205 189	83 765	3 763	7,26	-0,59	2,51	-2,29	0,20
EPA locaux	457 320	25 992	1 777	6,07	4,11	6,57	4,74	0,13
FPT	1 662 509	109 757	5 540	6,94	0,66	3,44	-0,14	0,18
Hôpitaux	861 924	47 519	1 992	5,74	-0,12	1,78	-4,30	0,09
Autres FPH	123 568	6 417	551	5,64	-0,21	-3,33	-0,19	-0,17
FPH	985 492	53 936	2 543	5,73	-0,13	1,14	-3,44	0,06
Ensemble fonction publique⁽²⁾	4 612 701	255 885	12 025	5,81	-0,04	3,08	2,71	0,18

Source : FIPHFP.

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 (5,81 % début 2018) 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 (5,79 % début 2018).

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 2018 (en %)

	Fonctionnaires			Contractuels	Emplois particuliers	Ouvriers d'État	Total	Part des femmes
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C					
Ministères	30,8	22,9	23,5	21,7	0,0	1,0	100	61,3
EPA ⁽¹⁾	16,9	14,8	25,1	39,5	2,1	1,7	100	64,5
Ensemble FPE ⁽¹⁾⁽²⁾	28,1	21,3	23,8	25,2	0,4	1,1	100	61,9
Ensemble FPE ⁽¹⁾⁽²⁾ hors enseignement	14,0	33,6	35,9	13,8	0,7	1,9	100	50,7
Collectivités territoriales	3,3	8,2	79,8	6,3	2,4		100	59,5
EPA locaux	3,9	8,6	76,4	8,6	2,6		100	53,4
Ensemble FPT	3,4	8,3	79,0	6,9	2,4		100	58,1
Hôpitaux	11,5	17,1	66,0	4,5	1,0		100	79,0
Autres	5,0	7,7	67,2	15,0	5,0		100	75,6
Ensemble FPH	10,7	15,9	66,1	5,7	1,5		100	78,6
Ensemble de la fonction publique ⁽²⁾	13,9	14,6	56,4	13,2	1,5	0,4	100	63,8

Source : FIPHFP.

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.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier⁽¹⁾ par sexe au 1^{er} janvier 2018

	Nombre			Évolution 2018/2017 (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE ⁽²⁾⁽³⁾	68	310	378	-13,9	-6,6	-8,0
FPT	1474	1205	2679	-20,6	-15,5	-18,4
FPH	288	522	810	-25,4	-34,5	-31,5
Ensemble de la fonction publique ⁽²⁾	1830	2037	3867	-21,2	-20,3	-20,7

Source : FIPHFP.

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

Note : Ces données sont celles déclarées par les employeurs. Le nombre de déclarants évoluant chaque année, cela peut entraîner des évolutions du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi plus ou moins importantes d'une année sur l'autre.

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

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

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

1.7. Les niveaux de diplôme

Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2019 (en %)

			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
FPE	Moins de 35 ans	Hommes	2	11	30	57
		Femmes	0	6	11	83
		Total	1	8	20	71
	35-49 ans	Hommes	2	9	17	72
		Femmes	1	4	7	88
		Total	1	6	11	81
	50 ans et plus	Hommes	2	18	13	67
		Femmes	2	13	14	70
		Total	2	15	14	69
	Tous âges	Hommes	2	12	19	67
		Femmes	1	8	11	81
		Ensemble FPE	2	10	14	75
FPT	Moins de 35 ans	Hommes	8	29	37	26
		Femmes	5	29	28	38
		Total	6	29	31	34
	35-49 ans	Hommes	10	39	21	31
		Femmes	9	30	20	41
		Total	9	33	21	37
	50 ans et plus	Hommes	18	57	9	16
		Femmes	14	46	15	24
		Total	16	50	13	21
	Tous âges	Hommes	13	45	19	24
		Femmes	10	37	20	34
		Ensemble FPT	11	40	19	30
FPH	Moins de 35 ans	Hommes	9	18	12	62
		Femmes	0	27	17	57
		Total	2	25	16	58
	35-49 ans	Hommes	4	21	12	64
		Femmes	2	30	15	53
		Total	2	28	14	56
	50 ans et plus	Hommes	6	43	3	48
		Femmes	5	44	11	40
		Total	5	44	9	42
	Tous âges	Hommes	6	28	8	58
		Femmes	2	33	14	50
		Ensemble FPH	3	32	13	52
Ensemble de la fonction publique	Moins de 35 ans	Hommes	5	17	29	49
		Femmes	1	19	18	61
		Total	3	19	22	57
	35-49 ans	Hommes	5	21	18	57
		Femmes	4	19	14	63
		Total	4	20	15	61
	50 ans et plus	Hommes	9	37	10	44
		Femmes	8	33	14	45
		Total	8	35	13	44
	Tous âges	Hommes	7	26	17	50
		Femmes	5	24	15	56
		Ensemble de la fonction publique	5	25	16	54

Source : Enquête Emploi 2019, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé. Âge en années révolues au 31 décembre 2019.

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

Lecture : 57 % des hommes de la FPE âgés de moins de 35 ans sont diplômés du supérieur.

Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2019 (en %) (suite)

			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
Salariés du secteur privé	Moins de 35 ans	Hommes	8	28	25	39
		Femmes	4	21	24	51
		Total	6	25	25	44
	35-49 ans	Hommes	12	31	18	40
		Femmes	8	25	19	48
		Total	10	28	18	43
	50 ans et plus	Hommes	17	46	10	27
		Femmes	15	44	16	26
		Total	16	45	13	26
	Tous âges	Hommes	12	34	18	36
		Femmes	9	29	20	42
		Ensemble du secteur privé	10	32	19	39

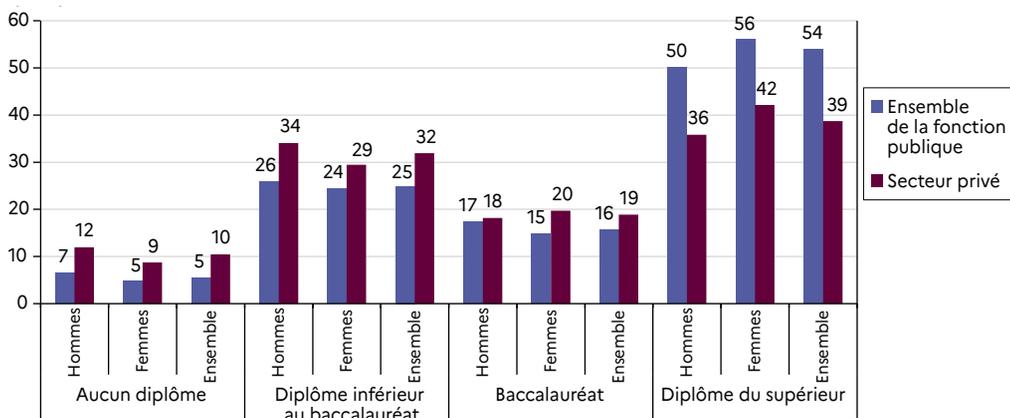
Source : Enquête Emploi 2019, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé. Âge en années révolues au 31 décembre 2019.

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

Lecture : 57 % des hommes de la FPE âgés de moins de 35 ans sont diplômés du supérieur.

Répartition par niveau de diplôme et sexe dans l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2019 (en %)



Source : Enquête Emploi 2019, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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 36 % des hommes en emploi dans le secteur privé en 2019 sont diplômés du supérieur.



1.8. Le temps partiel

Fin 2018, 21,9 % des agents de la fonction publique travaillent à temps partiel². C'est dans la FPT que le travail à temps partiel est le plus répandu puisqu'il concerne, 26,3 % des agents, soit 3 points de plus que dans la FPH (23 %) et 9 points de plus que dans la FPE, y compris enseignants (17,5 %). En excluant les fonctionnaires enseignants de la FPE, ce taux passe à 22,2 %.

Quel que soit le versant de la fonction publique, le temps partiel concerne surtout les femmes. Ainsi, fin 2018, 29,6 % des femmes dans la FPE, 34,9 % dans la FPT et 25,6 % dans la FPH travaillent à temps partiel. Si les femmes sont plus nombreuses à être à temps partiel, en revanche, elles le sont sur des quotités plus élevées que les hommes.

Par ailleurs, hommes et femmes confondus, la plupart des agents sont à temps partiel à 80 %. C'est en particulier le cas des agents à temps partiel de la FPH dont un peu plus de la moitié (53,2 %) sont à 80 %. À l'inverse, en raison du recours au temps non complet, les quotités de travail inférieures à 50 % sont plus fréquentes dans la FPT que dans les deux autres versants (17,5 % contre 11 % dans la FPH et 9,9 % dans la FPE).

² Selon l'enquête Emploi en 2019, le temps partiel concerne 3 % des salariés de plus dans la fonction publique par rapport au secteur privé (20,6 % contre 17,6 %).

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

1

Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2018

		Total effectifs	< 50 % et quotité indéterminée	50%	60%	70%	80%	90%	Effectifs à temps partiel	Part des agents à temps partiel (en %)
FPE	Fonctionnaires	1545 389	3 264	18 879	4 994	7 876	79 213	43 996	158 222	10,2
	Femmes	939 483	1 888	15 515	3 960	6 440	70 403	37 890	136 096	14,5
	Hommes	605 906	1 376	3 364	1 034	1 436	8 810	6 106	22 126	3,7
	<i>dont fonctionnaires enseignants</i>	784 778	1 077	13 181	2 304	5 392	21 126	29 255	72 335	9,2
	<i>Femmes</i>	534 088	755	11 235	1 840	4 435	19 485	25 118	62 868	11,8
	<i>Hommes</i>	250 690	322	1 946	464	957	1 641	4 137	9 467	3,8
	Contractuels	440 235	23 057	52 692	39 176	21 334	39 591	12 849	188 699	42,9
	Femmes	277 965	13 409	39 258	33 436	15 162	29 511	8 986	139 762	50,3
	Hommes	162 270	9 648	13 434	5 740	6 172	10 080	3 863	48 937	30,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	176 235	4 964	7 051	2 984	3 779	6 250	5 878	30 906	17,5
	Femmes	115 191	2 723	5 735	2 105	2 830	5 151	4 806	23 350	20,3
Hommes	61 044	2 241	1 316	879	949	1 099	1 072	7 556	12,4	
FPT	Fonctionnaires	1 467 277	21 843	38 010	31 148	31 870	115 200	64 600	302 671	20,6
	Femmes	865 862	16 374	28 662	23 513	25 050	103 476	58 995	256 070	29,6
	Hommes	601 415	5 469	9 348	7 635	6 820	11 724	5 605	46 601	7,7
	Contractuels	391 129	62 248	30 229	24 833	22 824	24 054	16 703	180 891	46,2
	Femmes	260 339	45 108	23 175	19 152	18 101	20 023	13 514	139 073	53,4
	Hommes	130 790	17 140	7 054	5 681	4 723	4 031	3 189	41 818	32,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	57 009	3 765	2 893	4 672	4 267	2 768	1 232	19 597	34,4
	Femmes	47 899	2 440	2 049	3 666	3 397	2 297	1 060	14 909	31,1
Hommes	9 110	1 325	844	1 006	870	471	172	4 688	51,5	
FPH	Fonctionnaires	816 571	6 776	20 768	6 964	7 651	120 339	19 731	182 229	22,3
	Femmes	664 458	5 339	18 805	6 154	6 560	115 317	18 527	170 702	25,7
	Hommes	152 113	1 437	1 963	810	1 091	5 022	1 204	11 527	7,6
	Contractuels	239 106	10 888	14 564	4 631	4 207	19 015	3 531	56 836	23,8
	Femmes	188 246	7 577	11 201	3 857	3 584	17 416	3 081	46 716	24,8
	Hommes	50 860	3 311	3 363	774	623	1 599	450	10 120	19,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	122 945	12 119	3 687	4 537	5 402	4 942	1 569	32 256	26,2
	Femmes	65 973	5 283	1 839	2 427	3 127	3 810	1 071	17 557	26,6
Hommes	56 972	6 836	1 848	2 110	2 275	1 132	498	14 699	25,8	
Ensemble de la fonction publique	Ensemble	5 255 896	148 924	188 773	123 939	109 210	411 372	170 089	1 152 307	21,9
	Femmes	3 425 416	100 141	146 239	98 270	84 251	367 404	147 930	944 235	27,6
	Hommes	1 830 480	48 783	42 534	25 669	24 959	43 968	22 159	208 072	11,4
	<i>dont fonctionnaires</i>	3 829 237	31 883	77 657	43 106	47 397	314 752	128 327	643 122	16,8
	Femmes	2 469 803	23 601	62 982	33 627	38 050	289 196	115 412	562 868	22,8
	Hommes	1 359 434	8 282	14 675	9 479	9 347	25 556	12 915	80 254	5,9

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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.

Part des agents à temps partiel dans la fonction publique et quotités de travail (en %)

	Part des agents à temps partiel	Quotités de travail parmi les agents à temps partiel					
		<50% et quotité indéterminée	50%	60%	70%	80%	90%
FPE (hors enseignants fonctionnaires)	22,2	9,9	21,4	14,7	9,0	34,0	11,0
Hommes	12,0	18,7	23,4	10,4	11,0	26,5	10,0
Femmes	29,6	7,3	20,8	15,9	8,5	36,2	11,2
FPT	26,3	17,5	14,1	12,1	11,7	28,2	16,4
Hommes	12,6	25,7	18,5	15,4	13,3	17,4	9,6
Femmes	34,9	15,6	13,1	11,3	11,4	30,7	17,9
FPH	23,0	11,0	14,4	5,9	6,4	53,2	9,2
Hommes	14,0	31,9	19,7	10,2	11,0	21,3	5,9
Femmes	25,6	7,7	13,6	5,3	5,6	58,1	9,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF – SDessi.

Champ : Emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
Lecture : 26,3 % des agents de la FPT travaillent à temps partiel au 31 décembre 2018. Parmi ces agents, 28,2 % ont une quotité de travail égale à 80 %.

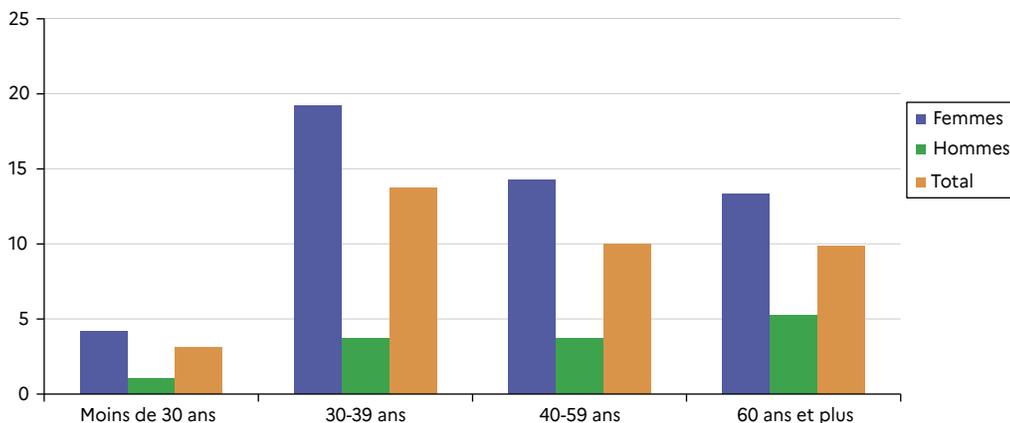
Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2018

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	663 384	80 496	12,1
Catégorie B	140 154	27 539	19,6
Catégorie C	135 516	27 992	20,7
Catégorie indéterminée	429	69	16,1
Total	939 483	136 096	14,5
Hommes			
Catégorie A	367 289	13 142	3,6
Catégorie B	154 290	4 738	3,1
Catégorie C	83 840	4 021	4,8
Catégorie indéterminée	487	225	46,2
Total	605 906	22 126	3,7
Ensemble			
Catégorie A	1 030 673	93 638	9,1
Catégorie B	294 444	32 277	11,0
Catégorie C	219 356	32 013	14,6
Catégorie indéterminée	916	294	32,1
Total	1 545 389	158 222	10,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF – SDessi.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2018 (en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Lecture : 1,0 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPE, sont à temps partiel. 5,3 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPE, sont à temps partiel.

Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2018

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	87 016	19 172	22,0
Catégorie B	144 308	39 848	27,6
Catégorie C	633 662	196 709	31,0
Catégorie indéterminée	876	341	38,9
Total	865 862	256 070	29,6
Hommes			
Catégorie A	49 338	2 915	5,9
Catégorie B	78 756	8 135	10,3
Catégorie C	472 586	35 438	7,5
Catégorie indéterminée	735	113	15,4
Total	601 415	46 601	7,7
Ensemble			
Catégorie A	136 354	22 087	16,2
Catégorie B	223 064	47 983	21,5
Catégorie C	1 106 248	232 147	21,0
Catégorie indéterminée	1 611	454	28,2
Total	1 467 277	302 671	20,6

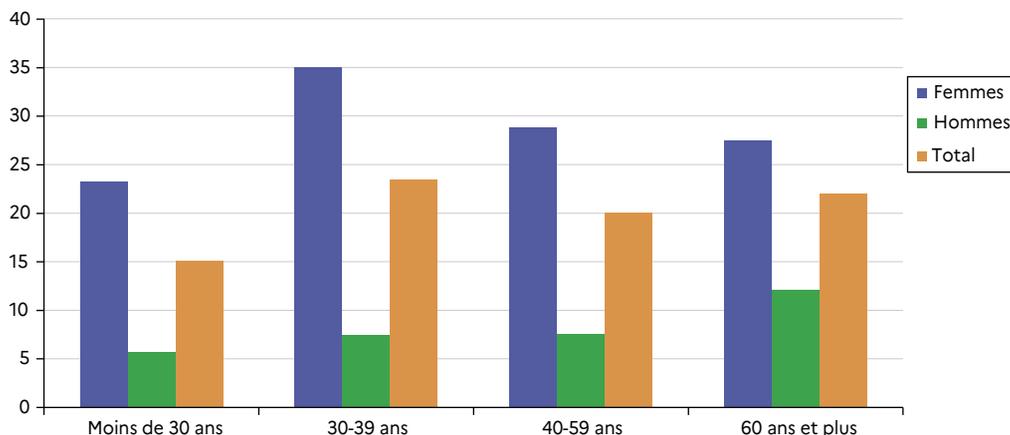
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.



Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2018 (en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Lecture : 5,7 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPT, sont à temps partiel. 12,1 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPT, sont à temps partiel.

Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2018

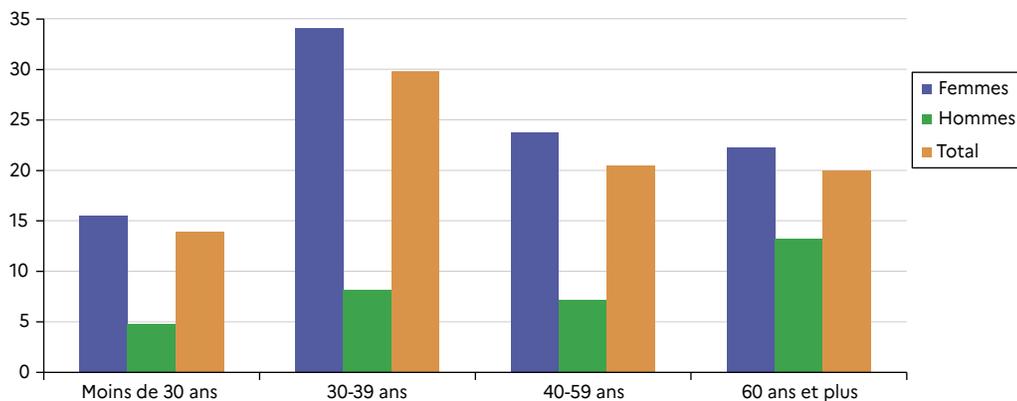
	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	202 354	53 237	26,3
Catégorie B	135 195	40 496	30,0
Catégorie C et catégorie indéterminée	326 909	76 969	23,5
Total	664 458	170 702	25,7
Hommes			
Catégorie A	37 537	3 120	8,3
Catégorie B	25 937	2 142	8,3
Catégorie C et catégorie indéterminée	88 639	6 265	7,1
Total	152 113	11 527	7,6
Ensemble			
Catégorie A	239 891	56 357	23,5
Catégorie B	161 132	42 638	26,5
Catégorie C et catégorie indéterminée	415 548	83 234	20,0
Total	816 571	182 229	22,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Part des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2018 (en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Lecture : 4,8 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel. 13,2 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel.

Les Flux de personnels 2

Les recrutements par concours : candidats et lauréats 2.1

Les parcours professionnels : promotions et mobilité
(dont mobilité géographique) 2.2

Les départs à la retraite 2.3

En 2018, la FPE se caractérise par un taux de sortant civil stable et une augmentation du taux d'entrant. Le nombre d'entrants dans la FPE s'établit à 176 800 hors mouvements inter-versants de la fonction publique, en hausse de 3,6 % (après +3,5 % en 2017), soit 6 100 entrants de plus qu'en 2017. Le taux d'entrée augmente de 0,2 point et s'établit à 8,3 %. Le nombre de contractuels entrants augmente fortement (+ 9,4 %). Cette hausse résulte des importants recrutements d'anciens bénéficiaires de contrats aidés en tant que contractuels notamment dans le ministère de l'enseignement. Hors transformation de contrats aidés en contractuels dans la FPE, la hausse du nombre d'entrants contractuels est de 6,3 %. En revanche, le nombre de fonctionnaires entrants diminue (-4,5 %) et celui des entrants des « autres catégories et statuts » se replie nettement (-11,6 %) après une forte progression depuis 2016, qui s'expliquait par la montée en charge du plan de relance de l'apprentissage dans la FPE. On comptabilise 4 500 entrants supplémentaires dans les seuls ministères de l'enseignement et notamment 6 800 accompagnants des élèves en situation de handicap en CDD et 3 000 assistants d'éducation.

Le nombre de sortants de la FPE s'établit quant à lui à 158 700, en hausse de 1,5 % par rapport à 2017. Malgré cette hausse, le taux de sortie (7,4 %) est stable en 2018. Le nombre de fonctionnaires sortants diminue de 4,0 % (soit 2 600 sortants de moins qu'en 2017), tandis que le nombre de contractuels sortants (plus de la moitié des sortants de la FPE) augmente de 4 500 (+5,8 % après +7,4 % en 2017), et celui des « autres catégories et statuts » de 500 (+3,6 % après +20,9 % en 2017). C'est dans le ministère de l'enseignement (+2 800 sortants) et les ministères sociaux (+1 600 sortants) que le nombre de sortants augmente le plus. En revanche, il diminue de 1 400 au ministère de la Transition écologique et solidaire et de 700 au ministère de l'Intérieur.

Le taux de rotation s'établit à 7,8 % (+0,1 %) dans la FPE, et y compris bénéficiaires de contrats aidés il est de 8,1 % (-0,3 point).

Dans la FPT et la FPH, le nombre de sortants augmente davantage que le nombre d'entrants. Dans ces deux versants, le nombre de passages de contrats aidés à contractuels (ici comptés comme des entrées dans la fonction publique) diminue légèrement par rapport à 2017. Le nombre d'entrants dans la FPT augmente pour la troisième année consécutive. La FPT comptabilise 173 500 entrants en 2018, ainsi leur nombre s'est accru de 5 200 (+3,1 %) après une forte augmentation de 25 000 entrants en 2017 (+17,4 %). Le taux d'entrée est de 9,1 % et augmente de 0,2 point par rapport à 2017. Le nombre d'entrants augmente sous l'effet d'une hausse de 5,7 % du nombre de contractuels entrants (+7 300 après +19 000 en 2017). Le nombre des « autres catégories et statuts » entrants progresse de 3,1 % (+300), soit la même évolution qu'en 2017. Le nombre de fonctionnaires entrants baisse quant à lui de 7,8 %. Alors que le nombre de sortants dans la FPT était quasi stable en 2017 (+0,1 %), il progresse de 9,0 % (+13 600 sortants) en 2018. La hausse du nombre de sortants concerne tous les statuts : les contractuels qui représentent la moitié des sortants (+10,3 %), les fonctionnaires (+7,6 %) et les agents des « autres catégories et statuts » (+7,0 %).

2 Les Flux de personnels

Nombre d'entrants et de sortants et taux d'entrée et de sortie, par versant, sexe et statut en 2018

		Entrées				Sorties			
		Nombre d'entrants (en milliers)	Évolution par rapport à 2017 (en %)	Taux d'entrée (en %)	Variation du taux d'entrée (en point de %)	Nombre de sortants (en milliers)	Évolution par rapport à 2017 (en %)	Taux de sortie (en %)	Variation du taux de sortie (en point de %)
Ensemble de la fonction publique	Femmes	307,0	3,8	9,0	0,2	275,9	6,9	8,1	0,4
	Hommes	148,8	3,9	8,2	0,3	147,2	3,8	8,1	0,3
	Ensemble	455,8	3,8	8,7	0,3	423,0	5,8	8,1	0,4
Fonction publique de l'État	Femmes	113,6	5,1	8,6	0,3	95,0	4,1	7,2	0,2
	Hommes	63,1	1,1	7,7	0,1	63,7	-2,1	7,8	-0,2
	Ensemble	176,8	3,6	8,3	0,2	158,7	1,5	7,4	0,0
Fonction publique territoriale	Femmes	111,2	1,3	9,5	0,0	105,2	9,2	9,0	0,7
	Hommes	62,2	6,4	8,5	0,5	59,9	8,5	8,1	0,6
	Ensemble	173,5	3,1	9,1	0,2	165,1	9,0	8,7	0,7
Fonction publique hospitalière	Femmes	82,2	5,6	9,0	0,4	75,6	7,3	8,3	0,5
	Hommes	23,4	5,1	9,0	0,4	23,6	9,3	9,1	0,8
	Ensemble	105,5	5,5	9,0	0,4	99,2	7,8	8,4	0,6
Fonctionnaires	Femmes	53,8	-7,2	2,2	-0,2	115,7	3,9	4,7	0,2
	Hommes	29,9	-1,6	2,2	0,0	63,4	1,3	4,7	0,1
	Ensemble	83,7	-5,3	2,2	-0,1	179,1	3,0	4,7	0,1
Contractuels	Femmes	230,2	7,8	32,6	0,7	137,4	9,4	19,5	0,7
	Hommes	103,8	6,1	31,7	0,6	69,1	6,5	21,1	0,5
	Ensemble	334,0	7,3	32,4	0,7	206,5	8,4	20,0	0,6
Autres catégories et statuts	Femmes	23,0	-5,3	10,0	-0,6	22,7	8,1	9,9	0,7
	Hommes	15,0	0,8	11,9	0,2	14,7	2,2	11,6	0,3
	Ensemble	38,1	-3,0	10,7	-0,3	37,4	5,7	10,5	0,6

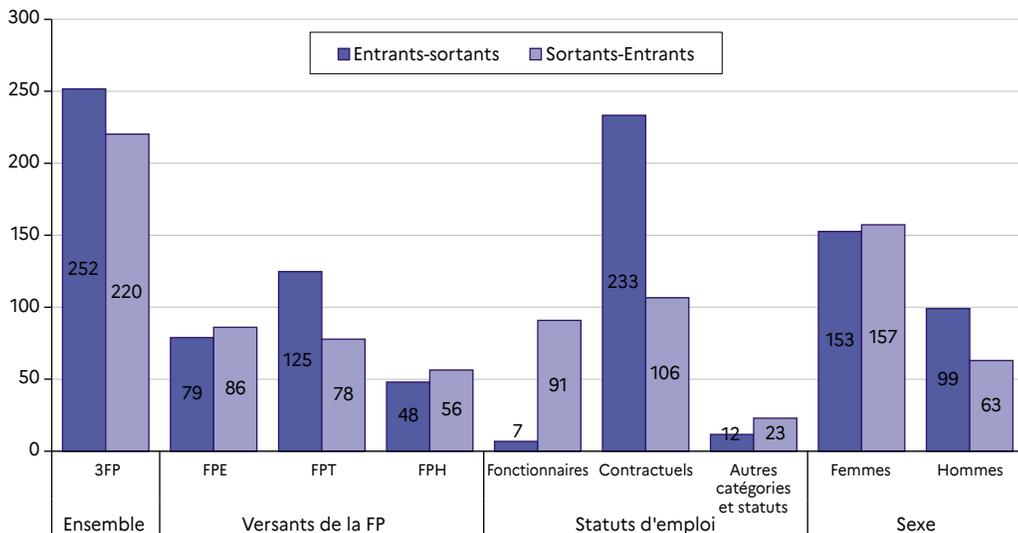
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

Lecture : Au 31 décembre 2018, on compte 455 800 entrants dans la fonction publique soit 3,8 % de plus qu'au 31 décembre 2017. Le taux d'entrée, c'est-à-dire le nombre d'entrants rapporté au nombre moyen d'agents pendant l'année est égal à 8,7 %, en hausse de 0,3 point par rapport à l'année précédente.

Effectifs (hors militaires) qui à la fois entrent et sortent de la fonction publique (entrants-sortants) ou interrompent leur activité (sortants-entrants) par versant et par statut en 2018.

En milliers



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

Note : En 2018, 252 000 agents de la fonction publique ont travaillé seulement une partie de l'année, c'est-à-dire qu'ils sont à la fois entrés et sortis de la fonction publique au cours de l'année. Par ailleurs, 220 000 ont connu une interruption d'activité, c'est-à-dire qu'ils sont sortis puis rentrés dans la fonction publique au cours de l'année.

2 Les Flux de personnels

2.1. Les recrutements par concours : candidats et lauréats

La proportion de femmes recrutées en externe baisse de 4,5 points entre 2017 et 2018. Cette forte diminution s'explique par la baisse du nombre de postes offerts aux concours externes de professeurs des 1^{er} et 2nd degrés (professions fortement féminisées), et par la hausse des recrutements de gardiens de la paix et de surveillants pénitentiaires (professions très peu féminisées). En excluant ces quatre concours, la part des femmes dans les recrutements externes progresserait légèrement en 2018. Pour les concours d'enseignants, la part des femmes décroît lorsque le niveau à enseigner s'élève. Les femmes représentent 85 % des recrutés au concours externe de professeurs des écoles ; 54 % aux concours externes de professeurs du 2nd degré mais sont minoritaires dans le supérieur ; elles ne représentent que 46 % des recrutements de maîtres de conférences et 37 % pour le concours de professeurs des universités. Les chercheurs s'interrogent sur les raisons d'une telle décroissance, alors que les femmes sont maintenant plus diplômées et réussissent mieux aux examens que les hommes (Collet et Rioux, 2017).

À l'inverse, moins d'un tiers des recrutés aux concours de gardiens de la paix sont des femmes. La persistance de stéréotypes de genre, conduisant à une division des métiers entre les sexes, est l'une des principales raisons à la faible mixité observée dans les recrutements de certaines professions de la fonction publique (Coupié et Epiphane, 2016).

Les femmes sont majoritaires parmi les recrutés externes de la fonction publique de l'État. En 2018, elles représentent 60 % des recrutés. Cette part est plus élevée pour les recrutements d'enseignants (69 %) que pour les recrutements hors enseignants (56 %). Pour les recrutements sans concours et PACTE, la proportion de femmes parmi les recrutés est même supérieure : 76 % pour les recrutements sans concours et 71 % pour les PACTE.

Toutes catégories hiérarchiques confondues, la part des femmes dans les recrutements externes de l'État est majoritaire pour les recrutés de niveau Bac+3, Bac+4 ou Bac+5. Elles sont minoritaires parmi les lauréats possédant un doctorat (45 %), un diplôme de niveau Bac+2 (47 %), de niveau Bac (36 %) et de niveau Brevet, CAP ou BEP (46 %).

Part des femmes parmi l'ensemble des recrutés externes dans la FPE par niveau de diplôme déclaré au moment de l'inscription (en %)

Niveau de diplôme	Hors recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités							Y compris recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités	
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2017	2018
Bac +5 et plus	64,4	68,2	72,2	68,6	72,7	63,9	65,4	63,7	61,1
<i>dont Doctorat</i>	-	-	-	-	54,5	44,5	46,7	46,8	45,2
Bac +4	60,8	63,4	62,6	73,6	80,7	71,2	73,4	73,4	70,2
Bac +3	54,4	63,2	62,2	56,0	47,6	70,4	72,1	72,1	70,4
Bac +2	50,5	48,6	48,3	46,9	43,1	46,8	52,5	52,5	46,8
Bac	44,5	35,4	35,8	36,3	31,0	29,1	37,1	37,1	35,6
Brevet, BEP, CAP	48,1	43,8	35,9	32,1	32,3	44,4	29,1	29,1	46,0
Sans diplôme	22,4	54,4	55,4	63,9	85,5	54,8	53,8	53,8	50,1
Diplôme inconnu	54,5	62,5	61,6	68,4	63,8	69,1	-	-	-

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.

Les femmes réussissent davantage que les hommes aux recrutements externes dans la FPE. Le taux de réussite des femmes aux recrutements externes est légèrement supérieur à celui des hommes (15,1 % contre 14,1 %). Cet écart de réussite est même plus important pour les concours de catégorie A : 20,4 % pour les femmes contre 15,3 % pour les hommes. Cet écart est lié à la meilleure réussite des femmes aux concours de professeurs du 1^{er} et du 2nd degrés.

À l'inverse, le taux de réussite des femmes aux recrutements de catégorie B est plus faible que celui des hommes (10,4 % contre 11,8 %), comme à ceux de catégorie C (7,1 % contre 14,5 %). Pour les recrutements de catégorie B, l'écart est lié principalement à la plus faible réussite des femmes aux concours externes de contrôleurs des finances publiques (5,5 % contre 7,6 %) et de secrétaires administratifs (8,3 % contre 9,3 %). Pour les recrutements de catégorie C, l'écart est dû à une particularité du concours de surveillants pénitentiaires, qui alloue un nombre de postes moins important aux femmes qu'aux hommes (1 868 postes offerts aux hommes contre seulement 343 pour les femmes en 2018).

Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2018

	Postes offerts		Admis				Recrutés			
	Nombre	Évolution (en %)	Nombre	Évolution (en %)	Part des femmes	Évolution (en points)	Nombre	Évolution (en %)	Part des femmes	Évolution (en points)
Ensemble des recrutements externes	41 950	-4,0	41 486	-3,6	60,7	-3,6	39 283	-1,9	59,8	-4,5
Concours externe	36 793	-2,3	35 860	1,5	60,8	-3,1	34 354	1,0	60,1	-4,9
Concours unique	2 959	-6,5	2 799	-6,5	46,8	-0,3	2 801	-6,8	47,1	-0,1
Troisième concours	1 273	-4,3	1 209	-7,0	72,7	1,8	1 065	-17,1	69,5	-1,5
Recrutement externe sans concours	769	-38,0	1 472	-54,8	71,3	-9,4	917	-41,7	76,3	0,7
Pacte	156	-47,3	146	2,1	71,2	-0,8	146	2,8	71,2	-0,6

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), DGAFP – SDess.

Note : Les données 2017 ont été révisées par rapport à la précédente publication.

2 Les Flux de personnels

Différents types de recrutements externes, avec et sans concours dans la fonction publique de l'État en 2018

	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	25 405	76 869	46 442	123 312	35 993	19 273	55 266	16 551	7 395	23 946	15 374	7 061	22 435	5,1	
	B	6 681	32 953	32 307	65 260	13 183	11 346	24 529	3 401	3 788	7 189	3 404	3 789	7 192	9,1	
	C	4 707	21 902	17 355	39 257	10 674	8 995	19 669	1 865	2 860	4 725	1 866	2 861	4 727	8,3	
Total concours externes		36 793	131 724	96 105	227 829	59 849	39 615	99 464	21 818	14 042	35 860	20 644	13 710	34 354	6,4	87,5
Concours uniques	A	2 925	10 685	11 976	22 661	6 218	6 822	13 040	1 289	1 482	2 771	1 296	1 477	2 773	8,2	
	B	34	40	10	50	40	10	50	22	6	28	22	6	28	1,8	
Total concours uniques		2 959	10 725	11 986	22 711	6 258	6 832	13 090	1 311	1 488	2 799	1 318	1 483	2 801	8,1	7,1
Troisième concours	A	1 255	4 174	1 751	5 925	1 579	656	2 235	873	319	1 192	733	315	1 048	5,0	
	B	18	16	34	50	14	18	32	6	11	17	7	10	17	2,9	
Total troisième concours		1 273	4 190	1 785	5 975	1 593	674	2 267	879	330	1 209	740	325	1 065	4,9	2,7
Total recrutements externes par concours		41 025	146 639	109 876	256 515	67 700	47 121	114 821	24 008	15 860	39 868	22 702	15 518	38 220	6,4	97,3
Externes sans concours	C	769	20 267	5 481	25 749	3 308	976	4 284	1 050	422	1 472	700	217	917	17,5	2,3
	C	156	183	73	256	150	55	205	104	42	146	104	42	146	1,8	0,4
Total recrutements externes sans concours		925	20 450	5 554	26 005	3 458	1 031	4 489	1 154	464	1 618	804	259	1 063	16,1	2,7
Total général externe		41 950	167 090	115 430	282 520	71 158	48 152	119 310	25 161	16 324	41 486	23 506	15 777	39 283	6,8	100,0

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), DGAFP – SDesi.

Définition : Sélectivité = présents/admis.

Nombre de candidats recrutés par catégorie et par sexe selon la voie de recrutement externe dans la fonction publique de l'État en 2018

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total	Total général	dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts	29 585	24 619	6 733	5 632	41 950	24 619
Total recrutés	26 256	21 448	7 237	5 790	39 283	21 448
Femmes	17 403	14 701	3 433	2 670	23 506	14 701
Hommes	8 853	6 747	3 805	3 120	15 777	6 747
Sélectivité	5,4	4,1	9,0	10,3	6,8	4,1
Dont concours externe						
Postes offerts	25 405	21 632	6 681	4 707	36 793	21 632
Total recrutés	22 435	18 794	7 192	4 727	34 354	18 794
Femmes	15 374	13 295	3 404	1 866	20 644	13 295
Hommes	7 061	5 499	3 789	2 861	13 710	5 499
Sélectivité	5,1	3,9	9,1	8,3	6,4	3,9
Dont recrutement externe sans concours						
Postes offerts				769	769	
Total recrutés				917	917	
Femmes				700	700	
Hommes				217	217	
Sélectivité				17,5	17,5	
Dont recrutement par Pacte						
Postes offerts				156	156	
Total recrutés				146	146	
Femmes				104	104	
Hommes				42	42	
Sélectivité				1,8	1,8	
Dont concours unique						
Postes offerts	2 925	1 825	34		2 959	1 825
Total recrutés	2 773	1 691	28		2 801	1 691
Femmes	1 296	727	22		1 318	727
Hommes	1 477	964	6		1 483	964
Sélectivité	8,2	6,3	1,8		8,1	6,3
Dont troisième concours						
Postes offerts	1 255	1 162	18		1 273	1 162
Total recrutés	1 048	963	17		1 065	963
Femmes	733	679	7		740	679
Hommes	315	284	10		325	284
Sélectivité	5,0	4,5	2,9		4,9	4,5

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFF - SDessi.

Définition : Sélectivité = présents/admis.

(1) Postes d'enseignants, y compris enseignement supérieur.

2 Les Flux de personnels

Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2018

	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	12 969	5 571	18 540	1 720	2 568	4 289	1 485	1 959	3 443	26 272
Origine FPE										
Titulaires catégorie A	1 040	940	1 980	13	17	29	5	9	14	2 023
Titulaires catégorie B	188	186	374	719	191	909	16	26	41	1 324
Titulaires catégorie C	33	38	71	297	359	656	755	597	1 352	2 079
<i>s/total fonctionnaires</i>	1 261	1 164	2 425	1 029	566	1 595	776	631	1 407	5 426
Agents contractuels	3 026	2 063	5 089	660	653	1 313	383	487	870	7 271
<i>s/total FPE</i>	4 286	3 227	7 513	1 688	1 219	2 907	1 159	1 118	2 277	12 697
Origine FPT tous statuts	91	26	117	22	15	38	21	34	55	210
Origine FPH tous statuts	58	28	86	2	1	4	5	10	15	104
Total général	17 403	8 853	26 256	3 433	3 805	7 237	2 670	3 120	5 790	39 283
<i>Dont ressortissants de l'Union européenne</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	533	<i>nd</i>	<i>nd</i>	1	<i>nd</i>	<i>nd</i>	0	534

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

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

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2018

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	
Agriculture et Alimentation	282	207	489	37	51	88	0	0	0	0	0	0	0	0	0	577
Armées	209	326	535	57	13	70	0	0	0	378	93	471	0	0	0	1076
Culture	46	18	64	0	0	0	0	0	0	3	9	12	0	0	0	76
Économie et Finances, Action et Comptes publics	1 335	1 343	2 678	13	47	60	5	2	7	0	0	0	94	38	132	2 877
Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation ⁽¹⁾	15 500	6 437	21 937	1 144	1 284	2 428	679	284	963	269	41	310	0	0	0	25 638
Europe et Affaires étrangères	48	41	89	8	22	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	119
Intérieur, Cohésion des territoires et Relations avec les collectivités territoriales, Outre-Mer	1 373	2 637	4 010	0	0	0	3	7	10	12	28	40	1	1	2	4 062
Justice	1 318	2 093	3 411	0	0	0	12	12	24	6	25	31	0	0	0	3 466
Ministères sociaux	118	61	179	45	48	93	6	2	8	1	4	5	0	0	0	285
Services du Premier ministre ⁽²⁾	149	118	267	4	4	8	35	18	53	0	0	0	0	0	0	328
Transition écologique et solidaire	267	429	696	10	14	24	0	0	0	31	17	48	9	3	12	780
Total	20 644	13 710	34 354	1 318	1 483	2 801	740	325	1 065	700	217	917	104	42	146	39 283
<i>dont concours interministériels</i>	1 251	420	1 671	0	0	0	35	18	53	109	17	126	0	0	0	1 850
<i>EN A</i>	15	25	40	0	0	0	3	5	8	0	0	0	0	0	0	48
<i>IRA</i>	121	84	205	0	0	0	32	13	45	0	0	0	0	0	0	250
<i>Secrétaires administratifs</i>	607	152	759	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	759
<i>Adjoints administratifs</i>	508	159	667	0	0	0	0	0	0	109	17	126	0	0	0	793
<i>dont concours organisés par les établissements publics scientifiques et techniques</i>	283	252	535	286	490	776	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 311

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.

(1) Y compris concours interministériels d'adjoints et de secrétaires administratifs.

(2) Y compris concours interministériels de l'ENA et des IRA.

Recrutements déconcentrés⁽¹⁾ par voie externe⁽²⁾ dans la fonction publique de l'État en 2018

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Concours externe	15387	59819	26104	85923	11301	3340	14641	10772	3117	13889	5,9
<i>dont Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation</i>	13943	53370	15546	68916	10718	2458	13176	10188	2234	12422	5,2
<i>dont Intérieur, Cohésion des territoires et Relations avec les collectivités territoriales, Outre-Mer</i>	983	4928	8438	13366	391	643	1034	391	645	1036	12,9
<i>dont Économie et Finances, Action et Comptes publics</i>	214	1154	932	2086	123	92	214	123	92	214	9,7
Concours unique	2094	7150	5940	13090	982	962	1944	982	964	1946	6,7
Troisième concours	817	3196	892	4088	636	139	775	582	133	715	5,3
Externe sans concours	401	10117	4225	14341	740	230	970	419	134	553	14,8
Pacte	147	114	54	168	96	41	137	96	41	137	1,2
Total recrutements déconcentrés externes	18846	80396	37214	117610	13755	4712	18467	12851	4389	17240	6,4
<i>Total tous recrutements externes</i>	41950	167090	115430	282520	25161	16324	41486	23506	15777	39283	6,8
Part de concours déconcentrés (en %)	44,9	48,1	32,2	41,6	54,7	28,9	44,5	54,7	27,8	43,9	

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.

(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.

Définition : Sélectivité = présents/admis.

Recrutements externes déconcentrés⁽¹⁾ dans la fonction publique de l'État par catégorie et par type d'accès en 2018

Type de concours	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe	8844	1781	10625	1186	910	2096	742	426	1168	13889
Concours unique	960	960	1920	22	4	26	0	0	0	1946
Troisième concours	582	133	715	0	0	0	0	0	0	715
Externe sans concours	0	0	0	0	0	0	419	134	553	553
Pacte	0	0	0	0	0	0	96	41	137	137
Total recrutements déconcentrés externes	10387	2873	13260	1208	914	2122	1257	601	1858	17240
<i>Total tous recrutements externes⁽²⁾</i>	17403	8853	26256	3433	3805	7237	2670	3120	5790	39283
Part des concours déconcentrés (en %)	59,7	32,5	50,5	35,2	24,0	29,3	47,1	19,3	32,1	43,9

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.

(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.

2 Les Flux de personnels

Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale en 2018⁽¹⁾

Fonction publique territoriale hors Ville de Paris	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis
Concours externe	A+	73	683	57
	A	1673	7 773	1621
	B	5 126	17 211	4 708
	C	4 488	25 731	3 208
Troisième concours	A+	4	25	4
	A	317	2 090	309
	B	739	1 246	396
	C	435	950	203
Recrutement direct sans concours	C	nd	nd	17 502
Total FPT hors Ville de Paris		12 855 ⁽²⁾	55 709 ⁽²⁾	28 008
Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)				
Concours externe	A	126	803	118
	B	302	1 310	260
	C	253	1 700	232
Concours unique	A	107	1 025	102
	B	138	545	136
	C	15	631	15
Troisième concours	B	1	8	1
Recrutement direct sans concours	B	12	43	10
	C	1 574	8 894	1 625
Total Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)		2 528	14 959	2 499
s/total	A+	77	708	61
	A	2 223	11 691	2 150
	B	6 318	20 363	5 511
	C	6 765 ⁽²⁾	37 906 ⁽²⁾	22 785
s/total FPT hors recrutement ss concours		13 797	61 731	11 370
Total fonction publique territoriale		15 383 ⁽²⁾	70 668 ⁽²⁾	30 507

Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris ; Centre national de la fonction publique territoriale.

(1) Y compris le concours d'administrateur territorial.

(2) Hors recrutement direct sans concours en catégorie C dans la FPT : chiffres non disponibles.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Recrutement par concours externe dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emplois en 2018

	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+														
Ingénieur en chef	27	113	68	181	53	18	71	10	6	16	7	5	12	41,7
Administrateur territorial	24	199	176	375	117	102	219	29	21	50	14	10	24	41,7
Conservateur des bibliothèques	12	70	163	233	41	101	142	5	21	26	2	9	11	81,8
Conservateur du patrimoine	10	100	290	390	65	186	251	13	33	46	1	9	10	90,0
Total catégorie A+	73	482	697	1179	276	407	683	57	81	138	24	33	57	57,9
Catégorie A														
Attaché	1353	4346	9573	13919	2274	4453	6727	704	1529	2233	421	895	1316	68,0
Infirmier en soins généraux	238	68	913	981	45	710	755	27	472	499	20	217	237	91,6
Conseiller des activités physiques et sportives	46	280	104	384	135	53	188	52	20	72	27	13	40	32,5
Cadre de santé ⁽³⁾	23	3	37	40	3	27	30	-	-	-	0	12	12	100,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2 ^e catégorie	8	35	14	49	33	11	44	27	9	36	7	3	10	30,0
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1 ^{ère} catégorie	5	19	11	30	19	10	29	16	7	23	3	3	6	50,0
Total catégorie A	1673	4751	10652	15403	2509	5264	7773	826	2037	2863	478	1143	1621	70,5
Catégorie B														
AEA principal de 2 ^e CI	1513	1206	1408	2614	1144	1344	2488	978	749	1727	593	748	1341	55,8
Technicien	857	4485	1893	6378	2900	1255	4155	831	401	1232	506	214	720	29,7
Assistant socio-éducatif	801	400	6516	6916	216	3203	3419	154	2683	2837	52	705	757	93,1
Technicien principal de 2 ^e classe	798	3108	1528	4636	1888	886	2774	767	455	1222	487	301	788	38,2
Éducateur de jeunes enfants	452	45	2339	2384	34	1868	1902	5	718	723	3	449	452	99,3
Éducateur des activités physiques et sportives	271	1673	796	2469	1043	507	1550	327	150	477	159	94	253	37,2
Assistant d'enseignement artistique	204	208	164	372	201	158	359	178	117	295	123	93	216	42,9
Rééducateur	90	21	200	221	19	176	195	nd	nd	nd	9	73	82	89,0
Éducateur des A.P.S. principal de 2 ^e classe	83	299	135	434	155	70	225	61	33	94	39	20	59	33,9
Technicien paramédical ⁽³⁾	29	6	29	35	6	28	34	-	-	-	3	11	14	78,6
Moniteur éducateur et intervenant familial	28	21	112	133	16	94	110	nd	nd	nd	4	22	26	84,6
Total catégorie B	5126	11473	15119	26592	7621	9590	17211	3301	5306	8607	1978	2730	4708	58,0
Catégorie C														
Adjoint technique de 2 ^e classe	1643	1957	636	2593	1453	378	1831	694	166	860	430	106	536	19,8
Adjoint administratif principal de 2 ^e classe	628	1603	8965	10568	968	5513	6481	195	836	1031	106	446	552	80,8
Auxiliaire de puériculture principal de 2 ^e classe	542	45	5835	5880	31	4507	4538	26	3182	3208	7	523	530	98,7
Auxiliaire de soins principal de 2 ^e classe	391	102	1461	1563	70	845	915	63	827	890	37	353	390	90,5
Gardien-Brigadier	217	1879	1098	2977	1132	610	1742	223	167	390	126	75	201	37,3
ATSEM principal 2 ^e classe	211	21	3288	3309	15	2496	2511	3	347	350	2	209	211	99,1
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 2 ^e classe	197	65	6060	6125	49	3881	3930	6	406	412	4	193	197	98,0
Gardien de police municipale	146	2104	1038	3142	1113	564	1677	193	119	312	92	51	143	36,0
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	144	214	24	238	136	12	148	101	7	108	80	0	80	0,0
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	135	135	913	1048	123	830	953	46	184	230	25	111	136	81,6
Auxiliaire de soins de 1 ^{ère} classe ⁽³⁾	108	18	356	374	12	231	243	-	-	-	6	100	106	94,3
Sergent sapeurs-pompiers	89	342	584	926	209	89	298	107	81	188	12	77	89	86,5
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 1 ^{ère} classe	31	6	571	577	4	419	423	0	84	84	0	31	31	100,0
Garde champêtre chef	6	60	19	79	33	8	41	14	4	18	6	0	6	0,0
Total catégorie C	4488	8551	30848	39399	5349	20382	25731	1672	6409	8081	933	2275	3208	70,9
Total	11360	25257	57316	82573	15755	35643	51398	5855	13834	19689	3413	6181	9594	64,4

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 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 2 % des candidats inscrits, 10 % des présents, 1 % des admissibles et 2 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

(3) Pas d'épreuves d'admissibilité.

2 Les Flux de personnels

Recrutement par la voie du troisième concours dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ par cadre d'emplois en 2018

	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	16	20	36	12	13	25	1	7	8	1	3	4	75,0
Total catégorie A+	4	16	20	36	12	13	25	1	7	8	1	3	4	75,0
Catégorie A														
Attaché	317	771	2232	3003	539	1551	2090	125	461	586	75	234	309	75,7
Total catégorie A	317	771	2232	3003	539	1551	2090	125	461	586	75	234	309	75,7
Catégorie B														
Technicien	176	421	114	535	272	78	350	108	47	155	69	27	96	28,1
Technicien principal de 2 ^e classe	173	250	67	317	130	32	162	61	24	85	44	18	62	29,0
Assistant d'enseignement artistique principal de 2 ^e classe	166	86	66	152	76	58	134	48	33	81	22	22	44	50,0
Assistant socio-éducatif	154	26	600	626	20	437	457	10	228	238	5	147	152	96,7
Éducateur des activités physiques et sportives	32	116	44	160	78	24	102	23	8	31	16	6	22	27,3
Assistant d'enseignement artistique	29	25	12	37	23	6	29	14	5	19	12	3	15	20,0
Éducateur des A.P.S. principal de 2 ^e classe	9	17	2	19	11	1	12	6	0	6	5	0	5	0,0
Total catégorie B	739	941	905	1846	609	637	1246	270	345	615	173	223	396	56,3
Catégorie C														
Adjoint technique de 2 ^e classe	162	76	13	89	53	12	65	32	2	34	24	2	26	8,0
Adjoint administratif principal de 2 ^e classe	100	129	291	420	90	202	292	14	105	119	10	56	66	84,8
Gardien-Brigadier	75	109	92	201	86	63	149	21	24	45	9	8	17	47,1
ATSEM principal 2 ^e classe	26	0	92	92	0	70	70	0	51	51	0	26	26	100,0
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 2 ^e classe	22	6	206	212	4	142	146	2	52	54	1	21	22	95,5
Gardien de police municipale	17	73	77	150	52	42	94	27	21	48	9	6	15	41,7
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	16	7	75	82	4	73	77	3	21	24	2	13	15	86,7
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	10	31	0	31	18	0	18	11	0	11	9	0	9	0,0
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 1 ^{ère} classe	4	0	19	19	0	16	16	0	13	13	0	4	4	100,0
Sergent sapeurs-pompiers	3	18	17	35	10	13	23	3	7	10	1	2	3	66,7
Total catégorie C	435	449	882	1331	316	634	950	113	296	409	65	138	203	68,1
Total	1495	2177	4039	6216	1477	2834	4311	509	1109	1618	314	598	912	65,6

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 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, 4% des présents, 1% des admissibles et 0% des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

NB : Depuis 2012, le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans.

Recrutement par concours externe de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2018

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femmes
Ouvrier principal entretien T4 (CASVP)	8	19	7	26	19	7	26	5	0	5	0,0
Adjoint technique principal cuisine (CASVP)	7	24	8	32	16	4	20	2	0	2	0,0
Total catégorie C	253	1304	1028	2332	776	924	1700	145	87	232	37,5
Total	681	3318	3680	6998	1599	2214	3813	276	334	610	54,8

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

(1) Concours de la Ville de Paris offrant moins de cinq postes.

Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2018

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Catégorie B											
Attaché - Troisième voie	1	23	25	48	4	4	8	0	1	1	100,0
Total	1	23	25	48	4	4	8	0	1	1	100,0

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

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Catégorie A											
Professeur de la Ville de Paris - Éducation physique et sportive	25	160	43	203	46	14	60	18	7	25	28,0
Agent spécialisé des écoles maternelles	15	8	624	632	8	623	631	0	15	15	100,0
Puériculteur	10	0	53	53	0	50	50	0	10	10	100,0
Ingénieur et architecte - Système d'information et Numérique	18	58	15	73	41	10	51	14	4	18	22,2
Conseiller socio-éducatif	12	46	137	183	16	71	87	2	10	12	83,3
Infirmier	20	8	103	111	5	85	90	0	15	15	100,0
Autres concours ⁽¹⁾	7	35	25	60	34	22	56	3	4	7	57,1
Total catégorie A	107	315	1000	1315	150	875	1025	37	65	102	63,7
Catégorie B											
Éducateur de jeunes enfants	70	22	237	259	4	204	208	0	70	70	100,0
Assistant de service social	48	42	248	290	16	160	176	7	41	48	85,4
Éducateur spécialisé	10	41	69	110	28	54	82	2	6	8	75,0
Conseiller en éducation sociale et familiale	10	24	85	109	8	71	79	1	9	10	90,0
Total catégorie B	138	129	639	768	56	489	545	10	126	136	92,6
Catégorie C											
Agent spécialisé des écoles maternelles	15	8	624	632	8	623	631	0	15	15	100,0
Total catégorie C	15	8	624	632	8	623	631	0	15	15	100,0
Total	260	452	2263	2715	214	1987	2201	47	206	253	81,4

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

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

2 Les Flux de personnels

Recrutement par la voie du troisième concours de la Ville de Paris en 2018

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Catégorie B											
Attaché - Troisième voie	1	23	25	48	4	4	8	0	1	1	100,0
Total	1	23	25	48	4	4	8	0	1	1	100,0

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

Résultats du concours externe et du troisième concours des IRA

	Postes offerts		Présents				Admis				Sélectivité
	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution annuelle (en %)	dont femmes		
					Nombre	Évolution annuelle (en %)			Nombre	Évolution annuelle (en %)	
2019											
Externe	205	0,0	1104	-46,7	591	-48,7	205	0,0	94	-22,3	5,4
Troisième concours	45	0,0	386	-16,8	221	-18,5	45	0,0	32	0,0	8,6
Total	250	0,0	1490	-41,2	812	-42,9	250	0,0	126	-17,6	6,0
2018											
Externe	205	-44,6	2072	-18,1	1151	-16,8	205	-44,6	121	-38,9	10,1
Troisième concours	45	-43,8	464	-18,7	271	-16,6	45	-43,8	32	-31,9	10,3
Total	250	-44,4	2536	-18,2	1422	-16,8	250	-44,4	153	-37,6	10,1

Sources : IRA ; DGAFP - Bureau du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

Résultats du concours externe et du troisième concours d'attaché territorial en 2018⁽¹⁾

	Postes offerts		Présents				Admis				Sélectivité
	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution annuelle (en %)	dont femmes		
					Nombre	Évolution annuelle (en %)			Nombre	Évolution annuelle (en %)	
Externe	1353	-21,4	6727	-26,2	4453	-26,0	1316	-6,5	895,0	-8,9	5,1
Troisième concours	317	-6,8	2090	11,8	1551	16,1	309	3,0	234,0	-1,7	6,8
Total	1670	-19,0	8817	-19,8	6004	-18,4	1625	-4,8	1129,0	-7,5	5,4

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

(1) Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans, les prochains résultats concerneront l'année 2020.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

Résultats des concours d'attaché d'administration hospitalière en 2019

	Postes offerts		Présents			Admis			Selectivité		
	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution annuelle (en %)		dont femmes	
					Nombre	Évolution annuelle (en %)				Nombre	Évolution annuelle (en %)
Externe	60	0,0	142	-10,7	97,0	-13,4	41	-12,8	28,0	-24,3	3,5
Troisième concours	10	0,0	4	-69,2	3,0	-70,0	1	-75,0	0,0	-100,0	4,0
Total	70	0,0	146	-15,1	100	-18,0	42	-17,6	28	-30,0	3,5

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'ENA

	Postes offerts		Présents			Admis			Selectivité		
	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution annuelle (en %)		dont femmes	
					Nombre	Évolution annuelle (en %)				Nombre	Évolution annuelle (en %)
2018											
Externe	40	0,0	613	16,1	229	3,6	40	0,0	15	0,0	15,3
Troisième concours	8	0,0	85	30,8	38	72,7	8	0,0	3	50,0	10,6
Total	48	0,0	698	17,7	267	9,9	48	0,0	18	5,9	14,5
2019											
Externe	40	0,0	635	3,6	232	1,3	40	0,0	12	-20,0	15,9
Externe spécial réservé aux docteurs	3	-	170	-	39	-	3	-	0	-	56,7
Troisième concours	8	0,0	83	-2,4	36	-5,3	8	0,0	5	66,7	10,4
Total	51	6,3	888	27,2	307	15,0	51	6,3	17	-5,6	17,4

Source : École nationale d'administration.

Définition : Sélectivité = présents/admis.

Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'Institut national des études territoriales (Inet) en 2018

	Postes offerts		Présents			Admis			Selectivité		
	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution annuelle (en %)		dont femmes	
					Nombre	Évolution annuelle (en %)				Nombre	Évolution annuelle (en %)
Externe	24	0,0	219	61,0	102	70,0	24	0,0	10	0,0	9,1
Troisième concours	4	0,0	25	47,1	13	85,7	4	33,3	3	50,0	6,3
Total	28	0,0	244	59,5	115	71,6	28	3,7	13	8,3	8,7

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

Définition : Sélectivité = présents/admis.

2 Les Flux de personnels

Directeur d'hôpital : résultats du concours externe et du troisième concours⁽¹⁾ de 2019

	Postes offerts		Présents				Admis				Sélectivité
	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution annuelle (en %)	dont femmes		
					Nombre	Évolution annuelle (en %)			Nombre	Évolution annuelle (en %)	
Externe	50	0,0	223	-14,2	137	-6,2	50	0,0	26	23,8	4,5
Troisième concours	5	0,0	23	9,5	16	45,5	5	0,0	5	150,0	4,6
Total	55	0,0	246	-12,5	153	-2,5	55	0,0	31	34,8	4,5

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Le troisième concours a été introduit en 2015 pour le corps des directeurs d'hôpital à la suite de la modification de leur statut par le décret n° 2014-1706 du 30 décembre 2014.

Définition : Sélectivité = présents/admis.

Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social⁽¹⁾ : résultats du concours externe et du troisième concours de 2019

	Postes offerts		Présents				Admis				Sélectivité
	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution annuelle (en %)	dont femmes		
					Nombre	Évolution annuelle (en %)			Nombre	Évolution annuelle (en %)	
Externe	60	0,0	174	-0,6	111	-10,5	55	0,0	37	0,0	3,2
Troisième concours	5	0,0	5	0,0	9	12,5	3	-25,0	2	0,0	1,7
Total	65	0,0	179	-0,5	120	-9,1	58	-42,0	39	0,0	3,1

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Le corps de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social résulte de la fusion, à partir de 2008, du corps de directeur d'établissement sanitaire et social et du corps de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux.

(2) Année de l'introduction du troisième concours pour le corps des directeurs d'établissement sanitaire social et médico-social à la suite de la modification de leur statut par le décret n° 2014-1706 du 30 décembre 2014.

Définition : Sélectivité = présents/admis.

2.2. Les parcours professionnels : promotions et mobilité (dont mobilité géographique)

Les concours internes

Concours internes et examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2018

	Postes offerts		Présents			Admis			Sélectivité		
	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution annuelle (en %)		dont femmes	
					Nombre	Évolution annuelle (en %)				Nombre	Évolution annuelle (en %)
Concours interne	13 072	15,9	91 766	0,0	57 272	- 3,1	11 284	9,2	6 523	7,0	8,1
Examens professionnels	13 299	1,1	60 077	2,5	30 997	0,2	13 169	1,9	5 844	3,7	4,6
-de changement de grade	11 651	0,5	42 689	0,8	20 664	- 1,4	11 623	1,0	4 803	2,8	3,7
-de changement de corps	1 648	6,0	17 388	7,2	10 334	3,7	1 546	9,5	1 041	8,1	11,2
Concours réservés	8 581	23,4	3 426	- 30,3	2 129	- 30,9	1 967	- 20,9	1 292	- 17,0	1,7
Total	34 952	11,4	155 268	0,0	90 399	- 2,9	26 420	2,6	13 659	2,8	5,9

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.

Note : Les données 2017 ont été révisées par rapport à la précédente publication.

2 Les Flux de personnels

Recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet) dans la fonction publique de l'État en 2018

	Postes			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité	Part des recrutements (en %)
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Concours internes	A	32 459	21 627	54 086	11 656	6 693	18 349	3 348	2 080	5 428	2 826	2 053	4 878	10,0			
	B	17 090	10 983	28 073	14 006	6 248	20 254	2 138	2 355	4 493	2 138	2 375	4 513	6,2			
	C	1 704	7 723	18 883	6 928	1 305	8 232	1 037	327	1 364	1 037	327	1 364	7,0			
Total concours internes	13 072	57 272	34 494	91 766	32 590	14 245	46 835	6 523	4 762	11 284	6 001	4 754	10 755	8,1	41,9		
Examens professionnels changement de corps	A	748	5 777	4 845	10 622	1 133	712	1 845	423	270	693	422	271	693	15,3		
	B	900	4 556	2 210	6 766	1 379	542	1 921	618	235	853	617	237	854	7,9		
Total	16 48	10 334	7 054	17 388	2 513	1 253	3 766	1 041	505	1 546	1 039	508	1 547	11,2	6,0		
Examens professionnels changement de grade	A	4 547	5 222	7 147	12 369	4 305	6 128	10 434	1 941	2 605	4 546	1 941	2 606	4 547	2,7		
	B	7 016	15 335	14 842	30 178	9 443	8 323	17 766	2 817	4 188	7 005	2 735	4 269	7 004	4,3		
	C	88	107	36	142	107	36	142	45	27	72	19	25	44	2,0		
Total	11 651	20 664	22 025	42 689	13 856	14 486	28 342	4 803	6 820	11 623	4 696	6 899	11 595	3,7	45,1		
Total examens professionnels	A	6 128	16 75	11 01	27 76	14 06	843	2 249	892	506	1 398	731	502	1 233	2,0		
	B	16 006	228	95	323	222	93	315	189	79	268	189	79	268	1,2		
	C	847	227	100	327	224	99	323	211	90	301	211	90	301	1,1		
Total concours réservés⁽¹⁾	8 581	21 29	12 96	34 26	1 852	1 035	2 887	1 292	675	1 967	1 131	671	1 802	1,7	7,0		
Total concours internes, examens professionnels et concours réservés	34 952	90 399	64 869	155 268	50 810	31 020	81 830	13 659	12 761	26 420	12 866	12 833	25 699	5,9	100,0		

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.

(1) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet).

Définition : Sélectivité = nombre de présents par rapport au nombre d'admis.

Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2018

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total	Total général	dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts	17 267	8 632	15 046	2 639	34 952	8 632
Total recrutés	11 351	6 093	12 639	1 709	25 699	6 093
Femmes	5 921	2 761	5 679	1 267	12 866	2 761
Hommes	5 431	3 332	6 960	442	12 833	3 332
Sélectivité	6,6	4,0	5,2	5,8	5,9	4,0
Dont concours interne						
Postes offerts	5 844	2 823	5 524	1 704	13 072	2 823
Total recrutés	4 878	2 088	4 513	1 364	10 755	2 088
Femmes	2 826	1 181	2 138	1 037	6 001	1 181
Hommes	2 053	907	2 375	327	4 754	907
Sélectivité	10,0	7,1	6,2	7,0	8,1	7,1
Dont concours réservés						
Postes offerts	6 128	2 335	1 606	847	8 581	2 335
Total recrutés	1 233	531	268	301	1 802	531
Femmes	731	250	189	211	1 131	250
Hommes	502	281	79	90	671	281
Sélectivité	2,0	2,2	1,2	1,1	1,7	2,2
Dont examen professionnel						
Postes offerts	5 295	3 474	7 916	88	13 299	3 474
Total recrutés	5 240	3 474	7 858	44	13 142	3 474
Femmes	2 364	1 330	3 352	19	5 734	1 330
Hommes	2 876	2 144	4 506	25	7 408	2 144
Sélectivité	4,4	2,0	4,7	2,0	4,6	2,0
Examen professionnel (avec changement de corps) - Loi 84-16 art. 26						
Postes offerts	748	0	900	0	1 648	0
Total recrutés	693	0	854	0	1 547	0
Femmes	422	0	617	0	1 039	0
Hommes	271	0	237	0	508	0
Sélectivité	15,3	0,0	7,9	0,0	11,2	0,0
Examen professionnel (avec changement de grade) - Loi 84-16 art. 58						
Postes offerts	4 547	3 474	7 016	88	11 651	3 474
Total recrutés	4 547	3 474	7 004	44	11 595	3 474
Femmes	1 941	1 330	2 735	19	4 696	1 330
Hommes	2 606	2 144	4 269	25	6 899	2 144
Sélectivité	2,7	2,0	4,3	2,0	3,7	2,0

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.

(1) Postes d'enseignants, y compris Enseignement supérieur.

Définition : Sélectivité = présents/admis.

2 Les Flux de personnels

Recrutements déconcentrés⁽¹⁾ par voie interne⁽²⁾ dans la fonction publique de l'État en 2018

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Concours internes	5 501	23 279	10 394	33 673	2 476	2 050	4 526	2 454	2 046	4 500	7,4
Intérieur, Cohésion des territoires et Relations avec les collectivités territoriales, Outre-Mer	2 981	2 192	5 018	7 210	688	1 581	2 269	689	1 583	2 272	3,2
Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	2 283	19 214	4 457	23 671	1 687	362	2 049	1 664	356	2 020	11,6
Économie et Finances, Action et Comptes publics	160	1 840	781	2 621	95	59	154	95	59	154	17,0
Armées	77	33	138	171	6	48	54	6	48	54	3,2
Concours réservés	2 794	795	612	1 407	366	262	628	226	258	484	2,2
Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	2 182	780	612	1 392	357	262	619	217	258	475	2,2
Armées	612	15	0	15	9	0	9	9	0	9	1,7
Total recrutements déconcentrés⁽²⁾ internes	8 295	24 074	11 006	35 080	2 842	2 312	5 154	2 680	2 304	4 984	6,8
Total recrutements internes⁽²⁾	34 952	90 399	64 869	155 268	13 659	12 761	26 420	12 866	12 833	25 699	5,9
Part des recrutements par voie déconcentrée (en %)	23,7	26,6	17,0	22,6	20,8	18,1	19,5	20,8	18,0	19,4	-

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.

(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).

Définition : Sélectivité = présents/admis.

Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés⁽¹⁾ internes⁽²⁾ par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2018

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Concours interne	441	194	635	1 202	1 659	2 861	811	193	1 004	4 500
Concours réservé	217	258	475	4	0	4	5	0	5	484
Total recrutements déconcentrés internes	658	452	1 110	1 206	1 659	2 865	816	193	1 009	4 984
Total recrutements internes⁽²⁾	5 921	5 431	11 351	5 679	6 960	12 639	1 267	442	1 709	25 699
Part des recrutements par voie déconcentrée (en %)	11,1	8,3	9,8	21,2	23,8	22,7	64,4	43,6	59,0	19,4

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.

(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).

Définition : Sélectivité = présents/admis.

Recrutement par concours interne dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ par cadre d'emplois en 2018

	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾		Présents ⁽²⁾		Admissibles		Admis		Part des femmes (en %)				
		H	F	H	F	H	F	H	F					
Catégorie A+														
Administrateurs territoriaux	22	119	109	228	81	74	155	24	17	41	14	8	22	36,4
Conservateurs des bibliothèques	6	25	45	70	14	29	43	5	10	15	3	4	7	57,1
Conservateurs du patrimoine	5	17	41	58	13	25	38	6	11	17	1	4	5	80,0
Ingénieurs en chef	18	133	73	206	84	59	143	19	17	36	7	9	16	56,3
Total catégorie A+	51	294	268	562	192	187	379	54	55	109	25	25	50	50,0
Catégorie A														
Attachés	920	5000	18551	23551	3335	11381	14716	394	1694	2088	187	752	939	80,1
Cadres de santé ⁽³⁾	130	7	307	314	6	226	232	-	-	-	2	112	114	98,2
Conseillers des activités physiques et sportives	24	472	160	632	329	106	435	48	16	64	21	8	29	27,6
Directeurs d'établissement d'enseignement artistique de 1 ^{ère} catégorie	3	4	2	6	3	1	4	1	1	2	1	1	2	50,0
Directeurs d'établissement d'enseignement artistique de 2 ^e catégorie	7	10	4	14	4	2	6	4	0	4	2	0	2	0,0
Total catégorie A	1084	5493	19024	24517	3677	11716	15393	447	1711	2158	213	873	1086	80,4
Catégorie B														
Assistants d'enseignement artistique	95	73	48	121	65	43	108	48	31	79	36	24	60	39,3
AEA principaux de 2 ^e CI	484	386	308	694	349	280	629	246	194	440	156	143	299	47,9
Techniciens	1023	7607	1814	9421	5886	1262	7148	1453	434	1887	798	214	1012	21,1
Techniciens principaux de 2 ^e classe	408	1895	575	2470	1109	296	1405	348	143	491	199	84	283	29,9
Assistants socio-éducatifs	82	62	534	596	32	297	329	13	137	150	10	72	82	87,8
Éducateurs des activités physiques et sportives	203	844	324	1168	605	216	821	216	101	317	132	63	195	32,3
Éducateurs des A.P.S. principaux de 2 ^e classe	34	184	85	269	122	46	168	33	20	53	16	13	29	44,8
Total catégorie B	2329	11050	3689	14739	8168	2440	10608	2357	1060	3417	1347	613	1960	31,3
Catégorie C														
Adjointes techniques de 1 ^{ère} classe	100	197	29	226	159	19	178	105	9	114	85	3	88	3,4
Adjointes techniques de 2 ^e classe	1108	2091	769	2860	1757	621	2378	758	126	884	485	90	575	15,7
Seigneurs sapeurs-pompiers	14	45	11	56	38	10	48	23	6	29	12	2	14	14,3
Gardiens de police municipale	67	245	100	345	203	52	255	113	29	142	43	26	69	38,1
ATSEM principaux 2 ^e classe ⁽³⁾	16	0	351	351	0	278	278	-	-	-	0	16	16	100,0
Gardiens brigadiers	133	499	278	777	396	227	623	118	88	206	63	35	98	35,7
Adjointes administratifs de 1 ^{ère} classe	100	70	619	689	66	538	604	23	149	172	15	85	100	85,0
Adjointes administratifs principaux de 2 ^e classe	506	505	4826	5331	371	3583	3954	115	746	861	66	406	472	86,0
Total catégorie C	2044	3652	6983	10635	2991	5327	8318	1255	1153	2408	768	664	1432	46,3
Total	5508	20489	29984	50453	15028	19670	34698	4113	3979	8092	2353	2175	4528	48,0

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

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

(3) Pas d'épreuves d'admissibilité

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

2 Les Flux de personnels

Examen professionnel dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ par cadre d'emplois en 2018

	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾			Part des femmes (en %)	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
Catégorie A+														
Administrateur territorial	117	138	255	nd	nd	nd	39	27	66	10	15	25	15	25
Total catégorie A+	117	138	255	nd	nd	nd	39	27	66	10	15	25	15	25
Catégorie A														
Cadres supérieurs de Santé	7	112	119	5	88	93	3	76	79	2	65	67	65	67
Directeurs de police municipale	158	44	202	94	28	122	16	8	24	10	4	14	10	14
Directeurs d'établissement d'enseignement art. (5)	25	9	34	15	6	21	-	-	-	9	4	13	9	13
Puéricultrices cadres supérieurs de santé	1	11	12	1	10	11	nd	nd	nd	1	6	7	1	7
Total catégorie A	191	176	367	115	132	247	19	84	103	22	79	101	22	101
Catégorie B														
Rédacteurs principaux de 2 ^e cl	1134	11437	12571	807	8527	9334	462	4355	4817	286	2541	2827	286	2827
Rédacteurs principaux 1 ^{ère} cl	344	2242	2586	268	1755	2023	249	1605	1854	140	943	1083	140	1083
Animateurs principaux de 2 ^e cl AG	389	534	923	312	430	742	185	263	448	127	183	310	127	310
Animateurs principaux 1 ^{ère} cl AG	149	156	305	131	130	261	107	123	230	77	81	158	77	158
Assistants d'enseignement artistique principaux de 2 ^e classe	29	21	50	27	18	45	24	18	42	22	12	34	22	34
Assistants d'enseignement artistique principaux de 1 ^{ère} classe	73	91	164	62	80	142	56	79	135	55	76	131	55	131
Assistants de cons. pat. et biblio. pri. 1 ^{ère} C	41	236	277	36	202	238	34	190	224	27	160	187	27	187
Assistants de conserv. patri. et biblio. pri. 2 ^e Cl	45	158	203	36	141	177	35	130	165	26	100	126	26	126
Éducateurs des A.P.S de 2 ^e Classe	18	5	23	15	5	20	3	1	4	2	0	2	2	2
Éducateurs des A.P.S. principaux de 1 ^{ère} cl	29	9	38	26	9	35	13	6	19	10	3	13	10	13
Total catégorie B	2250	14890	17140	1720	11297	13017	1168	6770	7938	772	4099	4871	772	4871
Catégorie C														
Adjointes d'animation principaux de 2 ^e classe	341	899	1240	297	793	1090	290	755	1045	248	585	833	248	833
Adjointes techniques principaux 2 ^e classe	6405	2787	9192	5628	2294	7922	5106	2033	7139	4127	1534	5661	4127	5661
Adjointes du patrimoine de 2 ^e classe	71	226	297	40	220	260	38	216	254	33	182	215	33	215
Agents sociaux principaux 2 ^e classe	17	467	484	17	399	416	14	385	399	13	325	338	13	338
Total catégorie C	6835	4378	11213	5982	3706	9688	5448	3389	8837	4421	2626	7047	4421	7047
Total	9393	19582	28975	7818 ⁽³⁾	15134 ⁽³⁾	22952 ⁽³⁾	6673 ⁽⁴⁾	10271 ⁽⁴⁾	16944 ⁽⁴⁾	5225	6819	12044	5225	12044

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 2 % des candidats inscrits, 24 % des présents, 5 % des admissibles et 3 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

(3) Hors catégorie A+.

(4) Hors puéricultrices et directeurs d'établissement d'enseignement artistique.

(5) Pas d'épreuves d'admissibilité

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Recrutement par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2018

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			Part des femmes (en %)
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A											
Ville de Paris	34	207	392	599	87	189	276	20	29	49	59,2
Cadres de santé - puéricultrices	20	0	20	20	0	16	16	0	11	11	100,0
Attachés	10	186	352	538	70	162	232	3	7	10	70,0
Autres concours ⁽¹⁾	4	21	20	41	17	11	28	17	11	28	39,3
CASVP	11	0	5	5	0	5	5	0	1	1	100,0
Total catégorie A	45	207	397	604	87	194	281	20	30	50	60,0
Catégorie B⁽²⁾											
Ville de Paris	175	1493	544	2037	953	364	1317	120	43	163	26,4
Animateurs	47	178	313	491	121	213	334	19	28	47	59,6
Techniciens des services opérationnels - Nettoyement	31	374	43	417	266	30	296	30	1	31	3,2
Agents de maîtrise - Environnement Propreté et Assainissement	23	195	18	213	105	11	116	21	2	23	8,7
Techniciens de tranquillité publique et de sécurité - SAM	13	243	65	308	178	53	231	9	4	13	30,8
Techniciens supérieur principal - Construction et Bâtiment	11	62	9	71	29	3	32	4	0	4	0,0
Agents de maîtrise électrotechnique	10	60	1	61	37	0	37	11	0	11	0,0
Techniciens supérieurs principaux - Génie urbain	9	25	7	32	14	3	17	2	0	2	0,0
Techniciens supérieurs principaux - Informatique	7	27	11	38	20	11	31	4	3	7	42,9
Contrôleurs voie publique	6	109	68	177	47	35	82	1	5	6	83,3
Techniciens des services opérationnels - Assainissement	6	36	2	38	16	0	16	6	0	6	0,0
Autres concours ⁽¹⁾	12	184	7	191	120	5	125	13	0	13	0,0
CASVP	10	66	192	258	31	103	134	7	17	24	70,8
Total catégorie B	185	1559	736	2295	984	467	1451	127	60	187	32,1
Catégorie C⁽²⁾											
Ville de Paris	124	298	62	360	159	28	187	39	4	43	9,3
Inspecteurs de sécurité	75	214	49	263	123	25	148	33	3	36	8,3
Jardiniers (adjoints techniques principaux 2 ^e cl)	13	20	6	26	11	3	14	2	1	3	33,3
Mécaniciens automobiles (adjoints techniques principaux 2 ^e cl)	8	13	1	14	6	0	6	3	0	3	0,0
Électrotechniciens (adjoints techniques principaux 2 ^e cl)	7	10	0	10	2	0	2	0	0	0	-
Métalliers (adjoints techniques principaux 2 ^e cl)	6	4	2	6	3	0	3	0	0	0	-
Bûcherons - Élagueurs (adjoints techniques principaux 2 ^e cl)	5	4	1	5	3	0	3	0	0	0	-
Autres concours ⁽¹⁾	10	33	3	36	11	0	11	1	0	1	0,0
CASVP	3	3	2	5	3	1	4	2	1	3	33,3
Total catégorie C	127	301	64	365	162	29	191	41	5	46	10,9
Total	357	2067	1197	3264	1233	690	1923	188	95	283	33,6

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

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

2 Les Flux de personnels

Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2018

	Postes offerts	Inscrits				Présents				Admis			
		H	F	Total inscrits	Part des femmes (en %)	H	F	Total présents	Part des femmes (en %)	H	F	Total admis	Part des femmes (en %)
Examen professionnel Ville de Paris													
Catégorie A													
Conseillers principaux des activités physiques et sportives et de l'animation	10	19	5	24	21	16	5	21	24	5	3	8	38
Cadres supérieurs de santé spécialité puériculture	5	19	0	19	0	16	0	16	0	5	0	5	0
Catégorie B													
Éducateurs des activités physiques et sportives principaux 2 ^e cl	5	0	5	5	100	0	5	5	100	0	3	3	100
Éducateurs des activités physiques et sportives principaux 1 ^{ère} cl	85	144	112	256	44	106	83	189	44	54	25	79	32
Animateurs principaux de 2 ^e classe d'administrations parisiennes	9	34	13	47	28	25	8	33	24	9	0	9	0
Animateurs principaux de 1 ^{ère} classe d'administrations parisiennes	6	24	7	31	23	16	4	20	20	4	2	6	33
Assistants spécialisés des bibliothèques et des musées de classe supérieure	34	30	36	66	55	19	29	48	60	15	13	28	46
Assistants spécialisés des bibliothèques et des musées de classe exceptionnelle	10	19	26	45	58	15	17	32	53	7	3	10	30
Assistants spécialisés des bibliothèques et des musées de classe exceptionnelle	9	9	19	28	68	7	16	23	70	7	2	9	22
Assistants spécialisés des bibliothèques et des musées de classe exceptionnelle	17	28	11	39	28	24	9	33	27	12	5	17	29
Total Ville de Paris	95	163	117	280	65	122	88	210	68	59	28	87	69
Examen professionnel du CASVP													
Catégorie B													
Secrétaires administratifs classe exceptionnelle	10	5	13	18	72	4	12	16	75	1	7	8	88
Secrétaires administratifs classe supérieure	5	3	4	7	57	3	4	7	57	1	3	4	75
Secrétaires administratifs classe supérieure	5	2	9	11	82	1	8	9	89	0	4	4	100
Catégorie C													
Adjoint administratifs principaux	51	14	45	59	76	9	33	42	79	9	30	39	77
Agents sociaux principaux	11	3	18	21	86	1	13	14	93	1	10	11	91
Agents sociaux principaux	40	11	27	38	71	8	20	28	71	8	20	28	71
Total CASVP	61	19	58	77	75	13	45	58	78	10	37	47	79
Total	156	182	175	357	49	135	133	268	50	69	65	134	49

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

Résultat du concours interne des instituts régionaux d'administration (IRA)

	Postes offerts		Présents				Admis				selectivité
	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution annuelle (en %)	dont femmes		
					Nombre	Évolution annuelle (en %)			Nombre	Évolution annuelle (en %)	
2018	160	-42,9	2621	-11,5	1840	-6,6	154	-45,0	95	-51,0	17,0
2019	160	0,0	2057	-21,5	1426	-22,5	160	3,9	102	7,4	12,9

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

Définition : Sélectivité = présents/admis.

Résultat du concours interne d'attaché territorial⁽¹⁾

	Postes offerts		Présents				Admis				selectivité
	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution annuelle (en %)	dont femmes		
					Nombre	Évolution annuelle (en %)			Nombre	Évolution annuelle (en %)	
2016	988	17,9	17 414	11,0	13 436	11,5	1 239	38,1	988	38,8	14,1
2018	920	-6,9	14 716	-15,5	11 381	-15,3	939	-24,2	752	-23,9	15,7

Source : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) jusqu'en 2009 et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion à partir de 2010.

Définition : Sélectivité = présents/admis.

(1) Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans, les prochains résultats concerneront l'année 2020.

Résultat du concours interne d'attaché d'administration hospitalière en 2018

	Postes offerts		Présents				Admis				selectivité
	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution annuelle (en %)	dont femmes		
					Nombre	Évolution annuelle (en %)			Nombre	Évolution annuelle (en %)	
2018	50	11,1	58	-34,1	42	-	13	-50,0	9	-59,1	4,5
2019	50	0,0	69	19,0	58	38,1	19	46,2	14	55,6	3,6

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : Sélectivité = présents/admis.

Résultats des concours internes d'administrateurs civil et territorial, directeur d'hôpital et d'établissement sanitaire, social et médico-social

	Postes offerts		Présents				Admis				Selectivité
	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution annuelle (en %)	dont femmes		
					Nombre	Évolution annuelle (en %)			Nombre	Évolution annuelle (en %)	
2018											
Administrateur civil	32	0,0	225	0,0	95	4,4	32	0,0	11	-15,4	7,0
Administrateur territorial	22	0,0	155	24,0	74	4,2	22	29,4	8	60,0	7,0
Directeur d'hôpital	30	0,0	140	0,7	73	-	30	-3,2	12	-40,0	4,7
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social ⁽¹⁾	35	0,0	116	-7,9	76	-	38	8,6	20	-20,0	3,1
2019											
Administrateur civil	32	0,0	222	-1,3	78	-17,9	32	0,0	12	9,1	6,9
Administrateur territorial	22	0,0	162	4,5	78	5,4	22	0,0	11	37,5	7,4
Directeur d'hôpital	30	0,0	138	-1,4	72	-1,4	30	0,0	11	-8,3	4,6
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social ⁽¹⁾	35	0,0	107	-7,8	66	-13,2	42	10,5	24	20,0	2,5

Sources : École nationale d'administration (ENA); Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion. ; Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts car le jury a appliqué le principe de fongibilité avec le troisième concours pour lequel deux candidats ont été admis pour cinq postes offerts.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

2 Les Flux de personnels

La mobilité

En 2018, 91 % des agents de la fonction publique présents en 2017 et 2018 sont mobiles (480 900 agents). Ce taux est en baisse de 0,8 point par rapport à 2017. À l'occasion de leur mobilité, 50 % des agents ont changé d'employeur, 48 % de zone d'emploi et 36 % de statut ou de situation d'emploi.

Ces changements peuvent se cumuler si bien qu'au total un peu plus de 644 900 « actes de mobilité » ont été effectués en 2018, soit 1,3 acte de mobilité en moyenne par agent mobile, comme pour les années précédentes. Les mobilités simples sont les plus fréquentes (53 % de l'ensemble des actes de mobilité), suivies des mobilités doubles (36 %) et triples (11 %).

Parmi les 239 600 changements d'employeur, 45 % ne sont pas associés à un autre type de changement, 34 % ont été accompagnés de changement de zone d'emploi et 11 % de changement de statut ou de situation d'emploi. La combinaison de ces trois formes de changement concerne 10 % des changements d'employeur.

Parmi l'ensemble des changements de zone d'emploi (230 100), 51 % n'ont pas été accompagnés par d'autres types de changement, 35 % par un changement d'employeur, 3 % par un changement de statut ou de situation d'emploi et 11 % à la fois par un changement d'employeur et de statut ou de situation d'emploi.

Enfin, 66 % des changements de statut ou de situation d'emploi (175 300) ne sont pas liés à d'autres changements, 16 % s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur, 14 % à un changement d'employeur et de zone d'emploi et 4 % à la fois par un changement de statut et de zone d'emploi.

Taux de changement d'employeur en 2018 en fonction des caractéristiques des agents(*)

	Présents en 2017 et 2018	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 782 100	1,9	3,0	2,1	2,4
Contractuels	1 035 347	10,0	9,8	8,3	9,6
Autres catégories et statuts	352 515	0,9	3,2	17,3	6,8
Bénéficiaires de contrats aidés	132 771	34,4	8,6	9,3	19,6
Sexe					
Femmes	3 458 307	4,5	4,8	4,6	4,6
Hommes	1 844 426	3,9	4,3	6,0	4,4
Âge					
Moins de 25 ans	256 856	10,7	13,2	13,4	12,4
25 à 29 ans	466 506	9,4	9,3	12,0	10,2
30 à 39 ans	1 177 739	4,9	6,0	4,6	5,2
40 à 49 ans	1 566 206	3,0	4,1	3,0	3,4
50 à 59 ans	1 514 365	2,9	2,4	2,0	2,5
60 ans et plus	321 061	2,8	1,8	2,6	2,3
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	108 307	8,0	6,5	9,6	7,9
A	1 759 162	2,1	6,4	8,3	3,8
B	891 436	5,2	5,6	3,0	4,8
C	2 491 947	7,8	4,1	3,4	4,6
Indéterminée	51 881	14,8	9,3	5,9	13,0
Total	5 302 733	4,2	4,6	4,9	4,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF - SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2017 et en 2018, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

(*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le site Internet.

Lecture : 3,9 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2017 et toujours présents dans la fonction publique en 2018 ont changé d'employeur en 2018.

Taux de changement de zone d'emploi en 2018 en fonction des caractéristiques des agents(*)

	Présents en 2017 et 2018	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	3 FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 782 100	6,4	1,2	1,6	3,4
Contractuels	1 035 347	8,2	4,1	5,1	6,0
Autres catégories et statuts	352 515	5,3	1,7	14,8	7,9
Bénéficiaires de contrats aidés	132 771	17,0	2,3	3,7	8,7
Sexe					
Femmes	3 458 307	6,9	1,8	3,3	4,2
Hommes	1 844 426	7,0	1,9	4,9	4,6
Age					
Moins de 25 ans	256 856	20,4	5,4	9,3	11,5
25 à 29 ans	466 506	16,2	4,4	9,7	10,8
30 à 39 ans	1 177 739	8,8	2,7	3,4	5,5
40 à 49 ans	1 566 206	5,1	1,6	2,1	3,2
50 à 59 ans	1 514 365	3,7	0,8	1,4	2,0
60 ans et plus	321 061	2,2	0,5	1,9	1,4
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	108 307	4,0	4,0	7,8	4,2
A	1 759 162	6,9	3,3	7,0	6,6
B	891 436	7,0	2,7	2,2	4,5
C	2 491 947	7,6	1,5	1,9	2,6
Indéterminée	51 881	7,9	3,8	2,9	6,6
Total	5 302 733	6,9	1,8	3,7	4,3

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2017 et en 2018, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

(*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le site Internet.

Lecture : 7,0 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2017 et toujours présents dans la fonction publique en 2018 ont changé de zone d'emploi en 2018.

2 Les Flux de personnels

Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2018 en fonction des caractéristiques des agents(*)

	Présents en 2017 et 2018	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 782 100	0,2	0,3	0,4	0,3
Contractuels	1 035 347	5,4	12,4	13,3	9,8
Autres catégories et statuts	352 515	1,8	5,1	2,3	2,5
Bénéficiaires de contrats aidés	132 771	43,9	36,4	48,6	40,8
Sexe					
Femmes	3 458 307	2,8	4,1	3,7	3,5
Hommes	1 844 426	1,9	3,9	3,4	2,9
Âge					
Moins de 25 ans	2 568 56	10,3	13,6	13,3	12,4
25 à 29 ans	466 506	5,4	10,9	7,6	7,7
30 à 39 ans	1 177 739	2,8	4,9	3,5	3,7
40 à 49 ans	1 566 206	1,5	3,0	2,1	2,2
50 à 59 ans	1 514 365	1,5	2,0	1,3	1,7
60 ans et plus	321 061	1,5	1,5	2,3	1,6
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	108 307	0,4	2,1	0,6	0,6
A	1 759 162	1,0	2,1	3,4	1,6
B	891 436	1,8	2,5	2,5	2,2
C	2 491 947	7,5	4,5	4,3	5,0
Indéterminée	51 881	5,4	7,2	0,0	5,9
Total	5 302 733	2,5	4,0	3,6	3,3

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2017 et en 2018, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

(*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le site Internet.

Lecture : 1,9 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2017 et toujours présents dans la fonction publique en 2018 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2018.

Parmi l'ensemble des 3,7 millions de fonctionnaires civils de la fonction publique présents en 2017 et en 2018 et susceptibles de connaître une ascension de catégorie hiérarchique, 1,2 % ont changé de catégorie hiérarchique. Les agents de catégorie B sont les plus concernés : 3,1 % d'entre eux sont passés dans une catégorie hiérarchique supérieure contre 1,2 % des agents de catégorie C et 0,2 % des agents de catégorie A.

La catégorie A (non compris les A+) accueille près de la moitié des agents ayant changé de catégorie hiérarchique (53,3 %) contre seulement 5,9 % pour la catégorie A+ et 40,8 % pour la catégorie B. La quasi-totalité des agents fonctionnaires civils de catégorie B ayant changé de catégorie hiérarchique sont passés en catégorie A, tandis que parmi les C ayant changé de catégorie, 88,7 % sont passés en catégorie B et 11,3 % en catégorie A (y compris A+).

Taux de changement de catégorie hiérarchique en fonction des changements de versant de la fonction publique et de zone d'emploi en 2018(*) (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	1,2	1,2	4,8	1,1	9,5	14,3	6,3
Hommes	1,1	1,1	5,1	0,9	9,8	16,4	5,3
Âge							
Moins de 25 ans	1,1	1,1	1,1	1,1	10,2	16,0	4,2
25 à 29 ans	2,0	2,0	5,1	1,7	21,0	29,2	8,3
30 à 39 ans	1,6	1,6	6,2	1,4	12,1	15,4	9,2
40 à 49 ans	1,1	1,1	5,1	1,0	8,0	12,3	5,4
50 à 59 ans	0,8	0,8	4,0	0,8	4,3	8,6	2,4
60 ans et plus	0,7	0,7	2,7	0,7	7,0	21,4	3,5
Catégorie hiérarchique de départ (en 2017)							
A	0,2	0,2	1,4	0,1	10,5	16,9	2,8
B	3,1	3,0	8,6	2,8	16,2	17,4	15,2
C	1,2	1,1	10,7	1,0	6,5	11,7	4,2
Total	1,2	1,2	4,9	1,0	9,6	15,0	5,9

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2017 et en 2018. Les agents dont la catégorie hiérarchique est indéterminée et les agents de catégorie A+ en 2017 ne sont pas inclus.

(*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis en disposition sur le site Internet.

(1) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse au sein de chacun des versants mais à une analyse globale sur les 3 667 195 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 8 846 agents fonctionnaires civils ayant changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

Lecture: 1,2 % des femmes fonctionnaires civils présentes en 2017 et en 2018 ont changé de catégorie hiérarchique en 2018. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 9,5 % ont changé également de catégorie hiérarchique en 2018. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de zone d'emploi, 14,3 % ont changé également de catégorie hiérarchique.

Au 31 décembre 2018, la part des fonctionnaires civils gérés par un ministère qui n'exercent pas leur activité dans leur administration ou corps d'origine progresse légèrement à 7,4 % contre 7,2 % en 2017.

La position de mobilité la plus fréquente est le détachement ; elle représente 40,2 % des fonctionnaires civils en mobilité en 2018. Cette part diminue depuis plusieurs années ; en 2015, elle constituait 42,1 % des mobilités. Elle concerne, en 2018, 44 400 agents, dont 22 % travaillent à l'étranger, essentiellement sur des postes du réseau d'enseignement français à l'étranger.

La disponibilité est la deuxième position de mobilité la plus fréquente parmi les fonctionnaires (35,3 % en 2017). Elle progresse depuis 2015, où elle ne représentait que 33,2 % des fonctionnaires en mobilité avec 36 700 agents en disponibilité contre 39 000 en 2018.

La part de la « position normale d'activité » (PNA) reste quasiment stable ; elle représente 21,1 % des fonctionnaires en position de mobilité en 2018 contre 20,6 % en 2015. Parmi eux, 69 % sont affectés sur un poste dans un établissement public sous tutelle du ministère d'origine, 29 % sont en poste dans un autre ministère et 1 % dans un établissement public sous tutelle d'un autre ministère.

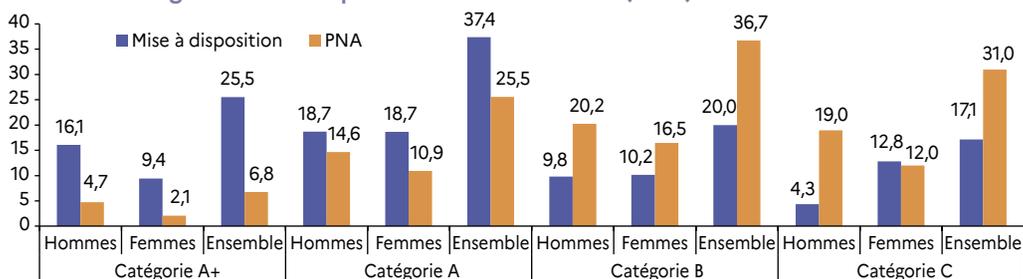
La mise à disposition (MAD) représente 3,1 % des agents en position de mobilité (soit 3 500 agents en 2018). Cette part évolue peu depuis trois ans (3,5 % en 2015). Plus des deux tiers des fonctionnaires en MAD sont employés au sein de la fonction publique (57 % dans la fonction publique de l'État, 13 % dans la fonction

2 Les Flux de personnels

publique territoriale et 0,3 % dans la fonction publique hospitalière), 24 % travaillent dans d'autres organismes contribuant à la mise en oeuvre de politiques publiques et 6 % à l'étranger ou dans une organisation internationale.

La position hors cadres a été supprimée en 2016 et se trouve donc en voie d'extinction. Sa part est très faible (0,3 % en 2018) et a diminué de moitié depuis 2015.

Répartition des fonctionnaires civils des ministères mis à disposition et en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2018 (en %)

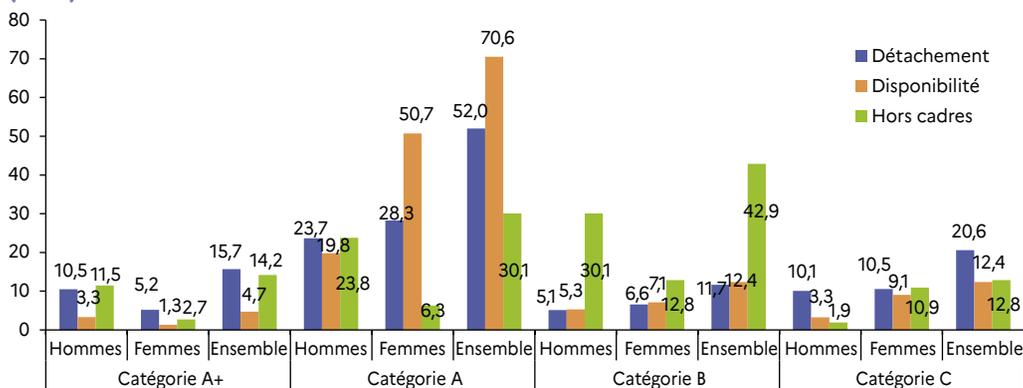


Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – SDess.

Champ : Fonctionnaires civils mis à disposition ou en PNA gérés par les ministères hors établissements publics.

Note : La répartition par catégorie hiérarchique et par sexe est indisponible pour les personnels en PNA du ministère des Armées.

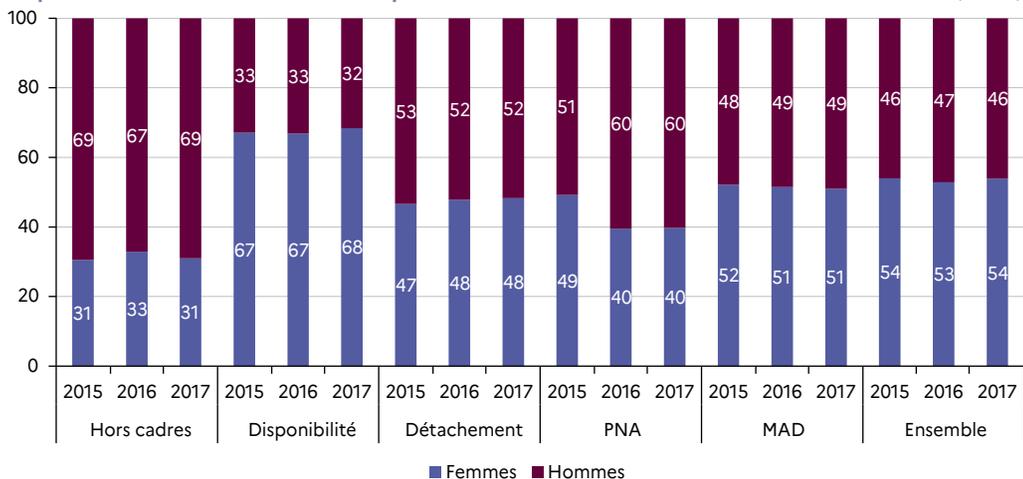
Répartition des fonctionnaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2018 (en %)



Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – SDess.

Champ : Fonctionnaires civils en détachement, disponibilité ou hors cadres gérés par les ministères hors établissements publics.

Répartition des fonctionnaires en position de mobilité selon le sexe au 31 décembre (en %)



Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – SDessi.

Champ : Fonctionnaires civils en position de mobilité gérés par les ministères hors établissements publics.

Note : La répartition par sexe est indisponible pour les personnels en PNA du ministère des Armées.

Effectifs des agents en dehors de 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 ».

(1) Enquête biennale, les prochains résultats concerneront l'année 2017. Chiffres actualisés par la DGCL.

(2) Fonctionnaires et contractuels.

(3) Fonctionnaires uniquement.

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.

2 Les Flux de personnels

2.3. Les départs à la retraite

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 2019

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⁾		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	17 530	24 933	11 503	1 567	1 869 ⁽⁸⁾	251 ⁽⁹⁾	19 074	24 509	5 195	19 507						
Départs pour invalidité	970	1 728	2 079	372	31 ⁽¹⁰⁾	5 ⁽¹⁰⁾	2 226	3 405	437	1 783						
Départs pour carrière longue	1 857	2 817	-	-	406 ⁽¹⁰⁾	32 ⁽¹⁰⁾	9 592	5 720	1 802	2 241						
Départs pour motifs familiaux ⁽²⁾	118	2 579	0	2	0 ⁽¹⁰⁾	7 ⁽¹⁰⁾	36	2 633	8	2 087						
Départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽³⁾	4 681	3 677	-	-	-	-	2 400	347	1 925	11 273						
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires																
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	61,7	61,8	44,9	42,1	59,5 ⁽¹¹⁾	59,8 ⁽¹¹⁾	61,1	61,7	60,4	59,7						
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	96,5	97,9	98,0	99,9	80,0 ⁽¹⁰⁾	48,4 ⁽¹⁰⁾	98,2	98,3	97,0	97,5						
Durée de services acquis (en trimestres)	142,2	135,0	97,0	82,0	129,6	122,5	119,2	101,3	135,3	121,8						
Durée de bonifications acquise (en trimestres)	6,0	8,3	34,2	21,4	8,0	7,3	2,2	6,3	1,5	6,9						
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	171,5	170,1	131,1	105,1	171,8	173,1	170,7	171,6	172,1	172,8						

Sources : DGFIP - SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE ; pensions civiles et militaires de retraite, y compris 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 au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'ircanteq, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont y compris 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 condition de services (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 comportement consécutives 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 enfant, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification individuelle (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, carrière longue, 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.

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 2019 (suite)

	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 ⁽⁴⁾		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Décote et surcote⁽⁴⁾																
Part des pensions avec décote (en %)	13,6	16,5	8,7	21,9	7,7	10,2	5,5	9,9	7,9	7,5						
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros)	-202,1	-190,8	-89,8	-68,9	-138,2	-124,9	-117,3	-112,4	-122,8	-122,2						
Taux moyen de décote (en %)	9,4	11,5	7,8	8,6	7,8	12,6	10,2	13,4	8,4	10,4						
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾	-5,8	-9,4	-1,1	-0,3	-0,2	0,0	-1,5	-3,3	-0,6	-2,1						
Part des pensions avec surcote (en %)	34,7	34,6	-	-	6,4	14,5	19,0	23,0	16,5	11,7						
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros)	314,3	218,8	-	-	165,4	117,3	184,0	140,7	206,3	154,3						
Taux moyen de surcote (en %)	11,2	9,8	-	-	8,9	8,8	10,6	10,1	9,8	8,4						
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾	22,9	22,6	-	-	0,2	0,1	8,0	9,5	2,1	4,2						
Taux de liquidation																
Taux moyen de liquidation (en %) ⁽⁶⁾	69,2	67,0	66,7	54,2	64,8	61,4	55,6	49,8	62,2	58,5						
Part des pensions au taux plein (en %) ⁽⁶⁾	29,3	29,2	49,8	20,4	8,9	10,0	15,6	12,2	16,8	16,4						
Indice moyen à la liquidation ⁽⁶⁾	745	653	564	483	(2)	(2)	473	447	493	488						
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,0	5,3	19,6	22,0	0,7	0,8	26,8	30,3	19,0	18,7						
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) ⁽⁷⁾	292,6	213,5	303,1	209,5	242,6	158,6	163,3	107,3	185,3	135,2						
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	28,6	17,8	12,9	3,0	12,8	25,5	28,6	25,3	29,7	18,6						
Pension mensuelle moyenne																
Avantage principal et accessoires (en euros) ⁽⁸⁾	2 483	2 078	1 597	1 088	2 259 ⁽⁹⁾	1 761 ⁽⁹⁾	1 409	1 196	1 620	1 515						

Sources : DGFiP - SRE, CNRACL et FSPOEIE.
 Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris 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 au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Inatsec, ne sont pas pris en compte.
 (1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont y compris 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 condition de services (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 comportement consécutives 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 enfant, 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) Seul 1 % des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.
 (11) 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.

2 Les Flux de personnels

Effectifs et principales caractéristiques, suivant la distinction actifs/sédentaires/carrières 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 2019

	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⁾	Terre, Mer et Air	Gendarmerie	Catégorie sédentaire ⁽⁵⁾	Carrières longues	Catégorie active ⁽⁶⁾	Carrières longues				
Effectifs de pensions de droit direct	24036	5981	8830	1251	2614	375	17302	2409	15312	5987	10279	4043
Hommes (en %)	41,2	42,2	85,6	93,1	92,2	98,9	28,2	89,9	62,6	19,5	17,0	44,6
Femmes (en %)	58,8	57,8	14,4	6,9	7,8	1,1	71,8	10,1	37,4	80,5	83,0	55,4
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires	870,8%	245,2%						0,0%	360,0%	840,0%	240,0%	240,0%
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	63,4	60,1	40,7	51,6	52,6	57,1	63,1	60,0	61,3	62,2	59,1	61,1
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	95,9	98,8	100,0	83,1	100,0	95,5	96,7	99,6	99,0	93,5	98,5	98,5
Durée de services acquise (en trimestres)	137,6	149,6	80,1	122,0	125,8	147,0	98,0	140,5	124,4	108,8	135,5	137,7
Durée de bonifications acquise (en trimestres)	5,8	7,6	30,1	57,2	29,6	33,1	4,9	10,4	2,5	5,8	5,5	3,6
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	173,2	168,8	173,5	178,7	156,0	180,3	170,9	177,4	177,9	170,2	177,2	178,3

Sources : DGFIP - SRE, CNRACL et FSPOEIE.
 Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris 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 au minimum de 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 y compris 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) A 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 carrière longue (y compris les départs pour handicap). A la CNRACL, hors départs anticipés pour carrière longue, 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).

Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2019

	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⁾	1366	14619	184	7200	40	1354	1180	5871	451	3368
Hommes	488	3882	5	75	5	82	438	1301	294	1604
Femmes	592	10675	124	7060	35	1272	727	4540	152	1741
Orphelins ⁽³⁾	286	62	55	65	3	3	15	30	5	23
Âge moyen des bénéficiaires										
Âge moyen de première mise en paiement ⁽²⁾	45,8	77,6	33,3	74,8	54,6	78,1	55,9	73,7	55,0	74,3
Pension mensuelle moyenne										
Avantage principal (en euros) ⁽²⁾	723	1027	631	774	789	887	539	625	531	663
Avantage principal et accessoires (en euros) ⁽²⁾	774	1071	681	813	822	925	560	659	563	698

Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris 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 au minimum de 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 y compris 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

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 2019

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 carrière longue	Dont départs pour motifs familiaux ⁽¹⁾	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes	Femmes	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	39 765	16 560	23 205	4 674	2 697	8 358	2 698	970	1 728	42 463
< 55 ans	505	302	203	0	168	334	732	243	489	1 237
55 ans	446	350	96	0	78	356	135	48	87	581
56 ans	734	574	160	0	104	626	145	54	91	879
57 ans	1 738	709	1 029	0	118	1 611	186	58	128	1 924
58 ans	1 150	406	744	1	173	961	206	81	125	1 356
59 ans	1 321	493	828	6	313	990	249	96	153	1 570
60 ans	5 226	2 122	3 104	3 275	455	1 386	258	99	159	5 484
61 ans	2 479	1 030	1 449	1 392	304	737	260	106	154	2 739
62 ans	11 323	3 957	7 366	0	88	527	221	75	146	11 544
63 ans	4 596	1 835	2 761	0	172	299	125	44	81	4 721
64 ans	3 275	1 378	1 897	0	253	215	77	26	51	3 352
65 ans	2 779	1 174	1 605	0	200	163	66	22	44	2 845
> 65 ans	4 193	2 230	1 963	0	271	153	38	18	20	4 231
Âge moyen	62,3	62,3	62,3	60,7	61,0	59,4	57,3	57,4	57,2	119,5

Source : 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).

Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPT à la CNRACL en 2019

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 carrière longue	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	37 952	16 848	21 104	15 312	2 669	2 558	5 631	2 226	3 405	185	43 583
< 55 ans	85	6	79	0	81	0	1 665	611	1 054	53	1 750
55 ans	55	21	34		28	3	292	119	173	14	347
56 ans	79	26	53		50	1	267	94	173	9	346
57 ans	566	479	87	0	60	490	324	155	169	23	890
58 ans	408	269	139	3	105	268	395	167	228	17	803
59 ans	483	298	185	16	141	282	467	205	262	24	950
60 ans	9 648	6 356	3 292	8 512	390	632	568	263	305	15	10 216
61 ans	2 714	1 528	1 186	2 076	211	389	602	276	326	24	3 316
62 ans	13 336	3 937	9 399	2 474	839	277	452	157	295	3	13 788
63 ans	3 501	1 263	2 238	900	273	77	242	74	168	1	3 743
64 ans	2 203	847	1 356	552	158	53	175	51	124	1	2 378
65 ans	1 877	674	1 203	387	139	41	101	30	71	1	1 978
> 65 ans	2 997	1 144	1 853	392	194	45	81	24	57		3 078
Âge moyen	62,2	61,7	62,6	61,3	61,7	60,2	57,0	57,2	56,9	56,6	61,5

Source : CNRACL.

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 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

Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions 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 carrière longue	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	22 482	4 758	17 724	4 043	2 095	12 211	2 220	437	1 783	969	24 702
< 55 ans	66	1	65	0	66	41	926	148	778	490	992
55 ans	42	6	36	0	31	23	143	23	120	108	185
56 ans	70	4	66	0	61	48	182	32	150	104	252
57 ans	4 244	489	3 755	0	335	4 203	168	29	139	82	4 412
58 ans	1 652	216	1 436	0	239	1 603	160	30	130	51	1 812
59 ans	1 415	216	1 199	0	242	1 337	154	45	109	67	1 569
60 ans	4 511	1 442	3 069	2 322	326	1 704	190	51	139	54	4 701
61 ans	2 826	605	2 221	629	285	1 639	167	43	124	11	2 993
62 ans	4 710	935	3 775	594	282	1 031	68	19	49	2	4 778
63 ans	1 150	301	849	210	91	255	25	10	15	0	1 175
64 ans	718	195	523	121	57	142	18	3	15	0	736
65 ans	571	177	394	96	40	115	13	2	11	0	584
> 65 ans	507	171	336	71	40	70	6	2	4		513
Âge moyen	60,6	61,1	60,4	61,2	59,9	59,4	54,7	56,1	54,4	55,0	60,1

Source : CNRACL.

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 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 condition de services (17 ans ou 27 ans).

Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2019

SRE (fonction publique de l'Etat) ⁽¹⁾	Administrations / macro-grades des militaires	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	
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	13814	15225	6437	6498	5448	8348	-	-	-	-	55770
	Affaires étrangères et européennes	33	19	27	22	34	83	-	-	-	-	218
	Agriculture et pêche	355	157	293	221	49	152	-	-	-	-	1227
	Culture et Communication	96	79	43	62	68	84	-	-	-	-	432
	Défense (civils) et Anciens Combattants	186	75	175	218	163	486	-	-	-	-	1303
	Écologie, Développement durable, Transports, Logement	352	143	557	338	509	441	-	-	-	-	2340
	dont aviation civile et Météo France	118	44	50	13	4	16	-	-	-	-	245
	Économie, Finances et Industrie ; Budget, Comptes publics, Fonction publique	960	837	879	1987	489	1237	-	-	-	-	6389
	Éducation nationale - Enseignement supérieur	7423	11423	307	948	515	1765	-	-	-	-	22381
	Établissements publics de recherche (y compris Inra)	432	332	87	128	15	17	-	-	-	-	1011
	Intérieur, Outre-Mer, Collectivités territoriales, Immigration	576	224	1461	515	224	861	-	-	-	-	3861
	Justice	289	274	94	366	520	548	-	-	-	-	2091
	Services du Premier ministre	11	9	6	17	11	17	-	-	-	-	71
	Travail, Emploi, Santé	152	225	81	288	55	333	-	-	-	-	1134
	La Poste	1167	725	392	254	2775	2298	-	-	-	-	7611
	Orange	1782	703	2035	1134	21	26	-	-	-	-	5701
	Militaires	1536	90	6780	974	3187	503	-	-	-	-	13070
	Officiers généraux	153	2	0	0	0	0	-	-	-	-	155
	Officiers supérieurs	685	48	0	0	0	0	-	-	-	-	733
	Officiers subalternes	327	36	0	0	0	0	-	-	-	-	363
	Sous-officiers	0	0	4369	771	0	0	-	-	-	-	5140
	Caporaux et soldats	0	0	0	0	3187	503	-	-	-	-	3690
	Ministère de l'Intérieur (gendarmes)	371	4	2411	203	0	0	-	-	-	-	2989
	Ministère de la Défense	1165	86	4369	771	3187	503	-	-	-	-	10081

Sources : DGFiP - SRE, CNRACL et FSPOEIE.
 Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris 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 au minimum de 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.

2 Les Flux de personnels

Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2019 (suite)

	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	1965	3343	2792	3710	14233	17388	84	68	43583	2176	
Fonction publique territoriale	79	107	52	58	745	1135					
Régions	431	1148	540	1152	1658	2046	14	22	7011	1605	
Départements	136	154	137	148	738	289	2	1	23797	1100	
Métropoles	790	1338	1341	1683	8231	10329	51	34			
Services départementaux d'incendie et de secours	48	70	81	72	435	388	3	3			
Communes	26	30	36	32	203	57					
Centres d'action sociale	31	179	40	187	204	1817	1	3	2462	995	
Communautés urbaines, districts	69	64	56	58	398	349	1				
Syndicats	115	19	246	30	532	68	6				
Communautés de communes, de ville	24	24	40	52	260	203	1	2	606	2431	
Offices publics d'habitation	216	210	223	238	829	707	5	3			
Autres collectivités territoriales	832	3017	1131	5780	3216	10639	16	71	24702	7088	
Fonction publique hospitalière	226	943	398	1849	1106	2534	6	26			
Centres hospitaliers régionaux	363	1443	475	2948	1464	5320	4	35	12052	906	
Centre hospitaliers généraux	15	69	23	110	93	596					
Hôpitaux locaux	106	208	114	327	152	288	1	1	1197	156	
Centres hospitaliers spécialisés	6	19	10	39	24	58					
Centres de soins avec ou sans hébergement	38	77	44	105	94	287	3	3	651	1786	
Établissements publics à caractère sanitaire et social	24	109	18	164	167	1300					
Centres d'hébergement de personnes âgées	54	149	49	238	116	256	2	2	866		
Autres collectivités hospitalières											
Effectifs de pensions de droit direct dans la fonction publique											
Effectifs de pensions de droit hospitalière											

Sources : DGFiP - SRE, CNRACL et FSPOEIE.
 Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris 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 au minimum de 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.

Ventilation par sexe et type de droit, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2019

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	145	411	1908	5948	32728	158471	296340	326557	206365	145088	86367	62800
		Hommes	55	158	448	1228	13265	62336	120553	136758	83175	58800	34963	20364
		Femmes	90	253	1460	4720	19463	96135	175787	189799	123190	86288	51404	42436
		dont pensions d'invalidité	144	392	1169	2466	5674	12259	15727	15517	9999	7974	5616	4439
		Droit dérivé	10215	798	1787	3390	7184	14103	25449	38501	38127	45209	46559	52848
		Hommes	53	139	372	741	1342	2763	5395	8406	8273	8856	7226	6018
	Pensions militaires ⁽¹⁾	Femmes	209	499	1151	2250	5269	10761	19437	29575	29640	36191	39241	46760
		Orphelins ⁽²⁾	9953	160	264	399	573	579	617	520	214	162	92	70
		Droit direct	18716	20226	33207	37007	52587	55998	47479	43221	25914	23906	23930	12539
		Hommes	15918	17665	29816	33220	47820	51719	44424	41465	24845	22957	22542	11793
		Femmes	2798	2561	3391	3787	4767	4279	3055	1756	1069	949	1388	746
		dont pensions d'invalidité	16454	1807	879	663	581	499	354	284	352	842	3882	1885
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽³⁾	Droit dérivé	4736	516	1198	2099	4135	7325	10683	15658	19114	29037	31598	29627	
	Hommes	11	16	25	47	71	83	121	114	91	97	172	88	
	Femmes	295	445	1077	1887	3804	6933	10295	15323	18908	28854	31368	29506	
	Orphelins ⁽²⁾	4430	55	96	165	260	309	267	221	115	86	58	33	
	Droit direct	4	21	64	191	1104	10913	14620	14922	8921	7524	6079	3359	
	Hommes	3	16	29	85	881	9552	12123	11831	7045	5821	4540	2361	
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Femmes	1	5	35	106	223	1361	2497	3091	1876	1703	1539	998	
	dont pensions d'invalidité	4	18	35	112	252	575	742	809	501	480	482	323	
	Droit dérivé ⁽²⁾	25	42	90	259	677	1395	2346	3555	3448	5164	6718	6820	
	Hommes	12	10	21	45	56	77	106	170	117	143	173	132	
	Femmes	13	32	69	214	621	1318	2240	3385	3331	5021	6545	6688	
	Droit direct	308	735	2916	7674	19200	136668	188084	132431	67592	51130	30508	14435	
Fonction publique territoriale	Hommes	130	303	887	1923	6238	64838	79131	54352	27113	20113	11003	4454	
	Femmes	178	432	2029	5751	12962	71830	108953	78079	40479	31017	19505	9981	
	dont pensions d'invalidité	307	706	2195	4872	9877	18150	16356	11079	5953	4454	2753	1459	
	Droit dérivé ⁽²⁾	521	680	1640	3463	7065	11940	15829	17946	15171	17423	16587	11930	
	Hommes	222	186	427	769	1423	2331	3040	3316	2372	2567	2101	1170	
	Femmes	299	494	1213	2694	5642	9609	12789	14630	12799	14856	14486	10760	
Fonction publique hospitalière	Droit direct	198	600	4149	9646	35943	137122	141786	104333	52827	42520	28043	14065	
	Hommes	25	76	199	457	3049	22743	27474	20927	10458	7950	4200	1739	
	Femmes	173	524	3950	9189	32894	114379	114312	83406	42369	34570	23843	12326	
	dont pensions d'invalidité	198	453	1327	2877	6157	10996	10093	8010	4435	3797	2729	1524	
	Droit dérivé ⁽²⁾	282	289	719	1459	2989	5735	8021	9410	7449	8517	7538	5302	
	Hommes	156	152	351	686	1315	2506	3659	4039	2824	2933	2397	1365	
Femmes	126	137	368	773	1674	3229	4362	5371	4625	5584	5141	3937		

Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris 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 au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

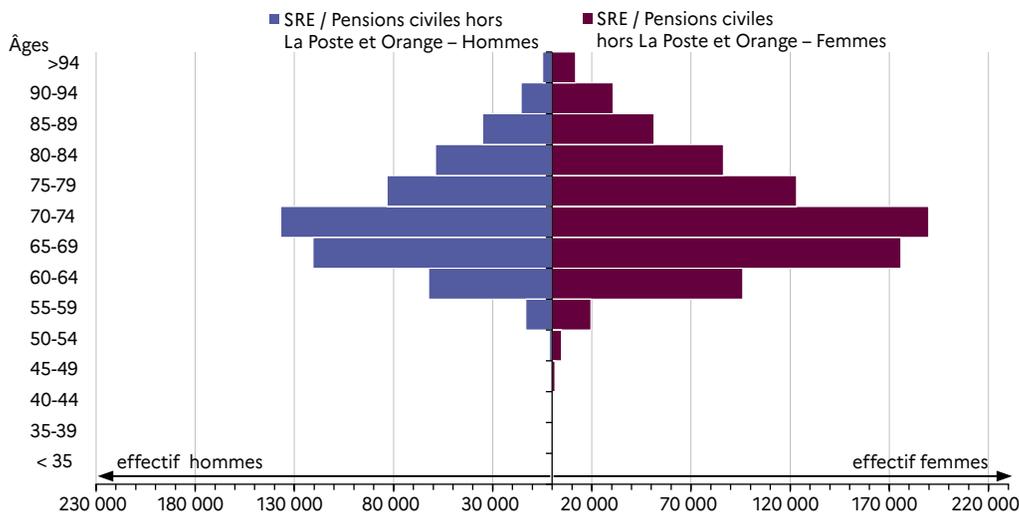
(1) Les effectifs et indicateurs sont y compris soldes de réserve pour les militaires.

(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.

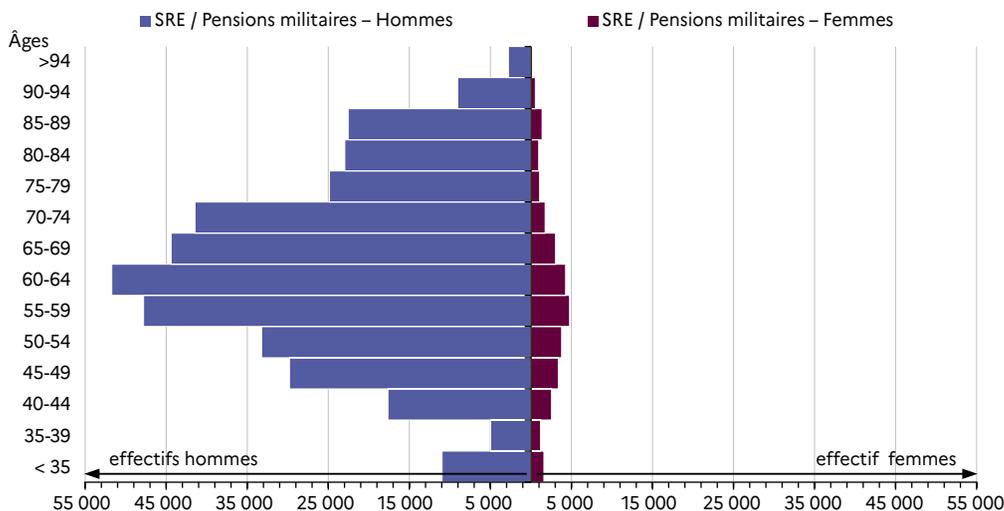
2 Les Flux de personnels

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 2019



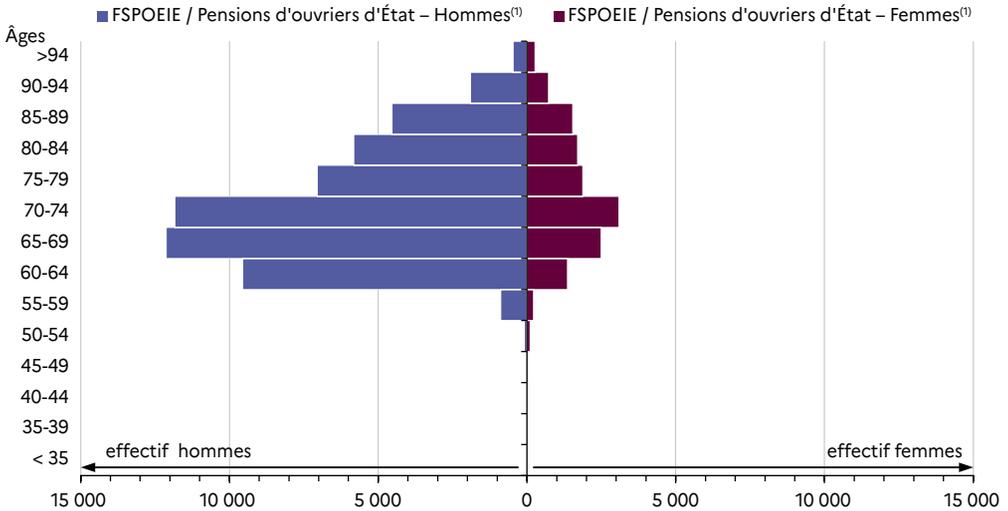
Source : DGFIP – SRE. Traitement DGAFP – SDessi.
 Champ : Pensions civiles de retraite

Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct versées par le SRE en 2019



Source : DGFIP – SRE. Traitement DGAFP – SDessi.
 Champ : Pensions militaires de retraite, y compris soldes de réserve.

Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct versées par le FSPOEIE en 2019

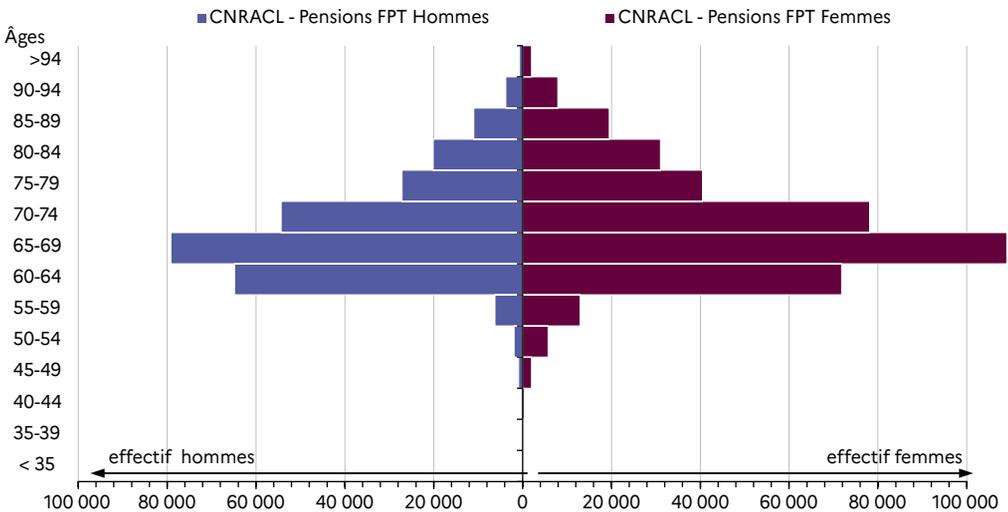


Source : FSPOEIE. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Pensions d'ouvrier d'État.

(1) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPT versées par la CNRACL en 2019

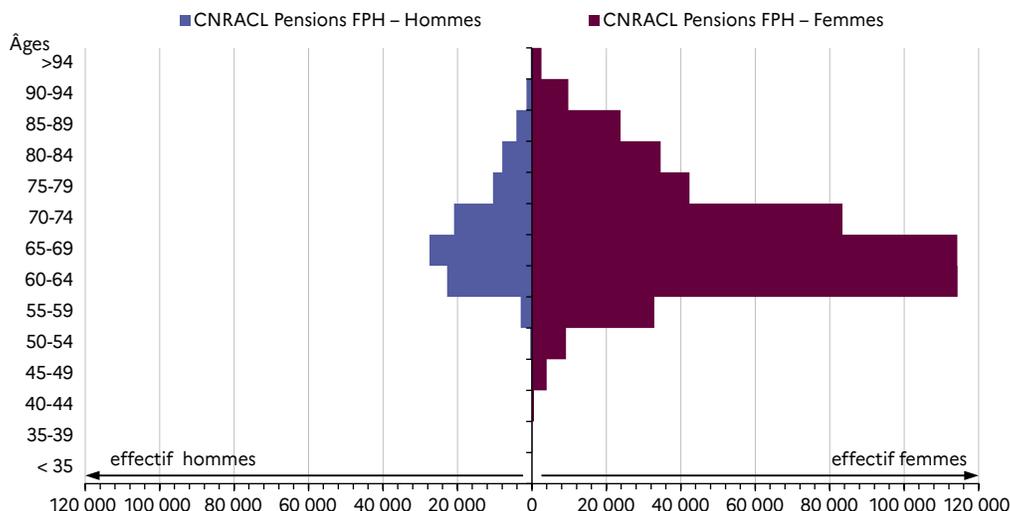


Source : CNRACL. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures.

2 Les Flux de personnels

Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPH versées par la CNRACL en 2019



Source : CNRACL. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les praticiens hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de droit direct et de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2019

		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	38 754	20 125	18 629	17 533	3 569	13 964
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	24,6	22,7	26,7	16,9	10,3	18,5
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions militaires	9 099	8 780	319	8 520	89	8 431
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	37,2	37,2	37,9	21,2	17,5	21,3
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽²⁾	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions	2 534	2 112	422	2 177	79	2 098
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	26,1	25,3	30,0	19,6	11,5	20,0
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) ⁽³⁾	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT	14 405	7 837	6 568	5 631	1 092	4 539
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	19,9	18,1	22,1	16,9	9,5	18,6
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPH	10 432	2 734	7 698	2 691	1 147	1 544
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	23,8	19,9	25,2	14,4	9,5	18,0
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT et de la FPH	24 837	10 571	14 266	8 322	2 239	6 083
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	21,6	18,6	23,8	16,1	9,5	18,5

Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris 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 au minimum de 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 y compris 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.

Effectifs de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions de droit direct versées au SRE et à la CNRACL en 2019

		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	173 575	734	47 677	26 765
	Durée moyenne (en trimestres)	16,6	5,1	14,1	18,4
Bonifications pour enfant	Effectifs de bénéficiaires	646 190	24 396	263 876	368 844
	Durée moyenne (en trimestres)	8,5	7,9	8,5	8,9
Bonifications pour bénéfices de campagne	Effectifs de bénéficiaires	95 543	391 436	4 692	1 869
	Durée moyenne (en trimestres)	5,2	28,5	3,2	3,1
Bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	Effectifs de bénéficiaires	7 688	185 146	1 716	25
	Durée moyenne (en trimestres)	7,3	18,3	8,8	5,6
Bonifications pour enseignement technique	Effectifs de bénéficiaires	15 923	36	0	0
	Durée moyenne (en trimestres)	16,5	13,1	0,0	0,0
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR ⁽²⁾	Effectifs de bénéficiaires	106 704	11 022	-	-
	Durée moyenne (en trimestres)	19,0	17,7	-	-

Sources : DGFIP – SRE et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris 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 au minimum de 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 y compris 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

Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽²⁾		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions militaires ⁽¹⁾				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Bénéficiaires de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année										
– Effectifs	43 548	42 463	11 936	13 070	2 195	2 120	43 138	43 583	26 059	24 702
– Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros)	2 148	2 167	1 539	1 491	1 908	2 139	1 222	1 239	1 457	1 443
– Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros) ⁽³⁾	2 223	2 245	1 582	1 536	1 956	2 197	1 272	1 290	1 549	1 537
– Hommes	2 449	2 483	1 641	1 597	1 951	2 196	1 376	1 409	1 633	1 620
– Femmes	2 063	2 078	1 099	1 088	1 621	1 741	1 187	1 196	1 525	1 515
– Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) ⁽⁴⁾	269	258	-	-	138	154	163	158	170	168
– Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) ⁽⁴⁾	-191	-195	-79	-85	-121	-136	-108	-114	-124	-122
Bénéficiaires de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année										
– Effectifs ⁽⁵⁾	18 345	17 041	7 839	7 814	1 450	1 372	7 365	7 051	3 905	3 819
– Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros)	940	939	747	728	890	885	597	611	647	648
– Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros)	991	991	796	773	927	923	629	642	681	682
– Hommes	848	844	331	329	707	700	565	570	653	656
– Femmes	1 049	1 053	820	794	940	937	650	666	709	708

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris 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 au minimum de 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 y compris soldes de réserve.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

(3) Y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfant, 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).

(4) Respectivement pour les bénéficiaires d'une surcote ou décote uniquement, hors pensions portées au minimum garanti, et calculé sur le montant principal de la pension et la majoration pour enfant.

(5) Les effectifs sont y compris pensions d'orphelins, les autres indicateurs hors pensions d'orphelins. À la CNRACL, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre (hors départ pour invalidité), pour les pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2019 (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	39 765	2 284	37 952	1 333,4	22 482	1 573,4
Hommes	16 560	2 523	16 848	1 450,1	4 758	1 655,0
Femmes	23 205	2 114	21 104	1 240,2	17 724	1 551,5
Catégorie A	23 265	2 755	5 141	2 351,6	3 682	2 225,8
Hommes	10 373	2 976	1 925	2 617,2	808	2 546,0
Femmes	12 892	2 577	3 216	2 192,7	2 874	2 135,8
Catégorie B	8 685	1 863	6 156	1 650,0	6 568	1 724,7
Hommes	3 820	1 975	2 695	1 726,8	1 083	1 781,9
Femmes	4 865	1 775	3 461	1 590,2	5 485	1 713,4
Catégorie C	7 815	1 352	26 512	1 059,2	12 149	1 297,6
Hommes	2 367	1 422	12 148	1 196,3	2 851	1 354,9
Femmes	5 448	1 322	14 364	943,3	9 298	1 280,1
Indéterminée	-	-	143	1 950,9	83	1 471,1
Hommes	-	-	80	2 612,9	16	1 471,1
Femmes	-	-	63	1 096,8	67	891,5

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 au minimum de 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 enfant, 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

Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre, pour les pensions civiles de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2019 (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	2 698	1 664	5 631	991,0	2 220	1 162,6
Hommes	970	1 794	2 226	1 096,9	437	1 233,3
Femmes	1 728	1 591	3 405	921,7	1 783	1 145,1
Catégorie A	1 397	1 977	167	1 756,4	167	1 555,6
Hommes	492	2 177	40	2 087,9	24	1 387,3
Femmes	905	1 868	127	1 652,1	143	1 583,9
Catégorie B	437	1 605	346	1 427,3	343	1 453,4
Hommes	191	1 669	97	1 582,1	48	1 564,5
Femmes	246	1 555	249	1 367,4	295	1 435,4
Catégorie C	864	1 189	5 109	934,0	1 706	1 060,4
Hommes	287	1 221	2 085	1 053,5	365	1 181,1
Femmes	577	1 174	3 024	851,5	1 341	1 027,2
Indéterminé	-	-	9	1 324,2	4	1 823,7
Hommes	-	-	4	1 612,8	0	0,0
Femmes	-	-	5	1 093,3	4	1 823,7

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 au minimum de 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 enfant, 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).

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 2019 (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	10 619	1 745	1 799
Officiers généraux	165	4 603	4 996
Officiers supérieurs	876	2 963	3 137
Officiers subalternes	491	2 451	2 540
Sous-officiers	7 198	1 679	1 719
Caporaux et soldats	1 889	999	1 014
Hommes	9 424	1 807	1 866
Officiers généraux et supérieurs	1 001	3 245	3 458
Officiers subalternes	476	2 462	2 553
Sous-officiers	6 349	1 730	1 774
Caporaux et soldats	1 598	1 015	1 032
Femmes	1 195	1 260	1 271
Officiers généraux et supérieurs	40	2 689	2 772
Officiers subalternes	15	-	-
Sous-officiers	849	1 298	1 308
Caporaux et soldats	291	910	913

Source : DGFIP – SRE.

Champ : Pensions militaires de retraite, y compris soldes de réserve.

(1) Y compris soldes de réserve.

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfant, 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

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 2019 (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	2 451	390	394
Officiers généraux	-	-	-
Officiers supérieurs	32	1 844	1 899
Officiers subalternes	62	823	830
Sous-officiers	556	734	740
Caporaux et soldats	1 801	243	245
Hommes	2 079	371	374
Officiers généraux et supérieurs	21	2 042	2 117
Officiers subalternes	38	810	818
Sous-officiers	431	730	736
Caporaux et soldats	1 589	241	243
Femmes	372	500	502
Officiers généraux et supérieurs	11	-	-
Officiers subalternes	24	844	848
Sous-officiers	125	750	754
Caporaux et soldats	212	263	264

Source : DGFIP - SRE.

Champ : Pensions militaires de retraite, y compris soldes de réserve.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfant, 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).

Répartition par décile des montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement, hors pensions d'invalidité) de droit direct entrées en paiement en 2019 (flux) (en euros)

	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>	39765	16560	23205	10619	9424	1195	37952	16848	21104	22482	4758	17724
Montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement)												
1 ^{er} décile	1050	1162	973	849	878	666	368	412	343	743	863	720
2 ^e décile	1451	1606	1370	967	1005	789	703	798	589	1014	1115	980
3 ^e décile	1682	1894	1591	1110	1173	869	849	986	768	1231	1293	1205
4 ^e décile	1905	2112	1760	1341	1435	945	1025	1149	922	1380	1414	1371
5 ^e décile	2126	2337	1975	1657	1750	1036	1207	1349	1090	1494	1502	1492
6 ^e décile	2376	2569	2218	1949	1998	1204	1404	1472	1292	1613	1603	1616
7 ^e décile	2640	2806	2495	2137	2174	1422	1560	1607	1503	1767	1752	1774
8 ^e décile	2899	3112	2771	2381	2444	1878	1770	1831	1731	1953	1952	1953
9 ^e décile	3382	3659	3109	2776	2782	2133	2131	2195	2101	2151	2250	2142

Sources : DGFIP – SRE et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris 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 au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Pension moyenne annuelle brute des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2019 (flux)

	Hommes	Femmes	Total
Effectifs de retraités ayant liquidé en 2019	85 295	144 774	230 069
Évolution 2019/2018 (en %)	24,2	22,6	23,2
Âge moyen à la liquidation	63,3	63,3	63,3
Évolution 2019/2018 (en %)	0,1	0,1	0,1
Durée de cotisation moyenne ⁽¹⁾ (en années)	4,7	5,6	5,2
Évolution 2019/2018 (en %)	-11,9	-10,4	-10,9
Montant moyen de la pension de droit direct ⁽²⁾ (en euros)	966	690	792
Évolution 2019/2018 (en %)	-16,9	-14,1	-15,3

Source : 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).

2 Les Flux de personnels

Effectifs de départs et pension moyenne brute par génération des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2019 (flux)

		Effectifs de retraités ayant liquidé en 2018	Durée de cotisation moyenne ⁽¹⁾ (en année)	Pension moyenne annuelle ⁽²⁾ (en euros)
1946	Hommes	165	6,4	1169
	Femmes	218	5,3	669
1947	Hommes	232	6,6	1416
	Femmes	258	4,8	741
1948	Hommes	377	7,4	2009
	Femmes	397	6,4	970
1949	Hommes	649	9,2	3918
	Femmes	554	7,8	1975
1950	Hommes	861	7,1	2099
	Femmes	731	6,7	1199
1951	Hommes	1480	7,7	2255
	Femmes	1618	6,9	1319
1952	Hommes	4666	5,9	1481
	Femmes	6497	5,3	716
1953	Hommes	8949	6,3	1553
	Femmes	16039	5,7	757
1954	Hommes	5625	6,4	1576
	Femmes	7776	6,4	1075
1955	Hommes	7044	5,2	1218
	Femmes	10116	5,9	865
1956	Hommes	15250	4,2	739
	Femmes	29973	5,4	626
1957	Hommes	21651	3,8	621
	Femmes	52291	5,5	612
1958	Hommes	8582	3,6	545
	Femmes	9751	5,1	538
1959	Hommes	8693	3,8	594
	Femmes	7479	5,6	611

Source : 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).

NB : Les générations 1946 (73 ans) à 1959 (60 ans) représentent 99,1 % du flux total de départ en 2019. Les départs des générations 1960 et suivantes représentent 884 personnes tandis que les générations avant 1946 comptent 1 263 pensionnés.

(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).

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	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Bénéficiaires de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année										
<i>Effectifs</i>	1314829	1323128	391127	394730	68079	67722	621261	651681	556393	571232
Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros)	2108	2119	1643	1640	1813	1829	1226	1229	1356	1364
Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros)	2185	2197	1711	1708	1859	1887	1283	1287	1437	1446
Hommes	2450	2464	1748	1747	1963	1992	1415	1419	1570	1579
Femmes	2005	2017	1247	1241	1453	1469	1190	1193	1409	1418
Bénéficiaires de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année										
<i>Effectifs</i>	285876	284170	158005	155726	31265	30539	118391	120195	56415	57710
Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros)	895	902	726	727	790	797	569	571	610	613
Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros)	950	956	769	770	828	834	609	611	646	649
Hommes ⁽¹⁾	875	883	672	672	635	645	539	543	624	629
Femmes ⁽¹⁾	1002	1007	788	789	834	841	622	624	659	662

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris 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 3

Dans l'ensemble de la fonction publique, en 2018, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élevé à 2 832 euros. Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 295 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés.

Il s'établit à 2 573 euros mensuels dans la fonction publique de l'État (FPE), à 1 963 euros dans la fonction publique territoriale et à 2 308 euros dans la fonction publique hospitalière.

La dispersion des salaires, mesurée par le rapport inter-déciles, est plus large dans la fonction publique de l'État. En revanche, les écarts se creusent davantage dans le haut de la distribution dans la FPH. Plus de la moitié des postes dans le dernier centile des niveaux de rémunération nette, sont situés dans la FPH.

La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires est de 23,6 % dans l'ensemble de la fonction publique. Les contributions et cotisations sociales déduites, les fonctionnaires perçoivent un salaire net moyen de 2 354 euros mensuels en 2018.

Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne inférieur de 12,3 % à celui des hommes.

Les agents publics représentent 5 % des emplois rémunérés dans le dernier centile de revenu d'activité tous secteurs confondus. Les 1 % les mieux rémunérés de la fonction publique perçoivent plus de 6 570 euros nets par mois et en moyenne 8 110 euros. Les agents en poste à l'étranger représentent 7,8 % des agents percevant une rémunération supérieure à 6 570 euros.

Dans la fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 12,3 % à celui des hommes en 2018. L'écart se creuse au fil de la distribution pour atteindre 18,0 % au niveau du neuvième décile. Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales. Ainsi, alors que l'écart sexué de salaire entre les agents n'est que de 0,8 % pour les agents de moins de 30 ans, il augmente au fil des tranches d'âge : 7,3 % pour les 30-40ans, 11,5 % pour les 40-50 ans et 13,9 % pour les 50-60 ans. Elles occupent aussi plus souvent les postes les moins rémunérateurs : parmi les 10 % des salariés les moins rémunérés, 70 % sont des femmes. Cette part diminue progressivement avec l'élévation dans l'échelle salariale : elle atteint 46 % parmi les 10 % des salariés les mieux rémunérés et 34 % parmi les 1 % les mieux rémunérés. Ces différences de rémunérations s'expliquent en grande partie par la différence des postes occupés.

L'écart se réduit de 0,3 point par rapport à 2017 poursuivant sa décline ininterrompue depuis 2013 (première année de mesure tous versants). Au sein de la fonction publique, les écarts sont plus forts dans la FPH (20,9 % en 2018) en raison d'écarts importants dans les hôpitaux publics (21,3 %), alors qu'ils sont réduits à 7,4 % dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (13,5 %) et la FPT (9,2 %) où les écarts stagnent depuis 2017.

À titre de comparaison, dans le secteur privé, Bonnet et Vuillemin (2019) mesure l'écart de salaires entre femmes et hommes en équivalent temps plein à 16,8 % en 2017. La moitié de cet écart dans le secteur privé s'explique par des différences de caractéristiques productives observées (secteur d'activité, taille de l'entreprise, âge, catégorie socio-professionnelle). Une partie des écarts restants provient de différences de caractéristiques non observées dans les DADS (ancienneté, expérience, niveau de responsabilités et tâches effectuées).

De plus, Georges-Kot (2020) a mis en évidence que « les inégalités de revenu salarial dans la fonction publique comparativement au privé sont encore plus atténuées que celles de salaires en EQTP, puisque les différences de volume de travail entre femmes et hommes sont moins fortes dans la fonction publique. En 2017, le revenu salarial des femmes est ainsi inférieur de 16,4 % à celui des hommes pour les personnes travaillant principalement dans la fonction publique, contre 27,2 % pour les salariés travaillant principalement dans le privé. »

Si les inégalités de salaire en EQTP sont moins élevées dans la fonction publique que dans le secteur privé, poursuit Georges-Kot, elles s'y réduisent en revanche moins vite. Entre 1995 et 2017, elles ont baissé de 1,3 point seulement, soit moins d'un dixième de l'écart initial dans la fonction publique, contre un recul de 4,7 points dans le privé (plus d'un cinquième de l'écart de 1995). En outre, en 2017, l'accès aux 20 % d'emplois les mieux rémunérés est tout aussi inégalitaire dans la fonction publique que dans le secteur privé. La probabilité d'accès

3 Les rémunérations

des femmes aux 10 % des emplois les mieux rémunérés dans la fonction publique est en effet inférieure de 41 % à celle des hommes, contre 35 % dans le secteur privé. »

L'axe 3 de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit le déploiement auprès des employeurs publics d'une méthodologie d'identification des écarts de rémunération.

La méthodologie fournie décompose au sein d'un corps l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes selon un effet démographique et un effet primes.

L'effet de structure a deux composantes, l'une liée à la différence de présence des femmes et des hommes au sein des différents corps dont les rémunérations diffèrent (effet ségrégation) et l'autre dénommée « effet démographique », qui traduit principalement une différence moyenne sexuée d'ancienneté au sein de ce corps. Elles mesurent 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 via la promotion interne).

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'effet 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 (effet démographique et effet primes) et l'effet ségrégation des corps. Ce dernier traduit 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.

Un outil a été créé par la DGAFP permettant à tout employeur public de calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de leur entité et de les décomposer suivant la méthodologie proposée.

Concernant la fonction publique de l'État en 2019, au niveau de l'ensemble des fonctionnaires des ministères (hors EPA), l'écart de salaire mensuel entre les hommes et les femmes est de 510 euros en brut (509 euros en 2018) et de 433 euros en équivalent temps plein (427 euros en 2018). Rapporté au salaire des hommes, les ratios sont respectivement de 14,1 % (14,4 % en 2018) et de 11,9 % (12,0 % en 2018). Au sein de l'écart en EQTP, l'effet ségrégation des corps est majoritaire (62,3 %, contre 62,5 % en 2018), suivent l'effet démographique (22,0 %, contre 22,4 % en 2018) et l'effet primes (15,7 %, contre 15,1 % en 2018). Les primes liées au temps ou aux cycles de travail, dont les heures supplémentaires, représentent près de la moitié de l'effet primes ; les primes de fonction/sujétion près du tiers.

Les montants en écart varient fortement d'un ministère à l'autre, la plupart du temps l'effet ségrégation des corps reste majoritaire et l'effet primes a le poids le plus faible.

Distribution des salaires bruts moyens dans les trois versants de la fonction publique en 2018 (en euros)

FPE (ministères et établissements publics)	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
Ensemble	100,0	3186	2963	1910	2421	3666	4559
Fonctionnaires	73,6	3380	3098	2257	2618	3821	4730
dont catégorie A	49,0	3677	3343	2486	2838	4147	5181
dont catégorie B	14,0	3039	2981	2340	2624	3388	3763
dont catégorie C	10,5	2459	2345	1950	2105	2674	3074
Contractuels	17,4	2560	2211	1517	1662	2914	4001
Autres catégories et statuts	7,7	3019	2914	2115	2479	3421	4011
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	98,7	3208	2978	1967	2445	3679	4573
Bénéficiaires de contrats aidés	1,3	1519	1500	1479	1498	1501	1569
Femmes	60,9	3009	2851	1851	2347	3435	4210
Hommes	39,1	3461	3175	2040	2566	4000	5095
Moins de 30 ans	10,5	2204	2197	1524	1756	2515	2826
30-39 ans	22,0	2740	2639	1874	2305	3011	3604
40-49 ans	32,0	3235	3072	2144	2654	3616	4386
50-59 ans	27,6	3606	3408	2170	2781	4131	5141
60 ans et plus	7,9	4061	3770	2225	2876	4705	6192
FPT	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
Ensemble	100,0	2417	2192	1705	1904	2651	3366
Fonctionnaires	79,6	2507	2280	1824	2002	2739	3436
dont catégorie A	7,6	4152	3899	2877	3313	4718	5704
dont catégorie B	12,0	2907	2841	2250	2502	3216	3587
dont catégorie C	59,9	2218	2144	1787	1938	2476	2733
Contractuels	18,3	2109	1857	1567	1684	2163	2903
Autres catégories et statuts	0,1	4483	4195	2690	3275	5279	6765
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	98,0	2435	2205	1732	1920	2665	3382
Bénéficiaires de contrats aidés	2,0	1532	1500	1429	1498	1553	1652
Femmes	58,8	2324	2114	1687	1864	2523	3222
Hommes	41,2	2550	2321	1745	1985	2808	3567
Moins de 30 ans	9,6	1884	1824	1526	1658	2025	2297
30-39 ans	19,2	2265	2108	1708	1877	2482	3008
40-49 ans	29,4	2472	2246	1763	1960	2723	3444
50-59 ans	33,5	2528	2293	1763	1979	2776	3550
60 ans et plus	8,2	2749	2406	1785	2029	3077	4132
FPH	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
Ensemble	100,0	2835	2399	1830	2043	3021	3963
Fonctionnaires	72,7	2653	2465	1951	2172	2973	3509
dont catégorie A	21,0	3179	2953	2342	2525	3536	4156
dont catégorie B	14,3	2919	2920	2233	2486	3299	3543
dont catégorie C	37,4	2257	2215	1873	2008	2443	2692
Contractuels	19,5	2076	1941	1672	1770	2138	2575
Autres catégories et statuts	7,2	6849	6708	3773	4936	8413	9836
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	99,4	2842	2404	1840	2050	3027	3973
Bénéficiaires de contrats aidés	0,6	1620	1578	1440	1501	1658	1765
Femmes	78,0	2685	2382	1829	2036	2939	3630
Hommes	22,0	3364	2474	1837	2071	3444	6865
Moins de 30 ans	15,1	2106	2034	1698	1830	2300	2531
30-39 ans	26,0	2644	2351	1843	2040	2737	3498
40-49 ans	26,8	2857	2462	1888	2109	3127	3858
50-59 ans	26,7	3130	2642	1914	2198	3384	4353
60 ans et plus	5,4	4213	3276	1967	2406	4682	8559

Source : Siasp, Insee. Traitement DREES, DGCL - DESL, DGAFP - SDessi.

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, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.



3 Les rémunérations

Distribution des salaires nets moyens dans les trois versants de la fonction publique en 2018 (en euros)

FPE (ministères et établissements publics)	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	100,0	2 573	2 378	1 538	1 945	2 955	3 704
Fonctionnaires	73,6	2 744	2 501	1 826	2 113	3 093	3 858
<i>dont catégorie A</i>	49,0	2 988	2 705	2 001	2 288	3 364	4 238
<i>dont catégorie B</i>	14,0	2 456	2 409	1 897	2 115	2 735	3 040
<i>dont catégorie C</i>	10,5	1 997	1 904	1 579	1 708	2 170	2 498
Contractuels	17,4	2 041	1 777	1 218	1 338	2 311	3 161
Autres catégories et statuts	7,7	2 360	2 260	1 669	1 920	2 670	3 161
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	98,7	2 590	2 390	1 586	1 964	2 966	3 717
Bénéficiaires de contrats aidés	1,3	1 219	1 205	1 183	1 204	1 206	1 261
Femmes	60,9	2 425	2 286	1 488	1 883	2 766	3 405
Hommes	39,1	2 803	2 556	1 651	2 063	3 231	4 147
Moins de 30 ans	10,4	1 776	1 762	1 224	1 409	2 022	2 293
30-39 ans	22,0	2 213	2 116	1 507	1 850	2 428	2 930
40-49 ans	32,0	2 612	2 464	1 730	2 124	2 916	3 572
50-59 ans	27,6	2 911	2 732	1 754	2 232	3 326	4 171
60 ans et plus	7,9	3 290	3 026	1 811	2 321	3 802	5 031
FPT	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	100,0	1 963	1 777	1 370	1 535	2 161	2 745
Fonctionnaires	79,6	2 040	1 852	1 470	1 619	2 237	2 807
<i>dont catégorie A</i>	7,6	3 410	3 190	2 340	2 702	3 883	4 719
<i>dont catégorie B</i>	12,0	2 369	2 314	1 824	2 034	2 621	2 942
<i>dont catégorie C</i>	59,9	1 801	1 739	1 438	1 565	1 967	2 237
Contractuels	18,3	1 696	1 493	1 259	1 353	1 740	2 326
Autres catégories et statuts	0,1	3 652	3 400	2 163	2 638	4 313	5 546
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	98,0	1 978	1 788	1 392	1 549	2 173	2 758
Bénéficiaires de contrats aidés	2,0	1 230	1 206	1 144	1 202	1 249	1 328
Femmes	58,8	1 885	1 712	1 355	1 502	2 053	2 623
Hommes	41,2	2 074	1 886	1 403	1 603	2 292	2 912
Moins de 30 ans	9,6	1 520	1 468	1 226	1 332	1 637	1 861
30-39 ans	19,2	1 839	1 711	1 373	1 514	2 024	2 448
40-49 ans	29,4	2 011	1 824	1 417	1 583	2 227	2 810
50-59 ans	33,5	2 052	1 857	1 417	1 597	2 263	2 894
60 ans et plus	8,2	2 233	1 950	1 434	1 637	2 504	3 370
FPH	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	100,0	2 308	1 947	1 474	1 650	2 456	3 242
Fonctionnaires	72,7	2 158	2 002	1 578	1 758	2 419	2 859
<i>dont catégorie A</i>	21,0	2 597	2 404	1 902	2 056	2 879	3 403
<i>dont catégorie B</i>	14,3	2 371	2 369	1 805	2 014	2 675	2 887
<i>dont catégorie C</i>	37,4	1 830	1 795	1 512	1 625	1 983	2 189
Contractuels	19,5	1 670	1 560	1 342	1 422	1 719	2 074
Autres catégories et statuts	7,2	5 654	5 520	3 085	4 054	6 947	8 164
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	99,4	2 314	1 950	1 482	1 655	2 461	3 251
Bénéficiaires de contrats aidés	0,6	1 303	1 269	1 155	1 206	1 334	1 421
Femmes	78,0	2 181	1 932	1 472	1 644	2 388	2 960
Hommes	22,0	2 756	2 009	1 479	1 672	2 813	3 678
Moins de 30 ans	15,1	1 703	1 638	1 363	1 471	1 865	2 065
30-39 ans	26,0	2 151	1 908	1 485	1 648	2 231	2 873
40-49 ans	26,8	2 328	2 000	1 523	1 706	2 541	3 165
50-59 ans	26,7	2 549	2 139	1 545	1 775	2 741	3 565
60 ans et plus	5,4	3 456	2 652	1 590	1 942	3 846	7 073

Source: Siasp, Insee. Traitement DREES, DGCL - DESL, DGAFP - SDessi.

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, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Salaires nets mensuels en équivalent temps plein en 2018 dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi (en euros)

Ensemble FP	Structure des effectifs en équivalent temps plein (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	100,0	2 295	2 038	1 430	1 660	2 602	3 354
Fonctionnaires	75,6	2 354	2 131	1 560	1 775	2 665	3 349
dont catégorie A	28,0	2 965	2 699	1 986	2 264	3 343	4 196
dont catégorie B	13,3	2 408	2 368	1 846	2 066	2 682	2 977
dont catégorie C	34,2	1 833	1 773	1 470	1 596	1 998	2 261
Contractuels	18,2	1 829	1 570	1 248	1 372	1 957	2 672
Autres catégories et statuts	4,8	3 428	2 589	1 757	2 082	4 123	6 667
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	98,6	2 310	2 050	1 453	1 675	2 613	3 366
Bénéficiaires de contrats aidés	1,4	1 233	1 205	1 166	1 204	1 238	1 326
Femmes	63,8	2 181	1 976	1 413	1 624	2 487	3 116
Hommes	36,2	2 497	2 167	1 470	1 739	2 843	3 801
Moins de 30 ans	11,2	1 675	1 594	1 247	1 394	1 876	2 127
30-39 ans	21,9	2 079	1 945	1 432	1 636	2 284	2 768
40-49 ans	29,9	2 344	2 173	1 502	1 742	2 656	3 315
50-59 ans	29,5	2 488	2 211	1 498	1 752	2 884	3 680
60 ans et plus	7,5	2 897	2 484	1 534	1 847	3 359	4 734

Sources : Siasp, Insee. Traitement DREES, DGCL – DESL, DGAFP – SDess.

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, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

3 Les rémunérations

Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) dans les trois versants de la fonction publique en 2018

	Niveaux mensuels moyens (en euros)			Évolution 2018/2017 en euros courants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
FPE (ministères)	2477	2833	2612	0,1	0,5	0,2
Cadres	2985	3423	3170	0,2	0,0	0,1
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3659	4219	3934	-2,3	-1,7	-2,1
Professions intermédiaires	2318	2613	2399	-0,6	0,3	-0,4
Employés, ouvriers	1993	2325	2173	0,5	0,7	0,7
FPE (ministères et établissements publics)	2425	2803	2573	0,7	0,7	0,6
Cadres	3000	3398	3183	0,3	0,2	0,2
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3398	3770	3588	-1,1	-0,6	-0,9
Professions intermédiaires	2247	2484	2315	-0,2	0,3	-0,1
Employés, ouvriers	1937	2265	2095	1,7	1,0	1,5
FPT	1885	2074	1963	0,9	1,0	1,0
Cadres	3184	3635	3381	0,7	0,4	0,5
Professions intermédiaires	2256	2369	2294	0,2	0,2	0,2
Employés, ouvriers	1648	1840	1730	0,9	1,2	1,0
Hôpitaux publics	2236	2842	2373	0,8	1,3	0,9
Cadres	4400	5736	5000	1,8	1,7	1,6
<i>médecins et pharmaciens</i>	4578	6026	5229	1,8	1,8	1,6
<i>cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>	3477	4224	3811	2,1	1,5	1,7
Professions intermédiaires	2339	2415	2351	0,3	0,5	0,3
<i>P.I. soignantes et sociales</i>	2374	2430	2382	0,3	0,6	0,4
<i>P.I. administratives et techniques</i>	2069	2356	2141	0,0	0,2	0,1
Employés, ouvriers	1758	1779	1763	0,4	0,7	0,5
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>	1768	1821	1775	0,5	1,2	0,6
<i>ouvriers</i>	1625	1736	1700	-0,1	0,1	0,1
Établissements médico-sociaux	1833	1980	1858	0,6	0,9	0,6
Cadres	3495	4563	3836	2,5	1,3	1,7
Professions intermédiaires	2167	2184	2171	0,1	0,4	0,2
Employés, ouvriers	1690	1693	1691	0,6	0,9	0,6
FPH	2181	2756	2308	0,8	1,2	0,9
Cadres	4355	5702	4953	1,9	1,7	1,6
Professions intermédiaires	2328	2396	2339	0,3	0,5	0,3
Employés, ouvriers	1744	1767	1749	0,5	0,7	0,5
Secteur privé (en 2017)	2069	2488	2314	nd	nd	nd
Cadres	3574	4392	4103	nd	nd	nd
Professions intermédiaires	2145	2450	2311	nd	nd	nd
Employés, ouvriers	1609	1771	1703	nd	nd	nd

Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - DESL, DGAFP - SDessi.

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 2018 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, internes et externes des hôpitaux et apprentis.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2018

		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	2 588	100,0	1 964	100,0	2 148	100,0	2 175	100,0	1 948
Catégorie A	Ensemble	70,6	2 771	10,4	3 186	30,0	2 541	32,5	2 534	11,3	2 693
	-30 ans	6,0	1 961	0,2	2 195	4,9	1 997	5,4	1 998	1,3	1 980
	30-39 ans	17,0	2 357	2,0	2 705	10,3	2 273	11,3	2 270	3,1	2 345
	40-49 ans	25,0	2 765	3,4	3 159	8,1	2 693	8,8	2 693	3,4	2 703
	50-59 ans	18,3	3 206	3,5	3 389	5,5	3 097	5,9	3 095	2,9	3 133
	60 ans et +	4,3	3 716	1,2	3 619	1,1	3 544	1,2	3 523	0,6	3 827
Catégorie B	Ensemble	14,8	2 373	16,8	2 300	20,3	2 357	21,3	2 370	12,7	2 208
	-30 ans	0,9	1 894	0,5	1 776	1,0	1 848	1,1	1 859	0,5	1 689
	30-39 ans	2,9	2 114	3,4	2 045	4,3	2 041	4,5	2 052	3,0	1 924
	40-49 ans	4,5	2 358	5,6	2 285	6,2	2 335	6,5	2 347	4,0	2 189
	50-59 ans	4,8	2 522	5,9	2 446	7,5	2 569	8,0	2 580	4,4	2 420
	60 ans et +	1,7	2 674	1,5	2 537	1,3	2 682	1,3	2 695	0,8	2 532
Catégorie C	Ensemble	14,5	1 924	72,7	1 711	49,7	1 826	46,2	1 833	76,0	1 794
	-30 ans	0,7	1 773	3,3	1 543	3,4	1 653	3,2	1 657	4,8	1 631
	30-39 ans	2,4	1 813	12,2	1 661	11,7	1 754	11,1	1 756	15,8	1 746
	40-49 ans	3,9	1 882	21,9	1 713	15,3	1 819	14,1	1 823	23,9	1 800
	50-59 ans	5,6	1 968	28,2	1 736	17,3	1 900	15,8	1 914	28,1	1 841
	60 ans et +	1,9	2 067	7,0	1 779	2,2	1 938	2,0	1 966	3,5	1 819
Hommes fonctionnaires		100,0	2 978	100,0	2 144	100,0	2 200	100,0	2 213	100,0	2 074
Catégorie A	Ensemble	60,5	3 367	8,3	3 792	24,2	2 886	25,7	2 858	10,2	3 561
	-30 ans	3,4	2 052	0,1	2 407	3,1	2 042	3,4	2 041	0,6	2 089
	30-39 ans	10,9	2 704	1,2	3 051	7,0	2 356	7,5	2 347	1,8	2 736
	40-49 ans	20,5	3 235	3,0	3 647	7,0	2 910	7,5	2 893	2,9	3 324
	50-59 ans	19,1	3 781	2,8	4 042	5,3	3 553	5,6	3 535	3,3	3 841
	60 ans et +	6,6	4 361	1,3	4 359	1,7	4 395	1,7	4 341	1,5	4 964
Catégorie B	Ensemble	25,4	2 529	12,7	2 493	17,1	2 439	16,8	2 469	19,9	2 205
	-30 ans	1,9	1 989	0,2	1 898	0,8	1 896	0,8	1 906	0,5	1 729
	30-39 ans	5,3	2 258	2,1	2 137	3,4	2 079	3,3	2 100	3,9	1 914
	40-49 ans	10,3	2 575	4,5	2 422	5,3	2 384	5,1	2 417	6,8	2 150
	50-59 ans	6,4	2 756	4,8	2 668	6,2	2 658	6,1	2 693	7,1	2 373
	60 ans et +	1,5	2 896	1,2	2 763	1,5	2 840	1,4	2 875	1,6	2 543
Catégorie C	Ensemble	13,8	2 113	78,8	1 913	58,7	1 847	57,5	1 850	69,8	1 819
	-30 ans	1,0	1 879	4,6	1 643	3,0	1 625	2,9	1 626	3,4	1 618
	30-39 ans	2,9	1 980	15,1	1 834	12,1	1 714	12,0	1 713	12,6	1 714
	40-49 ans	4,6	2 139	24,5	1 939	17,9	1 819	17,4	1 821	22,0	1 802
	50-59 ans	4,3	2 195	29,2	1 957	22,3	1 937	21,6	1 944	28,4	1 889
	60 ans et +	1,0	2 237	5,4	2 015	3,5	2 057	3,5	2 070	3,4	1 935

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - DESL, DGAFF - SDess.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, assistants maternels, internes et externes des hôpitaux.

3 Les rémunérations

Alors que les femmes occupent 63,8 % des emplois dans la fonction publique, leur part n'est que de 34,4 % dans le dernier centile des rémunérations. Ceci s'explique notamment par leur moindre part dans les emplois les plus rémunérateurs de la fonction publique. Par exemple, si les femmes occupent plus de 6 emplois sur 10 dans la fonction publique de l'État, elles ne sont que 33,9 % à occuper un poste d'encadrement supérieur ou un emploi de direction.

Caractéristiques des agents en fonction de leur niveau de rémunération dans la fonction publique en 2018 (en %)

	Ensemble de la fonction publique	Les 10 % les mieux rémunérés	Les 1 % les mieux rémunérés	Les 0,5 % les mieux rémunérés
Sexe				
Femme	63,8	46,1	34,4	28,4
Homme	36,2	53,9	65,6	71,6
Statut				
Fonctionnaires	75,6	75,1	42,3	43,8
Contractuels	18,2	9,1	6,7	6,9
Autres statuts	6,2	15,7	51,0	49,4
Âge				
moins de 40 ans	33,0	10,9	8,1	6,5
40-49 ans	29,9	28,5	19,5	19,1
50-54 ans	15,3	19,8	17,0	17,0
55-59 ans	14,2	22,0	24,8	25,5
60-64 ans	6,7	15,9	23,7	24,0
65 ans et plus	0,7	2,9	7,0	7,9

Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

(1) Y compris contrats aidés.

Lecture : En 2018, dans l'ensemble de la fonction publique, on compte 36,2 % d'hommes, ils sont 53,9 % des 10 % les mieux rémunérés, 65,6 % des 1 % et 71,6 % des agents parmi les 0,5 % les mieux rémunérés.

Pour les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants, la moyenne des salaires bruts mensuels des dix plus hautes rémunérations atteint 7 300 euros en 2019 parmi les 200 employeurs dont les résultats ont pu être synthétisés. La part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations y est de 35 %.

La moitié des établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros ont publié leurs éléments relatifs aux dix plus hautes rémunérations avant la date d'édition de ce rapport. La moyenne des rémunérations brutes mensuelles parmi les agents figurant dans les dix plus hautes rémunérations de ces établissements s'élève à 12 000 euros. La part des femmes y est de 19 %.

La part des femmes parmi les agents ayant perçu une rémunération faisant partie des dix plus hautes rémunérations de leur département ministériel est de 28 %.

Dix plus hautes rémunérations brutes des agents en poste en France des départements ministériels en 2019

Département ministériel	Somme des dix plus hautes rémunérations en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois
Agriculture et Alimentation	1676174	3	7	120
Armées	1842785	0	10	120
Culture	1609769	5	5	120
Économie et Finances	2441059	3	7	120
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1685542	7	3	120
Europe et Affaires étrangères	1514922	2	8	118
Intérieur et Outre-Mer	2479608	1	9	120
Justice	2025864	2	8	120
Ministères sociaux	1728336	5	5	120
Services du Premier ministre	2038814	3	7	120
Transition écologique et solidaire	2033848	0	10	120

Champ : France + DOM.

La garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa)

Bilan des versements Gipa effectués en 2019 dans les ministères et universités

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en million d'euros) ⁽¹⁾	Montant moyen par agent (en euros)	Montant du premier décile (en euros)	Montant médian (en euros)	Montant du neuvième décile (en euros)
Ensemble	100,0	4,2	246	36	212	526
Fonctionnaires de catégorie A	67,4	3,0	264	36	265	526
Fonctionnaires de catégorie B	11,9	0,2	108	83	83	83
Fonctionnaires de catégorie C	1,0	0,1	208	72	168	393
Fonctionnaires de catégorie inconnue	3,5	0,2	321	36	335	512
Contractuels	6,2	0,2	222	52	123	470
Autres	10,0	0,5	281	58	175	560
Moins de 30 ans	0,2	0,0	158	11	91	311
30 à 34 ans	0,8	0,1	311	79	130	481
35 à 39 ans	1,6	0,1	251	42	144	481
40 à 44 ans	2,2	0,1	273	49	167	526
45 à 49 ans	5,4	0,3	313	83	265	526
50 à 54 ans	18,1	0,7	243	83	171	526
55 ans et plus	71,7	2,9	240	36	212	526
Hommes	60,7	2,5	242	36	178	526
Femmes	39,3	1,7	252	36	222	526

Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

(1) En 2019, 2,8 millions d'euros ont été versés au titre de la Gipa sur le champ des seules dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la Lof). Ce montant est en forte baisse par rapport à celui de 2018 (-57 %).

Lecture : Les agents fonctionnaires de catégorie A représentent 67,4 % de l'effectif bénéficiaire de la Gipa versée en 2019 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 3,0 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de 264 euros. En termes de distribution, 10 % des fonctionnaires de catégorie A ont perçu un montant de Gipa de moins de 36 euros, 50 % des fonctionnaires de catégorie A ont perçu moins de 265 euros et 90 % des fonctionnaires de catégorie A ont perçu moins de 526 euros.

3 Les rémunérations

Les comptes épargne-temps

Bilan de la mesure de rachat de jours CET dans les ministères et universités en 2019

	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	143,8	1 299	338	1 050	2 610
Fonctionnaires de catégorie A	32,2	58,1	1 629	405	1 350	3 240
Fonctionnaires de catégorie B	45,5	58,5	1 162	360	900	2 340
Fonctionnaires de catégorie C	14,7	14,3	881	225	750	1 753
Fonctionnaires de catégorie inconnue	1,7	3,0	1 593	405	1 350	3 105
Ouvriers	0,9	1,2	1 141	270	900	2 325
Contractuels	1,6	2,6	1 462	270	1 200	2 970
Autres	3,5	6,2	1 609	375	1 350	3 500
Moins de 30 ans	3,0	3,3	996	262	810	1 980
30 à 34 ans	7,8	10,2	1 185	300	900	2 340
35 à 39 ans	12,1	16,6	1 238	360	990	2 430
40 à 44 ans	16,7	23,6	1 277	360	1 050	2 520
45 à 49 ans	19,0	27,6	1 314	360	1 080	2 700
50 à 54 ans	15,2	22,2	1 324	360	1 080	2 700
55 ans et plus	26,4	40,3	1 382	270	1 080	2 835
Hommes	61,3	96,5	1 422	375	1 170	2 790
Femmes	38,7	47,2	1 103	270	900	2 250

Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères et des universités passées au régime des compétences élargies, hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs.

Lecture : En 2019, les fonctionnaires de catégorie B représentent 45,5 % de l'effectif bénéficiaire de la mesure de rachat de jours de CET dans la FPE ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 58,5 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 1 162 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie B ont perçu un montant de moins de 360 euros, 50 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 900 euros et 90 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 2 340 euros.

Salaires brut et net moyens (en euros) en 2018 et évolutions annuelles en euros constants (en %) dans les trois versants de la fonction publique entre 2017 et 2018

	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux											
	Salaires moyens net	Salaires moyens brut	Salaires moyens net	Salaires moyens brut	Salaires moyens net	Salaires moyens brut	Salaires moyens net	Salaires moyens brut	Salaires moyens net	Salaires moyens brut										
Ensemble	3186	2573	-0,1	-1,2	2 417	1 963	0,4	-0,9	2 835	2 308	0,0	-1,0	2 914	2 373	0,0	-0,9	2 293	1 858	0,0	-1,2
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	3928	3183	-0,6	-1,6	4 126	3381	-0,5	-1,4	6 007	4 953	0,0	-0,3	6 063	5 000	0,0	-0,3	4 650	3 836	0,5	-0,2
PCS professions intermédiaires	2872	2 315	-0,8	-1,9	2 823	2 294	-0,5	-1,6	2 877	2 339	-0,5	-1,5	2 892	2 351	-0,5	-1,5	2 677	2 171	-0,7	-1,6
PCS employés et ouvriers	2605	2 095	0,9	-0,4	2 135	1 730	0,6	-0,9	2 161	1 749	0,1	-1,3	2 178	1 763	0,2	-1,3	2 090	1 691	0,2	-1,2
Fonctionnaires	3380	2 744	-0,1	-1,4	2 507	2 040	0,3	-1,1	2 653	2 158	0,1	-1,2	2 684	2 183	0,1	-1,2	2 420	1 968	0,2	-1,2
dont catégorie A	3677	2 988	-0,3	-1,4	4 152	3 410	-0,1	-1,1	3 179	2 597	-0,7	-1,8	3 167	2 587	-0,7	-1,7	3 432	2 821	-0,8	-1,8
dont catégorie B	3039	2 456	-0,7	-2,0	2 907	2 369	-0,2	-1,4	2 919	2 371	-0,5	-1,6	2 937	2 386	-0,4	-1,5	2 720	2 207	-0,5	-1,7
dont catégorie C	2459	1 997	0,1	-1,4	2 218	1 801	0,4	-1,2	2 257	1 830	0,3	-1,3	2 266	1 837	0,3	-1,3	2 215	1 798	0,3	-1,3
Contractuels	2560	2 041	-1,7	-2,2	2 109	1 696	-1,9	-2,7	2 076	1 670	-0,9	-1,6	2 101	1 690	-0,7	-1,4	1 977	1 588	-1,6	-2,4
Autres catégories et statuts	3019	2 360	-0,5	-1,4	4 483	3 652	-2,1	-2,3	6 849	5 654	0,1	-0,1	6 865	5 668	0,1	-0,1	5 843	4 781	-0,2	-0,4
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés ⁽¹⁾	3208	2 590	-0,6	-1,7	2 435	1 978	-0,3	-1,5	2 842	2 314	-0,3	-1,3	2 918	2 377	-0,2	-1,2	2 311	1 873	-0,6	-1,9
Bénéficiaires de contrats aidés	1519	1 219	-0,9	-2,0	1 532	1 230	-0,4	-1,4	1 620	1 303	1,2	0,1	1 633	1 313	2,3	1,2	1 607	1 293	0,0	-1,0
Femmes	3009	2 425	0,0	-1,1	2 324	1 885	0,4	-0,9	2 685	2 181	0,0	-1,0	2 751	2 236	0,1	-1,0	2 262	1 833	0,1	-1,2
Hommes	3461	2 803	-0,1	-1,2	2 550	2 074	0,4	-0,8	3 364	2 756	0,2	-0,6	3 467	2 842	0,2	-0,6	2 438	1 980	0,1	-1,0
Moins de 30 ans	2204	1 776	-0,5	-1,5	1 884	1 520	0,6	-0,7	2 106	1 703	-0,1	-1,2	2 137	1 728	-0,1	-1,2	1 913	1 541	0,0	-1,1
30-39 ans	2740	2 213	-0,9	-2,0	2 265	1 839	-0,4	-1,8	2 644	2 151	0,2	-0,9	2 698	2 196	0,3	-0,8	2 186	1 772	-0,4	-1,7
40-49 ans	3235	2 612	-0,2	-1,3	2 472	2 011	0,7	-0,6	2 857	2 328	0,1	-0,9	2 937	2 394	0,1	-0,9	2 329	1 891	0,2	-1,1
50-59 ans	3606	2 911	0,1	-1,1	2 528	2 052	0,0	-1,2	3 130	2 549	-0,7	-1,6	3 242	2 641	-0,6	-1,5	2 447	1 984	-0,2	-1,4
60 ans et plus	4061	3 290	-0,1	-1,3	2 749	2 233	-0,2	-1,4	4 213	3 456	-0,8	-1,5	4 391	3 804	-0,7	-1,3	2 863	2 332	-1,5	-2,6
Ensemble France métropolitaine	3153	2 543	-0,1	-1,2	2 407	1 953	0,4	-0,9	2 808	2 284	0,0	-1,0	2 886	2 348	0,0	-1,0	2 286	1 853	0,0	-1,2
Ensemble DOM	4123	3 413	0,0	-0,9	2 637	2 178	1,8	1,0	3 836	3 197	-0,2	-1,0	3 871	3 226	-0,1	-0,9	3 038	2 517	-1,2	-2,1

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - DESI, DGAFP - SDessi.

Champ : France (hors Mayotte) y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. Hors militaires, assistants maternels, internes, externes des hôpitaux et apprentis.

(1) 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 contractuels aidés ne sont plus regroupés avec les contractuels pour que les définitions soient homogènes entre les versants.



3 Les rémunérations

Evolution du salaire net mensuel en euros constants en 2018 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi (en %)

FPE (ministères et établissements publics)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	-1,2	-1,4	-0,9	-1,7	-1,1	-0,8
Fonctionnaires	-1,4	-1,5	-2,2	-2,0	-1,1	-0,9
dont catégorie A	-1,4	-1,3	-2,6	-1,8	-1,1	-0,9
dont catégorie B	-2,0	-1,8	-2,0	-2,4	-1,8	-1,7
dont catégorie C	-1,4	-1,8	-1,5	-1,8	-1,0	-0,5
Contractuels	-2,2	-2,3	-1,6	-3,0	-2,2	-2,4
Autres catégories et statuts	-1,4	-1,7	-1,0	-1,9	-1,2	-1,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	-1,7	-1,7	-2,6	-2,3	-1,3	-1,1
Bénéficiaires de contrats aidés	-2,0	-1,7	-1,9	-1,7	-1,7	-2,3
Femmes	-1,1	-1,4	-1,2	-1,7	-1,2	-0,8
Hommes	-1,2	-1,3	-1,0	-1,7	-1,1	-0,8
Moins de 30 ans	-1,5	-1,4	-0,7	0,3	-2,0	-2,0
30-39 ans	-2,0	-2,5	-1,5	-2,5	-2,0	-1,9
40-49 ans	-1,3	-1,6	-0,7	-1,6	-1,5	-1,3
50-59 ans	-1,1	-1,0	-0,8	-1,1	-1,0	-0,9
60 ans et plus	-1,3	-1,4	-1,7	-1,3	-1,0	-1,0
FPT	Salaire moyen	Salaire médian	1^{er} décile	1^{er} quartile	3^e quartile	9^e décile
Ensemble	-0,9	-0,8	-0,8	-1,0	-1,0	-0,9
Fonctionnaires	-1,1	-1,0	-1,4	-1,2	-1,2	-1,1
dont catégorie A	-1,1	-1,1	-0,7	-0,9	-1,3	-1,4
dont catégorie B	-1,4	-1,4	-1,5	-1,3	-1,4	-1,3
dont catégorie C	-1,2	-1,0	-1,5	-1,3	-1,1	-1,1
Contractuels	-2,7	-2,5	-2,6	-2,7	-2,6	-3,2
Autres catégories et statuts	-2,3	-2,2	-0,9	-2,0	-3,0	-2,9
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	-1,5	-1,3	-2,3	-1,8	-1,5	-1,4
Bénéficiaires de contrats aidés	-1,5	-1,7	-1,6	-1,6	-1,6	-1,5
Femmes	-0,9	-0,9	-1,1	-1,2	-0,9	-0,9
Hommes	-0,8	-0,6	-0,2	-0,8	-0,9	-1,0
Moins de 30 ans	-0,7	-0,9	0,0	0,4	-1,4	-1,1
30-39 ans	-1,8	-1,8	-1,5	-1,9	-1,9	-1,7
40-49 ans	-0,6	-0,5	-1,1	-0,9	-0,3	-0,4
50-59 ans	-1,2	-1,1	-0,9	-0,8	-1,5	-1,5
60 ans et plus	-1,4	-1,0	-0,8	-0,3	-1,7	-2,1
FPH	Salaire moyen	Salaire médian	1^{er} décile	1^{er} quartile	3^e quartile	9^e décile
Ensemble	-1,0	-1,2	-1,8	-1,6	-1,2	-0,5
Fonctionnaires	-1,2	-1,2	-1,6	-1,3	-1,2	-1,2
dont catégorie A	-1,8	-1,5	-1,8	-1,5	-2,2	-1,8
dont catégorie B	-1,6	-1,5	-1,7	-1,4	-1,6	-1,5
dont catégorie C	-1,3	-1,3	-1,9	-1,4	-1,1	-1,3
Contractuels	-1,6	-2,2	-2,3	-2,3	-1,7	-0,9
Autres catégories et statuts	-0,1	-0,4	0,4	0,0	-0,4	0,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	-1,3	-1,5	-2,5	-2,0	-1,5	-0,8
Bénéficiaires de contrats aidés	0,1	-0,5	-1,6	-1,6	-0,4	0,6
Femmes	-1,0	-1,3	-1,9	-1,7	-1,2	-0,9
Hommes	-0,6	-1,0	-1,6	-1,3	-0,9	-0,2
Moins de 30 ans	-1,2	-1,9	-1,1	-1,6	-1,7	-1,0
30-39 ans	-0,9	-1,3	-2,1	-1,9	-1,1	0,5
40-49 ans	-0,9	-0,9	-1,8	-1,3	-1,3	-0,7
50-59 ans	-1,6	-2,2	-1,8	-1,6	-1,8	-1,8
60 ans et plus	-1,5	-2,1	-1,5	-2,2	-2,5	-1,1

Source : Siasp Insee. Traitement DREES, DGCL - DESL, DGAFP - SDessi.

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, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : Dans la FPE en 2018, le salaire net moyen a évolué de -1,2 % ; le salaire net médian a baissé de 1,4 % ; le premier décile a diminué de 0,9 % et le neuvième décile de 0,8 %.

Évolution 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 2018 (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 2017 présents en 2018 ⁽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 2017 présents en 2018 ⁽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 2017 présents en 2018 ⁽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 2017 présents en 2018 ⁽¹⁾				
Ensemble	64,9	1,2	0,1	55,8	64,1	0,9	-0,4	61,0	65,4	1,0	0,0	58,2	57,9	0,1	0,1	57,9	59,1	0,7	-0,5	60,8
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	70,6	1,5	0,4	50,5	68,7	1,1	0,3	53,9	63,7	1,5	1,4	47,9	47,9	1,4	1,4	47,9	55,9	2,3	1,7	48,6
PCS professions intermédiaires	61,1	1,1	0,0	57,9	65,4	0,8	-0,3	59,7	65,5	1,0	0,0	54,8	60,1	0,0	0,0	54,8	60,1	0,9	-0,1	54,3
PCS employés et ouvriers	63,5	0,9	-0,4	61,0	63,6	0,9	-0,6	62,1	65,7	0,7	-0,7	63,0	59,0	-0,7	-0,7	62,9	59,0	0,5	-0,9	63,1
Fonctionnaires	72,3	1,3	0,1	55,6	72,7	0,9	-0,5	61,2	71,2	1,0	-0,3	58,7	71,1	0,0	-0,3	58,5	72,2	0,9	-0,5	59,9
dont catégorie A	72,0	1,4	0,3	52,4	71,8	1,2	0,1	55,2	67,5	1,3	0,4	51,8	67,6	1,3	0,3	51,9	65,5	1,9	0,9	50,0
dont catégorie B	75,0	0,8	-0,5	62,6	72,0	0,8	-0,3	59,5	70,9	0,7	-0,4	58,3	70,9	0,7	-0,4	58,6	70,3	0,9	-0,2	54,8
dont catégorie C	71,3	1,1	-0,4	60,8	72,9	0,8	-0,7	62,3	73,3	0,8	-0,7	62,1	73,2	0,8	-0,7	62,1	73,5	0,7	-0,8	62,1
Contractuels	37,2	0,7	0,4	57,7	34,0	0,6	0,2	60,0	46,2	0,6	0,1	61,1	48,8	0,8	0,2	60,2	35,8	-0,1	-0,8	66,1
Autres catégories et statuts	69,6	1,4	0,4	54,4	59,3	1,2	1,1	56,9	63,6	1,2	1,2	48,9	63,9	1,3	1,2	48,9	46,8	0,1	-0,1	64,3
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés ⁽²⁾	66,2	1,2	0,1	55,7	65,8	0,9	-0,4	61,1	66,1	1,0	0,0	58,3	66,8	1,0	0,1	58,0	61,1	0,7	-0,5	61,1
Bénéficiaires de contrats aidés	75	-0,3	-1,5	87,3	20,1	4,3	3,3	47,6	19,7	4,6	3,5	35,6	20,9	5,3	4,2	29,8	17,9	3,3	2,4	45,1
Femmes	62,0	1,2	0,1	56,5	58,6	0,8	-0,5	62,4	63,7	0,9	-0,1	59,0	64,5	0,9	-0,1	58,6	58,4	0,7	-0,6	61,4
Hommes	69,4	1,3	0,2	54,9	71,8	0,9	-0,3	59,3	71,5	1,1	0,4	56,0	72,5	1,2	0,4	55,7	62,4	1,1	0,0	58,3
Moins de 30 ans	30,8	1,1	-0,1	61,4	38,1	1,6	0,1	60,2	49,1	1,3	0,3	54,2	51,3	1,4	0,4	53,6	35,0	0,7	-0,4	59,2
30-39 ans	57,7	1,8	0,6	51,4	58,3	1,5	0,1	57,1	59,2	1,8	0,8	54,5	59,9	1,9	0,9	53,9	53,8	1,0	-0,3	59,5
40-49 ans	74,7	1,3	0,2	54,8	70,0	1,0	-0,3	59,2	74,1	1,1	0,0	57,6	74,9	1,1	0,1	57,2	68,5	0,8	-0,5	60,9
50-59 ans	76,5	1,1	-0,1	57,7	74,0	0,5	-0,7	63,7	75,5	0,5	-0,4	62,1	76,2	0,5	-0,4	62,2	70,9	0,6	-0,6	61,6
60 ans et plus	51,2	0,8	-0,4	61,8	48,0	0,3	-0,9	65,5	47,7	-0,4	-0,9	67,3	48,6	-0,4	-0,9	67,5	40,5	0,2	-0,8	64,5
Ensemble France métropolitaine	64,9	1,3	0,1	55,8	63,9	0,9	-0,4	60,8	65,2	1,0	0,0	58,3	66,1	1,0	0,1	58,0	59,0	0,8	-0,5	60,8
Ensemble DOM	65,1	1,0	0,1	56,1	68,1	0,8	-0,1	64,9	75,6	1,0	0,2	56,5	75,7	1,0	0,3	56,2	73,5	0,4	-0,5	63,4

Source : Siasp, Insee, Traitements Drees, DGCL - DESL, DGAFP - SDessl.

Champ : France (hors Mayotte) y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. Hors militaires, assistants maternels, 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.

3 Les rémunérations

Évolutions en 2018 en euros constants du salaire net des agents en place en 2017 et 2018⁽¹⁾ dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi (en %)

	RMPP	Distribution des évolutions individuelles				
		Médiane	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
FPE (ministères et établissements publics)						
Ensemble	0,1	-0,5	-4,6	-2,4	2,3	5,7
Fonctionnaires	0,1	-0,5	-4,5	-2,4	2,2	5,5
dont catégorie A	0,3	-0,3	-4,7	-2,4	2,8	6,1
dont catégorie B	-0,5	-0,8	-4,0	-2,2	1,7	3,7
dont catégorie C	-0,4	-0,8	-4,3	-2,2	1,3	4,3
Contractuels	0,4	-0,6	-5,1	-2,0	2,3	7,1
Autres catégories et statuts	0,4	-0,4	-4,7	-2,4	2,8	6,8
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	0,1	-0,5	-4,6	-2,4	2,3	5,7
Bénéficiaires de contrats aidés	-1,5	ns	ns	ns	ns	ns
Femmes	0,1	-0,6	-4,4	-2,4	2,2	5,5
Hommes	0,2	-0,4	-4,7	-2,4	2,4	6,1
Moins de 30 ans	-0,1	-0,9	-7,7	-3,1	2,2	7,6
30-39 ans	0,6	-0,2	-4,9	-2,3	3,0	7,2
40-49 ans	0,2	-0,5	-4,5	-2,4	2,3	5,6
50-59 ans	-0,1	-0,7	-4,2	-2,3	1,9	5,1
60 ans et plus	-0,4	-1,0	-4,3	-2,4	1,4	4,5
FPT						
Ensemble	-0,4	-0,8	-4,5	-2,2	1,4	4,6
Fonctionnaires	-0,5	-0,8	-4,5	-2,2	1,3	4,2
dont catégorie A	0,1	-0,4	-3,4	-2,0	1,9	5,2
dont catégorie B	-0,3	-0,6	-3,8	-2,0	1,2	4,0
dont catégorie C	-0,7	-0,9	-4,8	-2,3	1,2	4,1
Contractuels	0,2	-0,9	-4,9	-2,3	2,2	7,4
Autres catégories et statuts	1,1	-0,7	-2,9	-1,8	2,9	9,4
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	-0,4	-0,8	-4,5	-2,2	1,3	4,5
Bénéficiaires de contrats aidés	3,3	ns	ns	ns	ns	ns
Femmes	-0,5	-0,9	-4,5	-2,3	1,2	4,2
Hommes	-0,3	-0,7	-4,6	-2,2	1,6	5,0
Moins de 30 ans	0,1	-1,0	-5,1	-2,4	2,2	7,5
30-39 ans	0,1	-0,6	-4,4	-2,1	1,9	5,6
40-49 ans	-0,3	-0,7	-4,5	-2,2	1,5	4,5
50-59 ans	-0,7	-1,0	-4,5	-2,3	1,0	3,8
60 ans et plus	-0,9	-1,1	-4,7	-2,3	0,9	3,7
FPH						
Ensemble	0,0	-0,7	-5,1	-2,3	1,8	5,6
Fonctionnaires	-0,3	-0,6	-4,9	-2,3	1,6	4,7
dont catégorie A	0,4	-0,2	-4,9	-2,2	2,6	6,2
dont catégorie B	-0,4	-0,6	-4,1	-2,1	1,5	4,3
dont catégorie C	-0,7	-0,8	-5,3	-2,5	1,2	4,1
Contractuels	0,1	-1,1	-5,5	-2,5	2,2	7,7
Autres catégories et statuts	1,2	0,2	-7,2	-2,5	5,1	13,3
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	0,0	-0,7	-5,1	-2,3	1,8	5,5
Bénéficiaires de contrats aidés	3,5	ns	ns	ns	ns	ns
Femmes	-0,1	-0,7	-5,1	-2,4	1,7	5,3
Hommes	0,4	-0,5	-5,0	-2,2	2,2	6,4
Moins de 30 ans	0,3	-0,5	-6,2	-2,6	3,2	8,1
30-39 ans	0,8	-0,4	-5,4	-2,3	2,5	7,0
40-49 ans	0,0	-0,6	-4,8	-2,3	1,7	5,1
50-59 ans	-0,4	-0,9	-4,7	-2,3	1,2	4,1
60 ans et plus	-0,9	-1,3	-5,6	-2,6	0,9	4,3

Source : Siasp Insee. Traitement DREES, DGCL - DESL, DGAFP - SDessi.

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, 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 2017 et 2018, le salaire net moyen a évolué de +0,1 %. Pour la moitié des agents en place en 2017 et 2018, le salaire net a baissé de plus de 0,5 %. Il a diminué de 4,6 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 5,7 % pour 10 % des agents.

ns : non significatifs

Évolution des salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (volume en EQTP)			Salaires nets moyens en 2018 ⁽¹⁾ (en euros)	Évolution 2018/2017 (en %)		RMPP nette ⁽³⁾ 2018/2017		
	Structure des effectifs 2018 (en %)	2018 (en milliers)	Évolution 2018/2017 (en %)		Salaires moyens (en euros constants)	À structure constante ⁽²⁾	Proportion des agents de 2017 présents en 2018 (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 :	21,9	447,4	-3,7	2 095	-0,4	-1,7	63,5	-0,4	61,0
Fonctionnaires de catégorie B	5,0	102,5	1,0	2 510	-1,7	-2,1	80,7	-0,8	63,6
<i>dont police⁽¹⁶⁾</i>	5,0	102,4	1,0	2 510	-1,8	-2,2	80,7	-0,8	63,6
Fonctionnaires de catégorie C	10,5	213,6	-1,7	1 997	-1,4	-1,8	71,3	-0,4	60,7
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	8,7	177,6	-1,1	1 927	-1,5	-1,9	72,6	-0,6	63,9
<i>dont pénitentiaire⁽¹⁷⁾</i>	1,3	26,5	2,7	2 373	-0,2	-0,5	72,6	1,1	40,9
Contractuels	4,9	100,5	-1,6	1 972	-1,8	nd	44,0	0,2	56,5
Autres catégories et statuts	0,6	12,3	-1,6	2 379	-0,6	nd	86,0	1,1	57,3
Ministères	77,2	1 574,2	1,4	2 612	-1,6	-1,7	68,9	0,1	55,7
<i>dont : enseignants</i>	42,4	865,7	1,1	2 563	-1,5	-1,9	68,7	0,2	53,2
<i>dont : non-enseignants</i>	34,7	708,5	1,7	2 672	-1,8	-1,6	69,2	0,1	58,8
Établissements publics	22,8	465,9	-2,3	2 440	0,2	-2,0	51,9	0,0	56,4
<i>dont : enseignants</i>	4,0	80,7	-2,6	3 400	-0,5	-2,2	71,7	0,2	52,3
<i>dont : non-enseignants</i>	18,9	385,3	-2,2	2 239	0,4	-2,0	47,7	-0,1	57,7
Fonctionnaires	73,6	1 502,4	0,6	2 744	-1,4	-2,0	72,3	0,1	55,6
Catégorie A	49,0	1 000,1	1,2	2 988	-1,4	-2,0	72,0	0,3	52,4
Catégorie B	14,0	285,6	0,3	2 456	-2,0	-2,2	75,0	-0,5	62,6
Catégorie C	10,5	214,1	-1,8	1 997	-1,4	-1,8	71,3	-0,4	60,8
Contractuels	17,4	354,5	6,3	2 041	-2,2	nd	37,2	0,4	57,7
Autres catégories et statuts	7,7	157,0	-0,1	2 360	-1,4	nd	69,6	0,4	54,4
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	98,7	2 013,9	1,5	2 590	-1,7	-1,9	66,2	0,1	55,7
Bénéficiaires de contrats aidés	1,3	26,2	-42,2	1 219	-2,0	nd	7,5	-1,5	87,3
Femmes	60,9	1 242,9	0,8	2 425	-1,1	-2,0	62,0	0,1	56,5
Hommes	39,1	797,3	0,0	2 803	-1,2	-1,6	69,4	0,2	54,9
Moins de 30 ans	10,5	213,2	-0,2	1 776	-1,5	-2,1	30,8	-0,1	61,4
30-39 ans	22,0	449,6	-2,0	2 213	-2,0	-2,0	57,7	0,6	51,4
40-49 ans	32,0	653,3	1,2	2 612	-1,3	-1,9	74,7	0,2	54,8
50-59 ans	27,6	562,9	1,4	2 911	-1,1	-1,6	76,5	-0,1	57,7
60 ans et plus	7,9	161,2	3,2	3 290	-1,3	-1,2	51,2	-0,4	61,8
Ensemble France métropolitaine	96,6	1 970,1	0,5	2 543	-1,2	-1,9	64,9	0,1	55,8
Ensemble DOM	3,4	70,0	0,1	3 413	-0,9	-2,1	65,1	0,1	56,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires, hors apprentis, 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 2018. 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 (+1,9 %) en 2018.

(16) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers.

(17) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

3 Les rémunérations

Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle⁽¹⁾ des femmes fonctionnaires civiles de la FPE en 2018

	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	901,9	2564	569	17,8	22,2	3192	2588
dont : total enseignants	57,0	513,7	2774	374	11,6	13,5	3213	2594
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	33,8	304,5	3040	744	19,3	24,5	3851	3133
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	33,8	304,4	3040	744	19,3	24,5	3851	3133
Cadres de catégorie A+ ⁽¹¹⁾	3,9	35,4	4006	1151	21,9	28,7	5254	4296
Encadrement et direction ⁽⁶⁾	0,4	3,9	4077	3055	42,2	74,9	7242	6049
Inspection, contrôle et expertise ⁽⁷⁾	0,8	7,5	4046	2368	36,3	58,5	6517	5424
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁸⁾	2,7	24,1	3983	469	10,3	11,8	4543	3665
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	29,8	269,0	2913	691	18,8	23,7	3667	2980
Attachés et inspecteurs	4,0	35,8	2813	1438	33,3	51,1	4315	3560
dont attachés et inspecteurs principaux et hors classe ⁽⁹⁾	0,9	8,5	3255	1852	35,7	56,9	5186	4298
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) ⁽¹⁰⁾	1,7	15,1	2795	1016	26,2	36,3	3874	3178
Professeurs certifiés et agrégés	20,3	183,0	2893	495	14,3	17,1	3450	2792
Autres enseignants de catégorie A	0,1	0,8	2671	233	7,9	8,7	2956	2371
Police (commandants)	0,1	0,8	3531	1729	32,3	49,0	5357	4255
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	3,7	33,5	3176	804	19,9	25,3	4040	3283

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF - SDessi.

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 prime 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 conférences, 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.

Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle⁽¹⁾ des femmes fonctionnaires civiles de la FPE en 2018 (suite)

	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 :	49,3	444,7	2500	432	14,4	17,3	2992	2420
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	36,8	332,1	2625	330	10,9	12,6	3021	2438
Professeurs des écoles	30,7	276,5	2603	269	9,2	10,3	2940	2369
Professeurs de lycée professionnel	3,3	30,0	2833	552	16,0	19,5	3442	2790
Autres enseignants	0,1	1,0	3474	464	11,7	13,3	3960	3193
Police (capitaines et lieutenants)	0,1	1,3	2851	1439	32,9	50,5	4379	3476
Autres professions intermédiaires de catégorie A	2,6	23,4	2560	704	21,2	27,5	3322	2711
Professions intermédiaires de catégorie B	12,5	112,5	2134	732	25,2	34,3	2907	2367
Greffiers	0,9	8,4	2091	584	21,5	27,9	2719	2216
Instituteurs	0,2	1,4	2422	305	11,0	12,6	2774	2226
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,7	87,9	2129	765	26,1	35,9	2934	2392
<i>dont secrétaires administratifs</i>	4,6	41,1	2095	733	25,5	35,0	2871	2340
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,0	0,4	2318	991	29,5	42,8	3362	2651
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,6	14,4	2155	654	22,9	30,3	2857	2310
PCS employés et ouvriers dont :	16,9	152,8	1801	617	25,1	34,3	2461	1993
Employés et ouvriers de catégorie B	2,3	20,8	1940	1020	33,7	52,6	3025	2405
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	2,3	20,7	1939	1022	33,8	52,7	3026	2406
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	1,0	8,6	2220	1157	33,6	52,1	3450	2739
<i>dont gardiens de la paix</i>	1,3	12,1	1741	926	34,0	53,2	2727	2171
Employés et ouvriers de catégorie C	14,5	130,9	1785	544	23,0	30,5	2369	1924
Adjoints administratifs et adjoints techniques	13,3	120,3	1786	513	21,9	28,7	2338	1899
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	0,6	5,5	1801	961	34,2	53,3	2812	2238

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

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 prime 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.

3 Les rémunérations

Répartition indiciaire des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2018

Indice majoré ⁽¹⁾	Catégorie hiérarchique ⁽²⁾			Cumulés (en %)			Femmes	Hommes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<310	0	212	597	0	0	0	683	924	1607
310-319	110	7167	3765	0	3	2	3057	7985	11042
320-329	1244	140	17477	0	3	10	11591	7270	18861
330-339	1291	13474	34152	0	7	26	27586	21331	48917
340-349	2175	12807	15114	0	11	32	18898	11200	30098
350-359	1160	9673	19748	1	15	41	18609	11974	30583
360-369	261	7386	19769	1	17	50	17695	9722	27417
370-379	683	17904	5328	1	23	53	11672	12245	23917
380-399	25295	27180	31502	3	33	67	49777	34205	83982
400-419	7514	27889	22644	4	42	78	32225	25828	58053
420-439	16729	26667	12951	5	51	83	33773	22579	56352
440-459	53953	18904	11348	11	58	89	58006	26206	84212
460-479	101456	25451	14290	21	66	95	93224	47983	141207
480-499	9174	20038	369	21	73	95	13667	15919	29586
500-549	169291	51207	1388	38	90	96	149136	72773	221909
550-599	146120	20317	1	52	97	96	113742	52715	166457
600-649	121307	1564	0	64	98	96	82950	39922	122872
650-699	50652	37	0	69	98	96	27587	23102	50689
700-749	89227	68	0	77	98	96	53472	35823	89295
>749	162951	9	0	93	98	96	85759	77201	162960
Hors échelle	62314	1	0	99	98	96	22899	39416	62315
Indéterminé	7766	6349	8913	100	100	100	13475	9583	23058
Total	1030673	294444	219356	100	100	100	939483	605906	1545389

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires sur un poste principal non annexe, présents au 31/12.

(1) L'indice majoré correspond ici 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 916 fonctionnaires.

Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2018 dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

Ensemble FP	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	0,9	0,6	0,8	0,8	0,8	1,1
Fonctionnaires	0,6	0,4	0,4	0,6	0,6	1,0
dont catégorie A	0,3	0,4	-0,5	-0,1	0,6	0,6
dont catégorie B	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,3
dont catégorie C	0,6	0,6	0,2	0,5	0,6	0,7
Contractuels	-0,5	-0,6	-0,3	-0,8	-0,2	-0,4
Autres catégories et statuts	1,2	0,9	0,0	0,0	2,0	1,5
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	0,3	0,0	-0,6	0,0	0,4	0,7
Bénéficiaires de contrats aidés	0,2	0,1	0,3	0,1	-0,2	0,0
Femmes	0,8	0,6	0,8	0,7	0,6	1,1
Hommes	0,9	0,7	1,0	1,0	0,8	1,1
Moins de 30 ans	0,9	0,6	2,0	1,4	-0,1	0,2
30-39 ans	0,2	-0,2	0,0	-0,2	-0,1	0,2
40-49 ans	1,0	1,1	0,7	1,2	0,7	0,9
50-59 ans	0,7	0,4	0,8	0,8	0,7	0,9
60 ans et plus	0,3	-0,2	1,1	0,4	0,3	0,3

Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.

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, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : Dans la fonction publique en 2018, le salaire net moyen a augmenté de 0,9 % ; le salaire net médian de 0,6 % ; le premier décile de 0,8 % et le neuvième décile de 1,1 %.

3 Les rémunérations

Évolution en 2018 en euros constants du salaire net des agents en place en 2017 et 2018⁽¹⁾ dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi (en %)

	Ensemble FP					
	RMPP	Distribution des évolutions individuelles				
		Médiane	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	-0,1	-0,7	-4,7	-2,3	1,8	5,3
Fonctionnaires	-0,2	-0,7	-4,6	-2,3	1,7	4,9
dont catégorie A	0,3	-0,3	-4,6	-2,4	2,6	6,0
dont catégorie B	-0,4	-0,7	-4,0	-2,1	1,2	4,0
dont catégorie C	-0,6	-0,9	-4,8	-2,3	1,2	4,1
Contractuels	0,2	-0,8	-5,1	-2,3	2,2	7,4
Autres catégories et statuts	0,8	-0,3	-5,2	-2,4	3,4	8,4
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	-0,1	-0,7	-4,7	-2,3	1,8	5,3
Bénéficiaires de contrats aidés	2,5	-0,4	-3,8	-1,7	5,4	13,0
Femmes	-0,2	-0,7	-4,6	-2,3	1,7	5,1
Hommes	0,1	-0,6	-4,7	-2,3	2,0	5,7
Moins de 30 ans	0,1	-0,8	-6,3	-2,7	2,6	7,8
30-39 ans	0,5	-0,4	-4,8	-2,2	2,5	6,7
40-49 ans	0,0	-0,6	-4,6	-2,3	1,9	5,2
50-59 ans	-0,4	-0,8	-4,4	-2,3	1,4	4,4
60 ans et plus	-0,6	-1,1	-4,6	-2,4	1,2	4,2

Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.

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, 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, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : Dans la fonction publique, parmi les agents en place en 2017 et 2018, le salaire net moyen a évolué de -0,1%. Pour la moitié des agents en place en 2017 et 2018, le salaire net a baissé d'au moins 0,7%. Il a diminué de 4,7 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 5,3 % pour 10 % des agents.

Proportion d'agents en place en 2017 et 2018⁽¹⁾ dont le salaire net a diminué en 2018 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	
	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2018 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2018 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2018 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2018 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2018 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2018 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2018 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2018 (en %)
Ensemble	33,8	55,8	33,5	61,0	32,6	58,2	33,4	58,2
Fonctionnaires	34,2	55,6	33,6	61,2	31,9	58,7	33,5	58,4
dont catégorie A	35,2	52,4	32,2	55,2	29,9	51,8	34,1	52,6
dont catégorie B	32,2	62,6	29,8	59,5	30,4	58,3	31,0	60,6
dont catégorie C	31,9	60,8	34,5	62,3	33,5	62,1	33,9	62,1
Contractuels	28,3	57,7	34,1	60,0	37,8	61,1	32,9	59,4
Autres catégories et statuts	36,6	54,4	25,9	56,9	30,9	48,9	34,8	52,8
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	33,8	55,7	33,6	61,1	32,6	58,3	33,5	58,2
Bénéficiaires de contrats aidés	26,6	87,3	20,6	47,6	19,6	35,6	21,5	52,7
Femmes	34,7	56,5	34,1	62,4	33,1	59,0	34,0	59,1
Hommes	32,6	54,9	32,7	59,3	31,0	56,0	32,4	56,9
Moins de 30 ans	37,8	61,4	36,0	60,2	34,2	54,2	35,9	58,3
30-39 ans	31,6	51,4	30,3	57,1	31,0	54,5	31,0	54,0
40-49 ans	33,8	54,8	32,0	59,2	31,6	57,6	32,7	56,9
50-59 ans	34,0	57,7	35,2	63,7	33,4	62,1	34,4	61,0
60 ans et plus	36,7	61,8	37,3	65,5	37,9	67,3	37,1	64,0

Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.

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, 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).

Lecture : Le salaire net a diminué pour 33,8 % des agents en place. Pour 55,8 % d'entre eux, il a évolué moins que l'inflation.

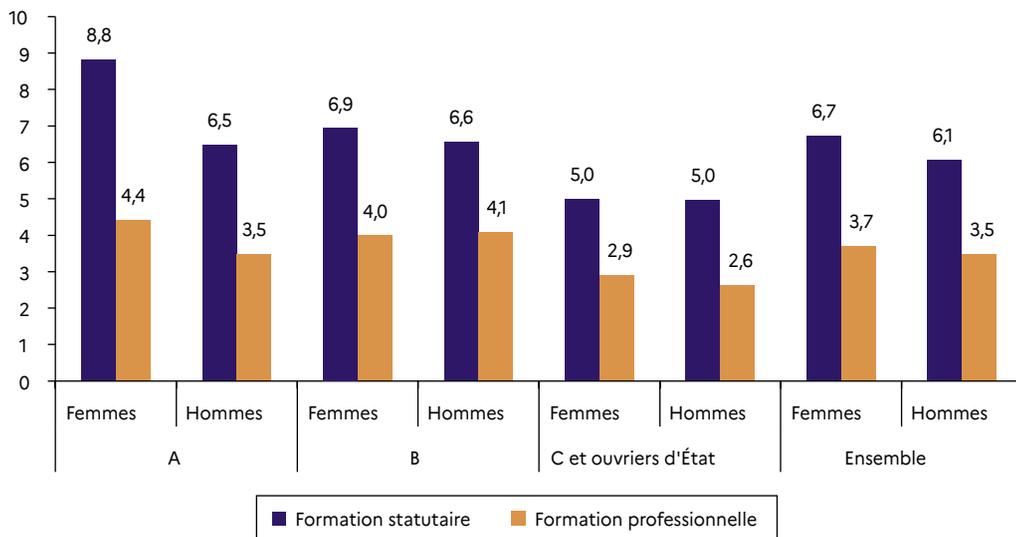


La formation statutaire et professionnelle 4

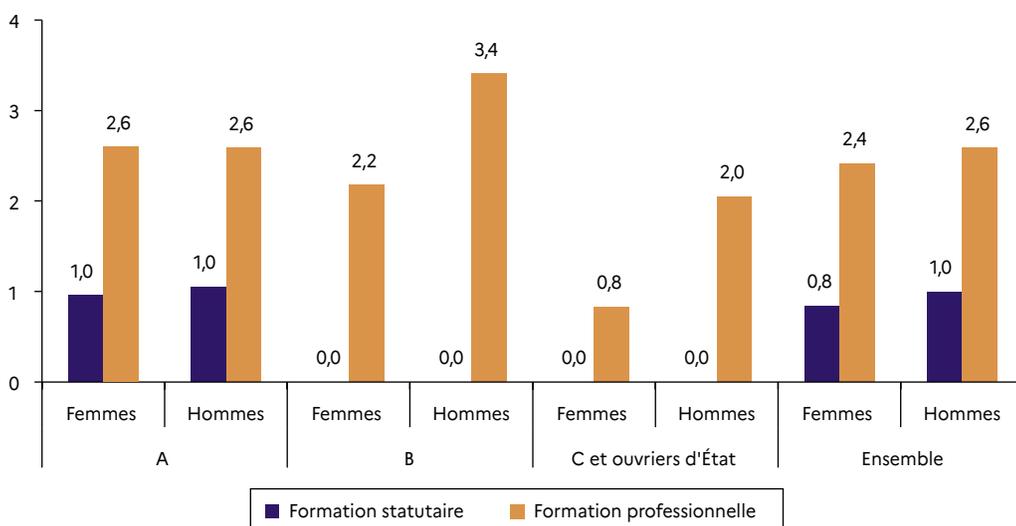
Formation dans les ministères

Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2018 (en nombre de jours par agent)

Ministères hors enseignement⁽¹⁾⁽²⁾



Ministères de l'enseignement⁽²⁾



Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFP – SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger.

(1) Y compris formation interministérielle.

(2) Les ministères de l'enseignement correspondent au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

4 La formation statutaire et professionnelle

Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2018 (en nombre de jours par agent)

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Total		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Agriculture et Alimentation ⁽¹⁾	2,3	2,2	2,3	1,8	1,7	1,8	4,2	3,8	4,0
Armées	0,1	0,2	0,1	2,0	2,0	2,0	2,1	2,1	2,1
Culture ⁽¹⁾⁽²⁾	0,5	0,3	0,4	3,9	2,4	3,2	4,5	2,7	3,7
Économie et Finances, Action et Comptes publics	8,3	9,4	8,8	4,5	4,7	4,6	12,8	14,2	13,4
Europe et Affaires étrangères ⁽²⁾	0,3	0,3	0,3	5,9	4,6	5,3	6,2	5,0	5,6
Intérieur, Cohésion des territoires et Relations avec les collectivités territoriales, Outre-Mer	5,5	7,4	6,7	3,1	3,7	3,5	8,6	11,1	10,2
Justice ⁽¹⁾⁽³⁾	13,9	4,4	9,6	2,4	2,3	2,4	16,3	6,7	12,0
Ministères sociaux ⁽⁴⁾	4,5	3,0	3,9	2,5	2,1	2,3	6,9	5,1	6,3
Services du Premier ministre ⁽⁵⁾	0,0	0,0	0,0	3,5	2,7	3,1	3,5	2,7	3,1
Transition écologique et solidaire	4,6	6,7	5,8	3,1	2,9	3,0	7,7	9,6	8,8
Ensemble hors ministères de l'enseignement	6,7	6,1	6,4	3,7	3,5	3,6	10,5	9,6	10,0
Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	0,8	1,0	0,9	2,4	2,6	2,5	3,3	3,6	3,3
Ensemble y compris enseignement et formation interministérielle ⁽⁶⁾	2,5	3,7	2,9	2,8	3,1	2,9	5,2	6,7	5,8

Source : Enquête annuelle Formation, DGAFP – SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger.

(1) Les données sur les effectifs ont été fournies directement par le ministère.

(2) Y compris les personnels en poste dans un établissement public administratif.

(3) Les données sur la formation et les effectifs du ministère de la Justice ne concernent que les personnels sous statut de fonctionnaire.

(4) Données 2017.

(5) Par rapport à la précédente publication, le périmètre des SPM a été élargi et inclut cette année, la Cnil, la Cour des comptes et la Dila.

(6) La formation interministérielle inclut les formations interministérielles déconcentrées, les formations dispensées à l'IGPDE, à l'IPAG CPAG, aux IRA et à l'ENA.

Les conditions, organisation et temps de travail 5

L'organisation et le temps de travail 5.1

Les congés (congé parental) 5.2

Les absences pour raison de santé 5.3

Les accidents de travail, les maladies professionnelles et l'exposition aux risques professionnels 5.4

5.1. L'organisation et le temps de travail

Durées travaillées en 2019 (hors enseignants)

	Durée annuelle effective (en heures)		Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Fonction publique (hors enseignants⁽¹⁾)	1640	1018	39,4	26,0
FPE	1737	1026	41,3	26,7
FPT	1587	953	38,5	24,3
FPH	1606	1146	38,4	28,7
Sexe				
Femmes	1594	1023	38,9	26,3
Hommes	1701	981	40,1	23,6
Catégorie socioprofessionnelle				
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1829	1088	43,8	26,9
Professions intermédiaires	1577	1031	38,0	26,6
Employés et ouvriers	1611	994	38,6	25,3
Statut				
Fonctionnaires	1607	1105	39,0	28,9
Contractuels	1598	883	37,8	21,9
Autre catégorie et statut ⁽²⁾	2434	1405	55,1	31,4
Famille de métiers⁽³⁾				
Action sociale	1542	1109	38,1	28,0
Administration	1627	1050	38,8	27,1
Bâtiment, travaux publics	1616	981	37,2	23,4
Entretien et maintenance	1477	921	36,8	24,3
Espaces verts, paysages	1553	ns	36,7	ns
Finances publiques	1677	1291	39,3	31,6
Éducation, formation et recherche (hors enseignants)	1749	877	41,8	23,4
Justice	2006	ns	49,0	ns
Sécurité et défense	1825	997	43,1	24,4
Services à la personne	1942	1146	45,0	27,3
Soins	1599	1075	38,8	27,5
Sport et loisirs, animation, culture	1412	857	36,2	20,9
Technique, informatique, transports	1650	1207	39,0	28,8
Secteur privé⁽⁴⁾	1711	984	39,2	22,8
De 1 à 9 salariés	1698	1004	38,3	22,5
De 10 à 49 salariés	1709	1067	39,0	24,5
De 50 à 499 salariés	1703	1051	39,3	25,1
500 salariés ou plus	1716	1117	40,0	27,5

Source : Enquête Emploi 2019, Insee. Traitement DGAFP – SDessi

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.

ns : non significatif, données brutes inférieures à 50 agents.

(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 effectuer 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 « Autre catégorie et statut » comprend les assistants maternels et familiaux, les médecins et les apprentis.

(3) Voir « La nomenclature FaPFP de familles de métiers de la fonction publique », Documents et méthodes n° 16, DGAFP, 2015.

(4) Y compris les salariés dont on ne connaît pas la taille de l'entreprise.

Lecture : Dans la fonction publique (hors enseignants), la durée annuelle effective du travail des agents occupant un emploi à temps plein est de 1 640 heures et celle des agents à temps partiel est de 1 018 heures en 2019.

5 Les conditions, organisation et temps de travail

Part des agents déclarant travailler au forfait par sexe et catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique (hors enseignants) et le secteur privé (en %)

	FPE			FPT			FPH			Ensemble de la fonction publique			Privé		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Ensemble	10	12	14	6	5	5	9	8	9	8	8	9	11*	12	13
Sexe															
Femmes	9	9	11	5	5	5	8	7	8	7	7	7	9	9	10
Hommes	12	14	17	6	5	6	11	10	11	9	10	11	13	14	15
Catégorie socioprofessionnelle															
Cadres et professions intellectuelles supérieures	17	22	24	12	13	15	26	26	30	17	20	23	42	45	49
Professions intermédiaires	8	7	9	6	5	5	8	8	8	7	7	7	8	9	8
Employés et ouvriers	8	9	10	4*	4	4	5	3	3	5	5	5	3*	3	3

Source : Enquête Emploi, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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.

* Données révisées

Lecture : 17 % des hommes dans la FPE (hors enseignants) travaillent au forfait en 2019 ; ils étaient 14 % en 2018 et 12% en 2017.

Part des agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003 (en %)

Ministère	Catégorie hiérarchique			Sexe		Ensemble
	A	B	C	Femmes	Hommes	
Affaires étrangères	92,4	0,9	0,3	8,7	26,4	15,6
Agriculture	53,3	1,8	0,5	6,1	11,3	16,3
Culture	40,5	1,5	0,8	14,1	28,1	19,4
Défense	0,5	0,3	0,3	0,2	0,4	0,3
Économie et Finances	57,3	5,4	1,0	5,8	25,1	13,3
Éducation nationale	-	-	-	-	-	-
Emploi et Solidarité	17,0	0,6	0,6	3,3	12,3	5,7
Équipement	6,0	0,1	0,0	0,5	0,9	0,8
Intérieur	38,8	5,5	0,2	2,3	2,9	2,7
<i>dont Police nationale</i>	92,3	9,2	0,3	1,8	2,0	2,0
Jeunesse et Sports	100,0	9,0	3,0	42,5	100,0	75,9
Justice	80,9	6,4	0,6	16,4	15,4	16,1
<i>dont magistrats</i>	93,5	-	-	93,6	93,4	93,5
Outre-Mer	42,1	0,0	0,0	4,7	27,4	14,0
Services du Premier ministre	47,7	3,5	0,2	13,8	28,6	20,9
Total des ministères	41,7	3,2	0,3	4,2	8,7	6,4
Total hors Éducation nationale	47,5	3,8	0,4	6,0	10,0	8,2

Source : Enquête exceptionnelle Temps de travail 2003, DGAFP – SDessi.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 1 % des agents de catégorie C du ministère de l'Économie et des Finances sont au forfait en 2003.

Organisation du temps de travail en 2016 (en %)

Part des agents...	FPE	FPE, hors enseignants	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé	Ensemble
Ayant les mêmes horaires tous les jours	66,0	71,2	81,1	50,0	68,0	65,6	66,1
Ayant des horaires alternants (travail en équipe, 2x8, 3x8 ou plus) ⁽¹⁾	2,3	3,5	3,2	20,9	6,5	8,1	7,8
Ayant des horaires variables d'un jour à l'autre	31,7	25,3	15,7	29,1	25,5	26,3	26,1
Travaillant le samedi (même occasionnellement) ⁽²⁾	40,5	37,3	39,1	71,0	46,4	47,9	47,5
Travaillant le dimanche (même occasionnellement) ⁽²⁾	29,9	29,2	27,7	66,0	36,7	25,1	27,9
Travaillant le matin (entre 5 h et 7 h, même occasionnellement)	19,4	26,5	22,9	54,6	28,0	28,4	28,3
Travaillant le soir (entre 20 h et minuit, même occasionnellement)	35,7	32,0	24,4	56,6	36,1	31,2	32,4
Travaillant la nuit (entre minuit et 5 h, même occasionnellement)	12,2	17,4	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 – SDessi.

Champ : France, salariés.

(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.

Lecture : 29,9 % des agents de la FPE travaillent le dimanche, même occasionnellement.

5.2. Les congés (congé parental)

Congés payés et jours de RTT⁽¹⁾ pris par type d'employeur

	2018 ^(*)		2019	
	Nombre de jours	Nombre de semaines	Nombre de jours	Nombre de semaines
Fonction publique (hors enseignants ⁽²⁾)	37	7,3	36	7,2
FPE	40	8,1	38	7,6
FPT	35	7,1	36	7,1
FPH	34	6,8	34	6,8
Privé	27	5,5	27	5,4
De 1 à 9 salariés	26	5,1	25	5,1
10 à 49 salariés	27	5,4	26	5,2
50 à 499 salariés	29	5,8	29	5,7
500 salariés ou plus	31	6,3	32	6,4

Source : Enquête Emploi, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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).

(*) Données révisées

(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 comportent les années 2018 et 2019, 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.

Lecture : En 2019, les agents de la fonction publique (hors enseignants) déclarent en moyenne avoir pris 36 jours ouvrés de congés (RTT compris), correspondant à 7,2 semaines de congés (RTT compris).

5 Les conditions, organisation et temps de travail

Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État 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
<i>dont garde enfant malade</i>	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 – SDessi.

Champ : Agents civils des ministères.

(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.

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.

Répartition par sexe, catégorie hiérarchique, âge et durée des fonctionnaires en congé parental dans les ministères au 31 décembre (en %)

	2015	2016	2017	2018
Sexe				
Femmes	94,5	94,6	94,7	94,8
Hommes	5,5	5,4	5,3	5,2
Catégorie hiérarchique				
A+	0,9	1,1	0,8	0,9
A	77,5	78,6	81,2	81,6
B	9,6	8,9	7,7	7,8
C	12,0	11,3	10,4	9,8
Âge⁽¹⁾				
Moins de 30 ans	8,9	9,9	14,0	10,4
30 à 39 ans	73,1	72,1	68,8	71,4
40 à 49 ans	17,6	17,5	16,0	17,8
50 ans et plus	0,4	0,4	1,2	0,4
Durée⁽¹⁾				
Moins d'un an	68,4	74,3	84,2	81,8
De 1 à 5 ans	30,1	24,4	14,8	17,9
De 5 à 10 ans	1,3	1,1	0,8	0,3
Plus de 10 ans	0,2	0,2	0,2	0,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – SDessi.

Champ : Fonctionnaires civils gérés par les ministères hors établissements publics.

(1) La répartition par âge et durée n'est pas connue pour le ministère de la Culture.

Lecture : 94,8 % des fonctionnaires des ministères en congé parental au 31 décembre 2018 sont des femmes et 71,4 % sont âgés de 30 à 39 ans.

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)	2013	8058	96,2
Fonctionnaires et contractuels	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.

5.3. Les absences pour raison de santé

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 un arrêt maladie dans l'année	Ayant eu au moins trois 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 – SDessi.

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 Les conditions, organisation et temps de travail

5.4. Les accidents de travail, les maladies professionnelles et l'exposition aux risques professionnels

Répartition des accidents du travail notifiés en 2018 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture (en %)	Nombre d'accidents du travail notifiés (A + B + C)	Répartition selon le sexe (en %)		Répartition selon la gravité (en nombre)							
					Sans arrêt (A)		Avec arrêt (B)		dont + de 3 jours parmi (B)		Avec décès (C)	
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Europe et Affaires étrangères ⁽¹⁾	100	55	42	58	9	22	14	10	9	8	0	0
Agriculture et Alimentation	40	144	31	69	27	51	18	48	12	36	0	0
Ministères économiques et financiers ⁽¹⁾	100	1440	45	55	249	313	393	484	nd		1	0
Conseil d'État ⁽¹⁾	100	42	24	76	6	16	4	16	3	14	0	0
Culture ⁽¹⁾	82	480	48	52	nd				137	138	0	0
Directions départementales interministérielles ⁽¹⁾	96	548	35	65	76	165	116	191	101	159	0	0
Armées ⁽²⁾	93	1350	59	41	336	261	465	288	402	243	0	0
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires – hors Aviation civile ⁽¹⁾⁽³⁾	100	1541	75	25	450	166	709	214	635	190	2	0
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires – Aviation civile	100	97	67	33	43	21	22	11	17	7	0	0
Éducation nationale ⁽⁴⁾	100	10357	21	79	nd						1	0
Enseignement supérieur, Recherche et innovation	87	3961	nd		2098		1863		1613		0	
Intérieur – gendarmerie	100	139	50	50	nd						0	0
Intérieur – police	100*	13722	82	18	nd				5209	1037	6	2
Intérieur – secrétariat général	68	494	28	72	67	186	69	172	62	151	0	0
Justice ⁽¹⁾	100	3454	66	34	793	512	1473	676	1114	519	0	0
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100	29	45	55	nd							
Ministères sociaux ⁽¹⁾	100*	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 2018. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Ministères.

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).

(1) AT reconnu 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, 42 accidents du travail ont été notifiés en 2018. Parmi ceux-ci, 76 % concernaient des femmes. Parmi les accidents du travail qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 16 n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 16 en ont fait l'objet (dont 14 avec 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.

Répartition des accidents de trajet notifiés en 2018 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture (en %)	Nombre d'accidents de trajet notifiés (A + B + C)	Répartition selon le sexe (en %)		Répartition selon la gravité (en nombre)							
					Sans arrêt (A)		Avec arrêt (B)		dont + de 3 jours parmi (B)		Avec décès (C)	
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Europe et Affaires étrangères ⁽¹⁾	100	47	28	72	5	13	8	21	6	14	0	0
Agriculture et Alimentation	40	105	24	76	14	47	11	33	10	26	0	0
Ministères économiques et financiers ⁽¹⁾	100	1338	33	67	176	308	262	592	nd		0	0
Conseil d'État ⁽¹⁾	100	61	11	89	3	29	4	25	3	25	0	0
Culture ⁽¹⁾	82	345	29	71	nd				52	142	0	0
Directions départementales interministérielles ⁽¹⁾	96	335	23	77	28	131	49	127	37	90	0	0
Armées ⁽²⁾	93	418	47	53	81	97	113	126	94	100	1	0
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires – hors Aviation civile ⁽¹⁾⁽³⁾	100	434	41	59	78	104	100	151	85	132	1	0
Transition écologique et solidaire, logement et habitat durable et Cohésion des territoires – Aviation civile	100	82	55	45	27	23	18	14	9	12	0	0
Éducation nationale ⁽⁴⁾	100	3589	22	78	nd				1	0	0	0
Enseignement supérieur, Recherche et innovation	87	1925	nd		950		975		513		0	0
Intérieur – gendarmerie	100	nd	nd		nd							
Intérieur – police	100*	715	68	32	nd				3		6	0
Intérieur – secrétariat général	68	427	17	83	25	152	49	201	42	173	0	0
Justice ⁽¹⁾	100	824	29	71	61	249	179	334	138	266	1	0
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100	38	37	63	nd							
Ministères sociaux ⁽¹⁾	100*	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 2018. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Ministères.

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

(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.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 100 % des services du Conseil d'État, 61 accidents du trajet ont été notifiés en 2018. Parmi ceux-ci, 89 % concernaient des femmes. Parmi les accidents du trajet qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 29 n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 25 en ont fait l'objet (dont les 25 avec 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.

**Métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique hospitalière en 2017**

	Part des établissements de santé qui déclarent le métier parmi les plus touchés (en %)
Aide-soignant(e)	96
Infirmier(e) en soins généraux	90
Agent de bio-nettoyage	67

Source : DGOS et ATIH, *Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2017*.

Champ : Échantillon de 471 établissements publics de santé répondants.

Les Relations professionnelles 6

La représentation dans les instances
de dialogue social 6.1

Les sanctions disciplinaires et les mesures
prises pour insuffisance professionnelle 6.2

6.1. La représentation dans les instances de dialogue social

Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2020

	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	14	46,7
Suppléants	36	21	58,3	60	30	50,0
Ensemble	54	27	50,0	90	44	48,9
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	20	6	30,0	20	10	50,0
Suppléants	38	12	31,6	40	21	52,5
Ensemble	58	18	31,0	60	31	51,7
Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière⁽⁴⁾						
Titulaires	7	2	28,6	20	11	55,0
Suppléants	14	7	50,0	39	17	43,6
Ensemble	21	9	42,9	59	28	47,5

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

(1) Décret de référence du 8 février 2019 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique.

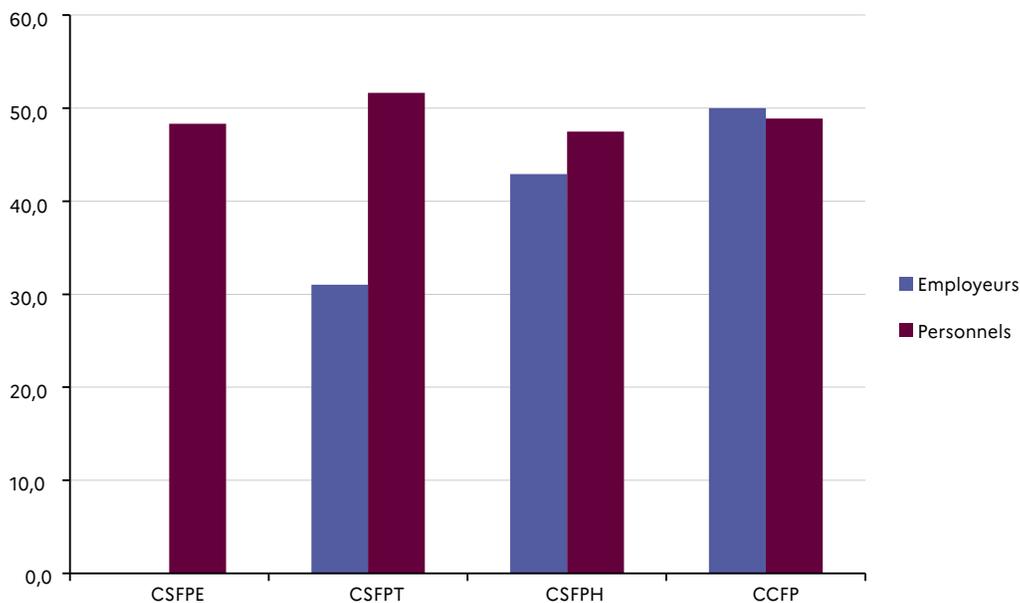
(2) Arrêté de référence du 8 février 2019 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

(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.



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 2020 (en %)



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

6.2. Les sanctions disciplinaires et les mesures prises pour insuffisance professionnelle

Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des fonctionnaires en 2019

Sanction prononcée	Total général		Divers		Comportement privé affectant le renom du service ; condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)		Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation		Conflit d'intérêts**, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts		Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discriminations, manquement à l'obligation de réserve		Violences sexuelles et sexistes*		Discrimination		Mœurs (hors violences sexuelles et sexistes)		Ivresse		Harcèlement moral (hors violences sexuelles et sexistes)		Incorrections, violences, insultes (hors violences sexuelles et sexistes)		Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle		Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)		Probité Intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision)					
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
Révocation	31	9			10	<3			5	<3			52	<3							9	<3	3											
Mise à la retraite d'office	5	<3			<3								5								<3													
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	28	15			15	<3					4		37	<3							17	4	4	<3										
Rétrogradation	<3																																	
Déplacement d'office ^(a)	6	<3											9								5	7	<3											
Déplacement d'office ^(b)	3	5									<3		3								5	3	<3											
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum	9	8			3	<3					<3		12								11	<3	8											
Abaissement d'échelon	3	<3											<3								4	<3												
Radiation du tableau d'avancement ^(c)																																		
Radiation du tableau d'avancement ^(d)																																		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum ^(e)																																		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum ^(f)	<3	<3																																
Blâme ^(g)																																		
Blâme ^(h)	25	9																																
Avertissement ⁽ⁱ⁾	6	6																																
Totaux	120	56											148	nd							285	74	46	17										

Source : Source : DGAFP - Bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social, et SDessi

Note : Le champ exclut La Poste et Orange

*. Les données exprimées constituent le total des données «fonctionnaires» figurant dans le tableau 9.3-4 relatif aux sanctions pour violences sexuelles et sexistes

** Conflit d'intérêts article 25bis loi n° 83-634 : cette notion recouvre une situation d'interférence entre une mission de service public et l'intérêt privé d'une personne qui concourt à l'exercice de cette mission, lorsque cet intérêt, par sa nature et son intensité, peut raisonnablement être regardé comme étant de nature à influencer l'exercice impartial et objectif de ses fonctions.

a) déplacement d'office hors de la résidence.

b) déplacement d'office dans la résidence.

c) sanction infligée à titre principal.

d) sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2^e et 3^e groupes.

e) sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

f) sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

Les modifications de l'échelle des sanctions disciplinaires introduites par la loi TFP du 6 août 2019 apparaissent en italique dans la colonne relative à l'intitulée des sanctions

nd : non diffusable

6 Les Relations professionnelles

Mesures prises par les ministères pour insuffisance professionnelle à l'encontre des fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes	Total
Reclassement ⁽¹⁾	0	0	0
Licenciement pour insuffisance professionnelle ⁽²⁾	7	9	16

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) Hors stagiaires.

Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des fonctionnaires et contractuels pour violences sexuelles et sexistes en 2019

Faute Sanction prononcée	Vols		Aggressions sexuelles		Harcèlement sexuel		Atteintes sexuelles sur mineur		Pédo- pornographie		Corruption de mineurs		Exhibition - Captation d'images illicites ^{**}		Gestes déplacés		Violences sexistes, notamment sur conjoint			Agissements sexistes**	Autres	Total général	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F					
Révocation	<3		17		5		6	<3	15		<3		<3					<3			<3		53
Mise à la retraite d'office			<5				<5																5
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans (ou de 16 jours à 2 ans)			5		5		<3						<3			7		14			3		37
Rétrogradation																							
Déplacement d'office ^(a)					5								<3								<3		9
Déplacement d'office ^(b)					<3																<3		<5
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maxi- mum (ou de 4 à 15 jours)					<3								<3					6					12
Abaissement d'échelon																					<3		<5
Radiation du tableau d'avancement ^(c)																							
Radiation du tableau d'avancement ^(d)			<3																				<3
Blâme ^(e)																							<3
Blâme ^(f)																							<3
Avertissement ^(g)																							22
Avertissement ^(h)																							4
Total fonctionnaires	<3		26		19		11	<3	15		<3		5		19		24				9		150
Contractuels			4		<3		<3		<3														12
Total général																							162

Source : DGAFP - Bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social, et Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Note : Le champ exclut La Poste et Orange

* Art. 226-3-1 du code pénal : Le fait d'user de tout moyen afin d'apercevoir les parties intimes d'une personne que celle-ci, du fait de son habillement ou de sa présence dans un lieu clos, a caché à la vue des tiers, lorsqu'il est commis à l'insu ou sans le consentement de la personne, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

** Article 6bis et 32 de la loi 89-634 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.

Les modifications de l'échelle des sanctions disciplinaires introduites par la loi TFP du 6 août 2019 apparaissent en italique dans la colonne relative à l'intitulé des sanctions



L'action sociale 7

Les crédits sociaux 7.1

L'aide à la parentalité et les logements 7.2

7.1. Les crédits sociaux

Crédits sociaux

La **loi de finances initiale** (LFI) prévoit et autorise, pour chaque année civile, l'ensemble des ressources et des charges de l'État, dont les crédits d'action sociale.

Les crédits d'action sociale interministérielle sont regroupés sur le programme 148 « Fonction publique », rattaché à la mission « Gestion des finances publiques et des ressources humaines » (ministère en charge de la fonction publique).

L'action sociale **dans les collectivités territoriales** est rendue obligatoire depuis la loi n° 2007-209 du 19 février 2007. Elle confie à l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale (ou au conseil d'administration d'un établissement public local) la mission de déterminer le type d'actions et le montant des dépenses qu'elle entend engager pour la réalisation des prestations d'action sociale. Pour mettre en œuvre et gérer les prestations sociales, les collectivités peuvent utiliser soit une association locale (en interne), soit un centre de gestion ou adhérer à une association nationale (Cnas, Fnass).

Il n'existe pas de données consolidées relatives à l'action sociale (aide aux familles, aux retraités, au logement, à la restauration, etc.) à destination des agents de la fonction publique territoriale. Les publications sur les finances locales de la DGCL renvoient à une présentation fonctionnelle des documents budgétaires des collectivités où ne figure qu'une petite part des dépenses sociales, la plus importante étant portée par les opérations non ventilables. Y figurent par ailleurs l'ensemble des dépenses sociales (RSA, APA, PCH...) des départements et des régions en faveur de la population générale, ce qui ne rentre pas dans le champ de ce rapport.

Dans la fonction publique hospitalière, la mise en place de l'action sociale est obligatoire en vertu de l'article 116-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Cette action sociale a pour objet d'améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. Elle peut être interne aux établissements ou externalisée auprès d'associations gestionnaires à but non lucratif. La grande majorité des établissements recourent simultanément aux deux modes de gestion.

Plusieurs associations de gestion agréées par le ministère chargé de la santé interviennent au profit des établissements de la FPH, les plus importantes étant :

- le Comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics (CGOS), créé en 1960 ;
- l'Association de gestion des œuvres sociales des personnels des administrations parisiennes (Agospap), créée le 2 novembre 1981, intervenant surtout pour le compte de l'AP-HP et de quelques établissements parisiens.



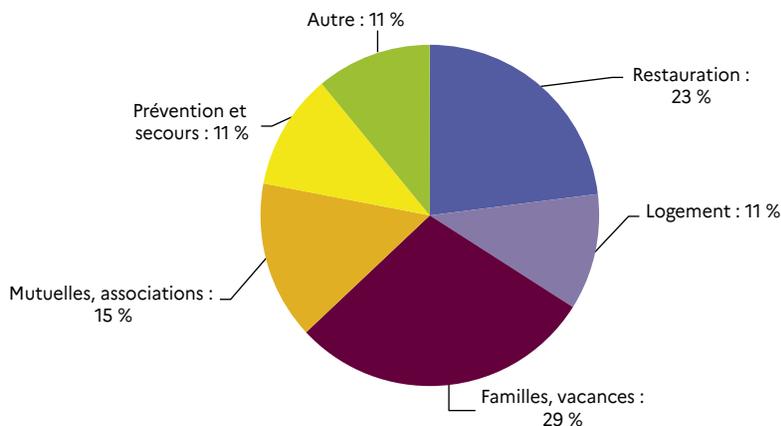
7 L'action sociale

Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action (en millions d'euros)

Type d'action	Exécution 2019		Loi de finances initiale (LFI) 2020	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles	94,32	89,97	103,50	103,08
Chèques vacances	37,14	36,83	38,00	38,00
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans	26,74	26,38	38,06	38,06
Réservation de places en crèche	30,44	26,76	27,44	27,02
Retraite	3,22	3,22	3,40	3,40
Aide au maintien à domicile (AMD)	3,22	3,22	3,40	3,40
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)	sans objet	sans objet	sans objet	sans objet
Logement	10,96	11,30	9,31	9,51
Aide à l'installation des personnels	7,69	7,92	8,41	8,41
Logements d'urgence et temporaires	3,27	3,25	0,90	0,90
Réservations de logements	0,00	0,13	0,00	0,20
Restauration	3,94	2,36	4,66	4,88
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias)	4,57	4,72	4,13	4,13
Total	117,01	111,57	125,00	125,00

Sources : Loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020. DGAFP – Bureau de l'action sociale.

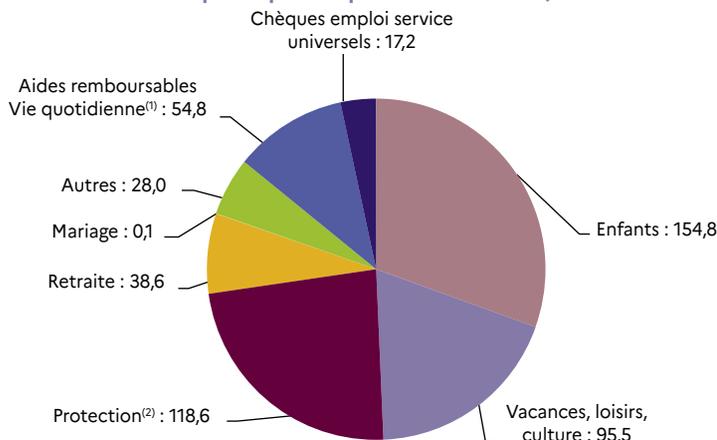
Action sociale ministérielle en 2020 (en %)



Source : Projet de loi de finances pour 2020, Projets annuels de performance.

Note : Ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM).

Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2019 (en millions d'euros)



Source : Données chiffrées 2019, CGOS, Agospap, APHP, CLOS, CGOSH outre-mer. Ces données ne tiennent pas compte de l'action sociale menée en propre par les établissements hors AP-HP.

(1) Fonds social logement, habitat (hors logements APHP), consommation, véhicule.

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

Action sociale dans la fonction publique hospitalière (en millions d'euros)

	2019		2018		Évolution 2019/2018 (en %)	
	FPH	dont CGOS	FPH	dont CGOS	FPH	dont CGOS
Enfants	154,8	105,4	162,7	112,8	-4,8	-6,6
Vacances, loisirs, culture	95,5	87,6	88,2	80,2	8,3	9,2
Protection ⁽¹⁾	118,6	107,5	109,0	98,3	8,8	9,4
Retraite	38,6	35,9	45,7	42,9	-15,5	-16,3
Mariage	0,1	-	0,1	-	-14,0	-
Autres	28,0	25,1	26,6	23,5	5,3	6,8
Aides remboursables – Vie quotidienne ⁽²⁾	54,8	19,5	58,1	22,1	-5,6	-11,6
Chèque emploi service universel	17,2	15,1	31,9	29,7	-46,2	-49,2
Total des charges d'action sociale	507,5	396,1	522,2	409,5	-2,8	-3,3

Source : Données chiffrées 2018 à 2019, CGOS, Agospap, APHP, CLOS, CGOSH outre-mer. Ces données ne tiennent pas compte de l'action sociale menée en propre par les établissements hors AP-HP.

(1) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

(2) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule.

7.2. L'aide à la parentalité et les logements

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					
<i>Sans enfant</i>	22,7	21,4	21,9	22,4	22,4
<i>Famille traditionnelle</i>	43,1	49,3	41,2	40,7	42,0
<i>Famille recomposée</i>	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					
<i>Sans enfant</i>	23,2	19,3	22,8	22,4	22,9
<i>Famille monoparentale</i>	6,7	6,1	8,9	8,9	7,9
Ensemble	100	100	100	100	100
dont					
<i>Sans enfant</i>	45,9	40,7	44,7	44,8	45,3
<i>Avec enfants</i>	54,1	59,2	55,3	55,2	54,7
<i>Avec enfants de moins de 25 ans</i>	52,5	58,3	52,8	53,3	52,8
<i>Avec enfants de moins de 18 ans</i>	46,3	52,5	43,5	46,3	45,4

Source : Insee, enquête Famille et logements 2011. Traitement DGAFP – SDessi.

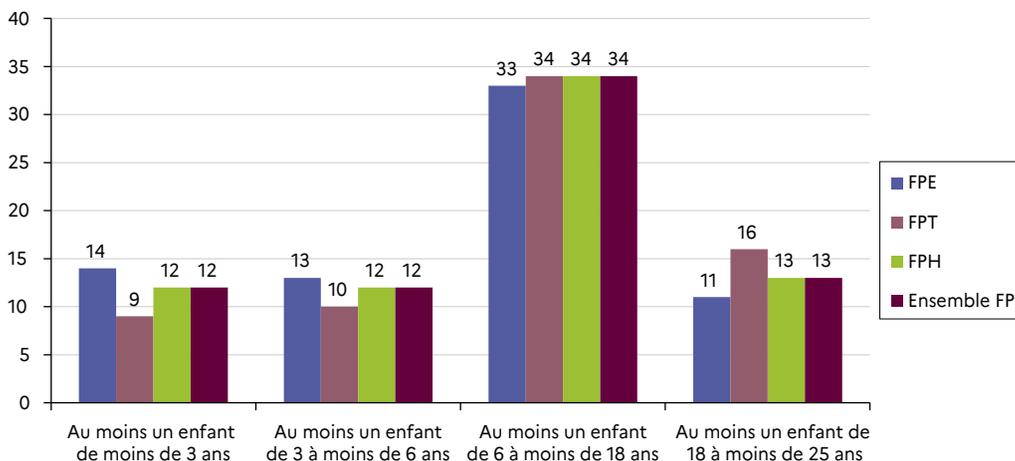
Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

«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 n° 1 470, octobre 2013.

Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement (en %)

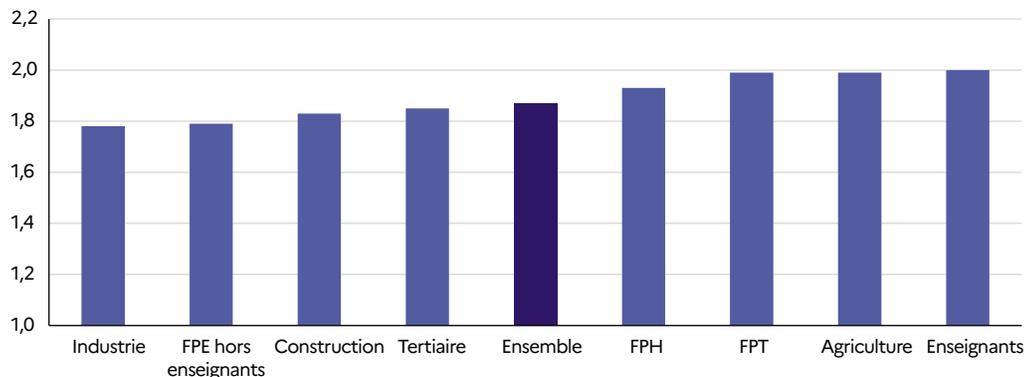


Source : Insee, enquête Famille et logements 2011. Traitement DGAFP – SDessi.

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.

Nombre moyen d'enfants qu'une salariée a eus 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.

Répartition des enfants de moins de trois ans des agents de la fonction publique selon le mode de garde principal en semaine (*) (en %)

		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 49 999 habitants	56	2	29	11	1	1	0
	Unité urbaine de 50 000 à 199 999 habitants	64	0	17	20	0	0	0
	Unité urbaine de 200 000 à 1 999 999 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. Traitement DGAFP - SDessi.

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 8h et 19h pour leur enfant de moins de 3 ans, contre 47 % de ceux qui vivent seuls.

Répartition des ménages dont au moins un membre est un agent public selon les plafonds du logement social (*) en 2017 (en %)

	PLAI	PLUS	PLS	PLI	Hors plafond	Part des ménages ⁽⁵⁾
Ménage dont au moins un membre est un agent public	19	36	18	4	23	17
Parmi les ménages dont au moins un membre est un agent public ⁽¹⁾ :						
Au moins un membre FPE	15	30	20	4	31	44
Au moins un membre FPT	24	42	16	3	15	38
Au moins un membre FPH	18	39	17	4	22	18
Catégorie de ménage						
Ménage d'une seule personne	22	46	16	3	12	42
Ménage de deux personnes	3	13	19	6	58	14
Ménage de trois personnes	31	32	15	3	19	25
Ménage de quatre personnes	8	34	25	5	28	14
Ménage de cinq personnes et plus	15	38	19	3	24	5
Zone géographique du ménage						
Paris ⁽²⁾	18	31	18	12	21	5
Île-de-France ⁽³⁾	27	39	9	7	18	14
Autre ⁽⁴⁾	18	36	19	3	24	81
Âge de la personne de référence du ménage						
Moins de 30 ans	26	51	15	2	6	10
30-39 ans	22	41	20	4	14	20
40-49 ans	19	36	21	3	21	27
50 ans et plus	17	30	16	4	33	43

Source : Enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) 2017, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Ménages ordinaires de France métropolitaine dont au moins un membre est un agent public.

* 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 l'autre à une autre fonction publique sont décomptés comme appartenant à la FPE. Les foyers dont un membre appartient à la FPT et l'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, 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, 42 % sont des ménages d'une seule personne et 5 % sont situés à Paris.

Lecture : En 2017, 19 % des ménages dont au moins un membre est un agent public sont éligibles aux logements sociaux de type PLAI ; 18 % des ménages dont au moins un membre est un agent public situés à Paris sont éligibles aux logements sociaux de type PLS ; 51 % des ménages dont au moins un membre est un agent public et dont la personne de référence est âgée de moins de 30 ans sont éligibles aux logements sociaux de type PLUS.

Répartition des ménages dont au moins un membre est un agent public selon le statut d'occupation du logement en 2017 (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	31	31	9	22	6
Dont au moins un membre FPT	26	34	16	20	4
Dont au moins un membre FPH	34	31	11	22	2
Catégorie de ménage					
Ménage d'une seule personne	22	28	14	30	6
Ménage de deux personnes	19	58	8	12	3
Ménage de trois personnes	34	27	15	20	5
Ménage de quatre personnes	48	31	9	9	3
Ménage de cinq personnes et plus	48	28	11	11	3
Zone géographique du ménage					
Paris ⁽²⁾	14	19	21	41	5
Ile-de-France ⁽³⁾	28	29	23	16	4
Autre ⁽⁴⁾	31	33	10	21	5
Âge de la personne de référence du ménage					
Moins de 30 ans	19	4	14	56	7
30-39 ans	43	10	13	29	5
40-49 ans	42	27	11	17	4
50 ans et plus	19	52	13	13	4

Source : Enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) 2017, Insee. Traitement DGAFF - SDess.

Champ : Ménages ordinaires de France métropolitaine dont au moins un membre est un agent public.

* Logement meublé, logé à titre gratuit ou usfruitier

Lecture : En 2017, 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, communes limitrophes et Île-de-France



Développer l'action sociale interministérielle

L'action sociale interministérielle finance des prestations visant à améliorer, directement ou indirectement, les conditions de travail et de vie des agents de l'État et de leurs familles.

En 2021, la DGAFP met en œuvre ses projets de simplification des parcours bénéficiaires concernant les prestations individuelles. La simplification concernera les prestations chèques-vacances, aide à l'installation des personnels (AIP) ou chèque emploi service universel (CESU) garde d'enfants de 0 à 6 ans.

La DGAFP va également mettre en œuvre une nouvelle stratégie de communication, avec l'appui des départements ministériels.

Au-delà de ces chantiers structurants, il convient de noter que le parc de places en crèches a encore été étoffé en 2021 avec la création de 550 places, dépassant donc l'objectif fixé initialement par l'accord égalité professionnelle femmes/hommes de 2018 (1 000 places supplémentaires à attribuer entre 2019-2021). Par ailleurs, **les réservations de logements conventionnels ont été relancées à compter de 2020, en Ile-de-France dans un premier temps (150 logements)**. Cette relance est confirmée en 2021 avec la réservation d'environ 100 logements supplémentaires en Ile-de-France.

L'action sociale interministérielle participe également aux projets de rénovation ou de construction de cités administratives partout sur les territoires, tels que validés dans le cadre du grand plan d'investissement (GPI) : de nombreux projets comprennent effectivement des travaux qui concernent les restaurants inter-administratifs, réalisés avec le soutien des crédits du programme budgétaire fonction publique (P148).

TITRE 3

Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019

Explication du dispositif

1/ Objectifs et origine 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-nominations : 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**, mais d'une 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 (secrétaire général du gouvernement, directeur d'administration centrale, secrétaire général ministériel, préfet, ambassadeur, recteurs d'académie...) 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**.

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 pour la fonction publique hospitalière et par les comptables assignataires des dépenses de chaque collectivité territoriale et établissements publics de coopération intercommunale concernés pour la fonction publique territoriale.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique procède à la synthèse nationale des résultats pour les trois versants de la fonction publique. Ce document est transmis au Premier ministre. Les résultats et leur analyse

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.

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.

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 fonctions 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 trois types de données permettant d'apprécier l'efficacité du dispositif, qui impose une obligation sur le flux, afin de faire évoluer le stock :

- 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 ;
- les taux de nominations ainsi que de primo-nominations parmi les agents en poste, ce qui permet d'apprécier dans quelle mesure les flux touchés ou non par le dispositif font évoluer la composition du stock ;
- l'évolution de la composition du stock dans le temps

Les deux premières données donnent une indication sur la vitesse de renouvellement des cadres en poste. Elles mettent en évidence le fait que le dispositif des nominations équilibrées engendre un renouvellement du personnel de direction et d'encadrement à moyen et long terme, comme en témoigne la troisième donnée.

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.

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.



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 » élaborés 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 formations et de sensibilisations 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 2019.



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 :

5730 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 3834 hommes (67 %)
- 1890 femmes (33 %)

1893 agents nommés

- 1271 hommes (63 %)
- 625 femmes (33 %)

835 agents primo-nommés

- 487 hommes (58 %)
- **348 femmes (42 %)**

Au 31 décembre 2019, 5 730 agents, dont 33 % de femmes, occupaient un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique, soit une augmentation de deux points par rapport à l'année 2018.

En 2019, 44 % des nominations à ces emplois ont été des primo-nominations, ce qui permet au dispositif d'exercer une forte influence sur la féminisation de ces fonctions.

Les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant ont été renouvelés cette année à hauteur de 33 % dont 15 % par des personnes primo-nommées.

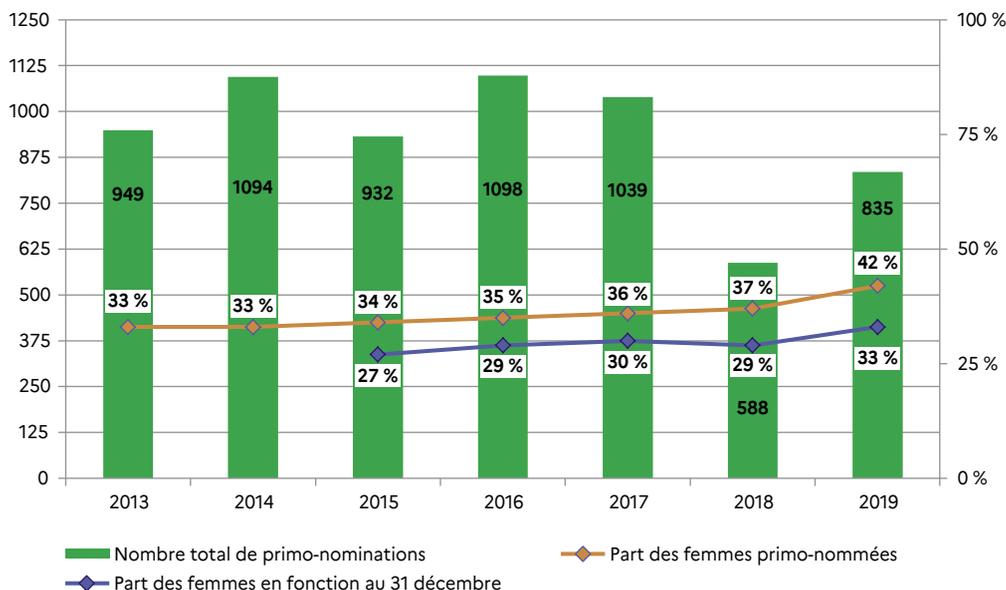
Au cours de l'année 2019, les primo-nominations féminines ont représenté 42 % des primo-nominations dans l'ensemble des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique.

Cette évolution, dans un contexte de volume d'emplois peu évolutif (5 709 agents étaient en fonctions en 2018), atteste de l'effectivité des politiques d'égalité et en particulier du DNE. En effet, depuis 2015, la part des femmes en fonctions augmente de façon continue. Elle était de 27 % en 2015, 28 % en 2016, 30 % en 2017, 31 % en 2018 et 33 % en 2019.

Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019

Synthèse de l'ensemble de la fonction publique

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans l'ensemble de la fonction publique entre 2013 et 2019



Ces résultats sont toutefois en cohérence avec l'objectif de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe. En outre, **pour la première fois depuis 2012, l'objectif de 40 % de primo-nominations a été atteint et même dépassé pour l'ensemble de la fonction publique.**

En 2019, seule la fonction publique de l'Etat (FPE), avec 37 % de primo-nominations féminines, n'a pas atteint le taux de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe, tandis qu'au sein des fonctions publiques hospitalière (FPH) et territoriale (FPT), le taux de primo-nominations féminines atteint 47 %.

Ces résultats se traduisent par la soumission, pour plusieurs employeurs publics de la FPE et de la FPT, au versement d'une pénalité financière pour ne pas avoir atteint l'objectif annuel fixé à 40 % :

➤ au sein de la FPE, tout comme en 2017 et 2018, **6 des 11 départements ministériels n'ont pas atteint l'objectif légal de primo-nominations en 2019 et sont soumis au versement d'une pénalité financière.** Le montant global de la pénalité financière due est de 2 160 000 € et correspond à 24 unités manquantes.

Ce chiffre est en augmentation par rapport au montant des pénalités pour l'année 2018 mais en diminution de 6 % comparativement à l'année 2017.

➤ au sein de la FPT, **14 des 37 collectivités territoriales ou EPCI ayant achevé ou accompli un cycle complet de nominations, soit 38 %, n'ont pas atteint l'objectif de primo-nominations.** Les collectivités dans ce cas étaient en 2018 20 sur 45, soit 45 %. Le montant total de la pénalité financière due par ces employeurs territoriaux au titre de 2019 s'élève à 1 350 000 € et correspond à 15 unités manquantes.

Ainsi, le montant total de la pénalité financière due par les employeurs publics de l'Etat et territoriaux s'élève à 3 510 000 € (contre 4 140 000 € en 2018, soit une baisse de 8 %). Le nombre d'unités manquantes au sein de ces deux versants de la fonction publique est de 39.



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 types 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 :

3443 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 2367 hommes (69 %)
- 1070 femmes (31 %)

1311 agents nommés

- 911 hommes (69 %)
- 400 femmes (31 %)

552 agents primo-nommés

- 350 hommes (63 %)
- **202 femmes (37 %)**

Pour l'ensemble de la fonction publique de l'Etat, le taux de primo-nominations féminines est resté inchangé entre 2018 et 2019 mais a augmenté de 4 points depuis 2013. Il atteint 37 % pour l'année 2019.

Pour autant, on constate une **augmentation du pourcentage de femmes en fonctions, de 2 points entre 2018 et 2019 et de 5 points depuis 2015**. Ainsi, 31 % des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant de la FPE sont occupés par des femmes au 31 décembre 2018 contre seulement 26 % en 2015.

Ces emplois ont été renouvelés cette année à hauteur de 38 % dont 16 % par des personnes primo-nommées.

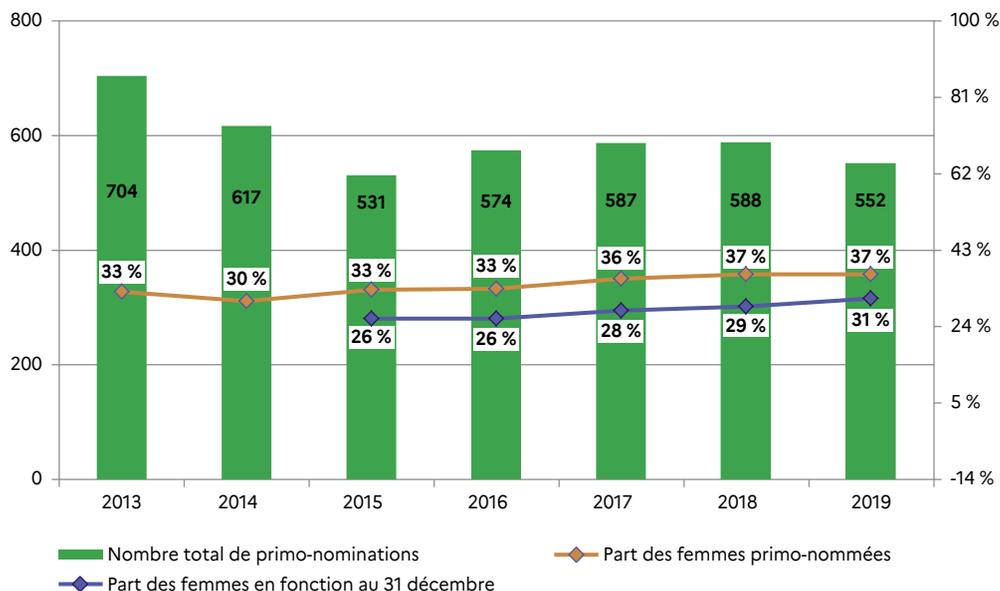
42 % des nominations à ces emplois ont été des primo-nominations, ce qui permet au dispositif d'exercer une influence certaine sur la féminisation de ces fonctions.

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 du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019

Fonction publique de l'Etat (FPE)

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans l'ensemble de la fonction publique de l'Etat entre 2013 et 2019



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 restent 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 recouvrent 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 2019.**

Il manque 19 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 2019 s'élève ainsi à 2 160 000 euros**, réparti comme suit entre les différents départements ministériels :

Département ministériel	Montant de la contribution financière	Nombre d'unités manquantes
Affaires étrangères	720 000 €	8
Intérieur	450 000 €	5
Service du Premier ministre	180 000 €	2
Armées	180 000 €	2
Culture	180 000 €	2
Économie	450 000 €	5
TOTAL	2 160 000 €	24

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

Cette catégorie d'emplois 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 compte⁴.

Informations générales concernant les emplois de l'administration centrale dont la nomination est laissée à la décision du gouvernement :

**574 agents en fonction
au 31 décembre 2018**

- 405 hommes (70 %)
- 169 femmes (30 %)

197 agents nommés

- 134 hommes (68 %)
- 63 femmes (32 %)

113 agents primo-nommés

- 71 hommes (63 %)
- **42 femmes (37 %)**

A titre liminaire, il convient de noter que ces emplois ont fait l'objet en 2019 d'un nombre important de primo-nominations. Ces emplois ont été renouvelés cette année à hauteur de 34 % dont 20 % par des personnes primo-nommées. **57 % 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

⁴ 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 du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019

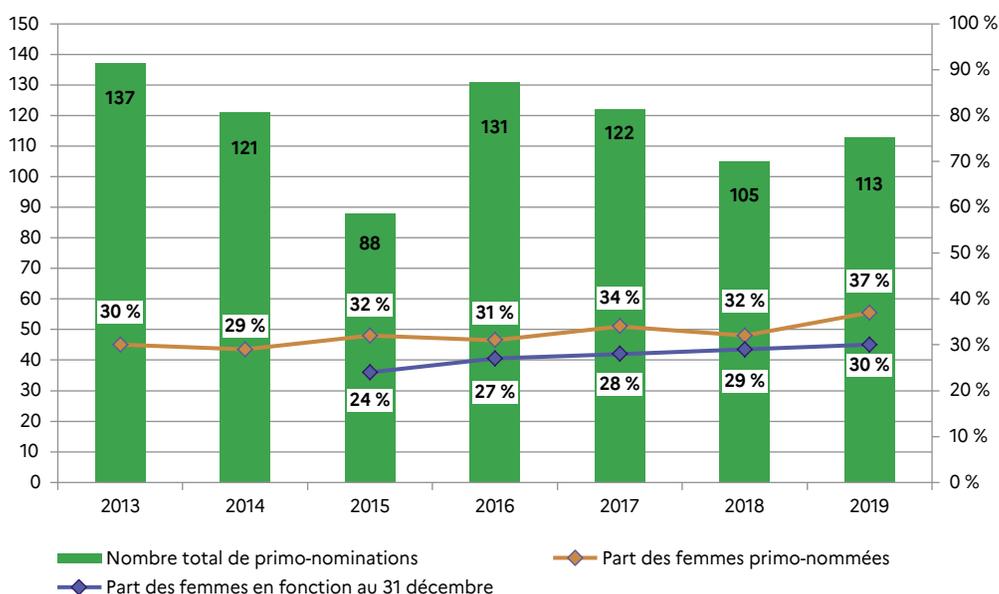
Fonction publique de l'Etat (FPE)

ministères et leur propose un accompagnement et des formations spécifiques pour affirmer leur leadership et les préparer à l'exercice des plus hautes responsabilités.

Les chiffres relatifs à la féminisation de ces emplois pour l'année 2019 font état d'une amélioration. Le taux de primo-nominations féminines aux emplois dont la nomination est laissée à la décision du gouvernement s'établit en effet à 37 % au 31 décembre 2019, soit une augmentation de 5 points par rapport à 2018.

Le pourcentage de femmes en poste sur un de ces emplois continue d'augmenter puisqu'il s'établit à 30 % en 2019, soit une hausse d'un point par rapport à 2018. 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 30 %, soit une augmentation de 6 points.

Evolution de la féminisation dans les emplois pour lesquels la nomination est laissée à la décision du gouvernement entre 2013 et 2019



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)⁵. 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.

⁵ 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

Informations générales concernant les emplois de direction des administrations centrales de l'Etat :

866 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 591 hommes (68 %)
- 275 femmes (32 %)

456 agents nommés

- 311 hommes (68 %)
- 145 femmes (32 %)

170 agents primo-nommés

- 117 hommes (69 %)
- **53 femmes (31 %)**

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.

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un fort taux de renouvellement : 53 % dont 20 % par des personnes primo-nommées. 37 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations,

1/ Les emplois de chef de service :

Informations générales concernant les emplois de chef de service :

209 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 150 hommes (72 %)
- 59 femmes (28 %)

114 agents nommés

- 82 hommes (78 %)
- 32 femmes (22 %)

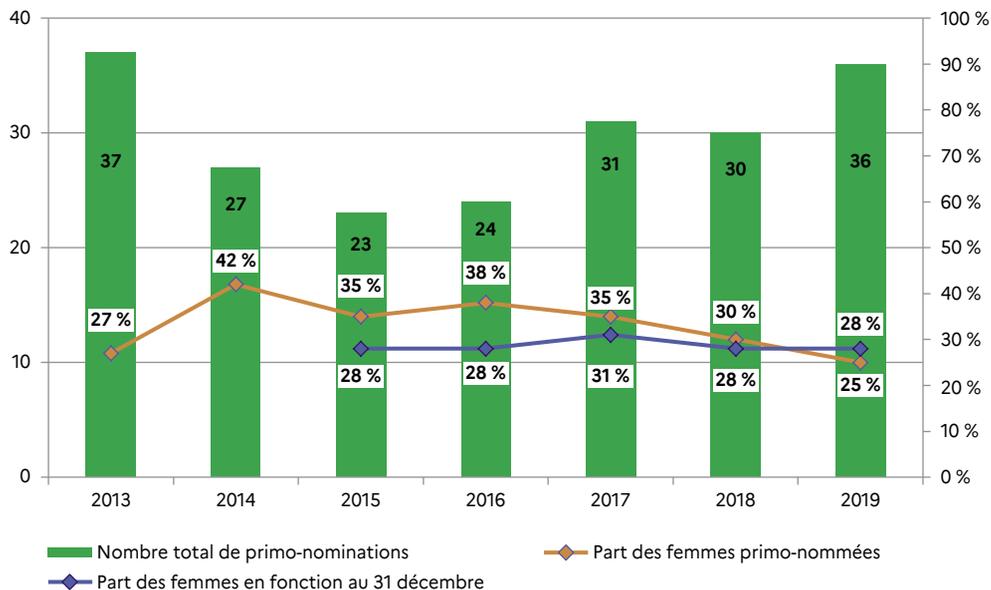
36 agents primo-nommés

- 27 hommes (75 %)
- **9 femmes (25 %)**

Les emplois de chef de service sont au 31 décembre 2019 occupés à 28 % par des femmes. Le taux de primo-nominations féminines sur ces emplois est de 25 % pour l'année 2019. Ce dernier chiffre est en baisse par rapport au chiffre obtenu pour l'année 2018. Le taux de primo-nominations féminines a ainsi diminué de 5 points en un an (de 30 à 25 %), mais le pourcentage de femmes effectivement en poste sur ces emplois est resté stable.

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un fort taux de renouvellement : 55 % dont 17 % par des personnes primo-nommées. 32 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations. 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 chef de service en 2014), puis par une attrition de ces derniers alors que le taux de renouvellement des emplois de chef de service est très important en 2019. Cependant, la féminisation continue des emplois de sous-directeur (+ 1 % de primo-nominations féminines et + 2 % du stock) favorise la reconstitution de ces viviers.

Evolution de la féminisation des emplois de chef de service entre 2013 et 2019



2/ Les postes de sous-directeur :

Informations générales concernant les emplois de sous-directeur :

520 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 355 hommes (68 %)
- 165 femmes (32 %)

279 agents nommés

- 194 hommes (70 %)
- 85 femmes (30 %)

104 agents primo-nommés

- 76 hommes (73 %)
- **28 femmes (27 %)**

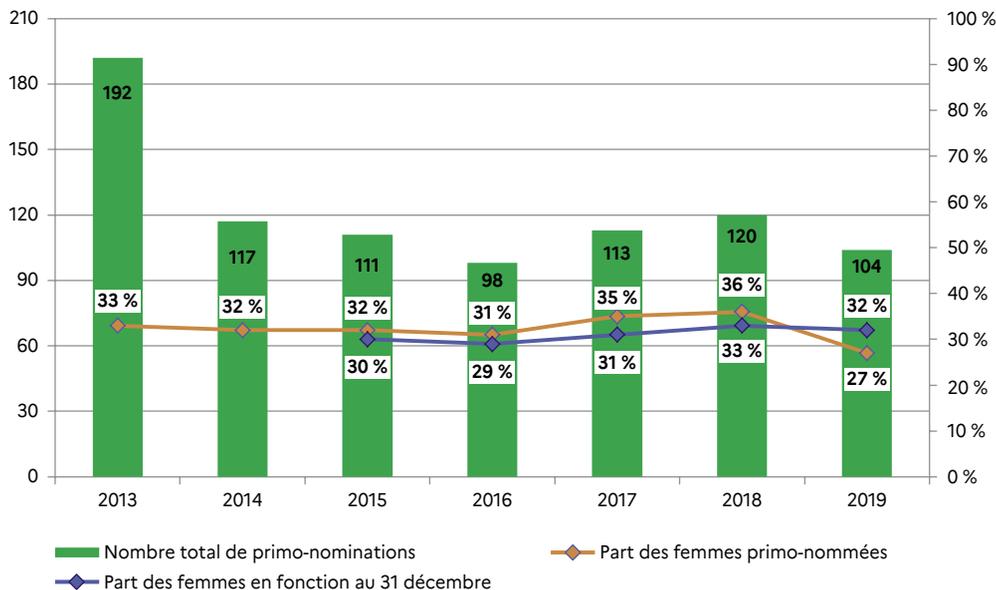
Les primo-nominations féminines pour l'année 2019 aux emplois de sous-directeur **ont représenté 27 % du total des primo-nominations à ces emplois**. Au 31 décembre 2019, **32 % des emplois de sous-directeur sont occupés par des femmes**. Ces deux chiffres sont en baisse par rapport à 2018.

Ces emplois ont aussi été marqués en 2019 par un fort taux de renouvellement : **54 %** dont 20 % par des personnes primo-nommées. 37 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations,

Le taux de primo-nominations féminines aux emplois de sous-directeur est ainsi passé de **32 % à 27 % entre 2014 et 2019**. Le pourcentage de femmes occupant ces emplois a baissé d'un point entre 2018 et 2019, de **33 à 32 %**.

Par comparaison aux emplois de chef de service précédemment étudiés, les femmes sous-directrices représentent 32 % de l'ensemble des sous-directeurs tandis que les femmes cheffes de service ne représentent que 28 % de l'ensemble des chefs de service. Sur des totaux respectifs de 520 et 209 agents, ces résultats sont relativement significatifs.

Evolution de la féminisation des emplois de sous-directeur entre 2013 et 2019



3/ Les postes de directeurs de projets et d'experts de haut niveau :

Informations générales concernant les postes de directeurs de projets et d'experts de haut niveau :

137 agents en fonction au 31 décembre 2019

- 86 hommes (63 %)
- 51 femmes (37 %)

63 agents nommés

- 35 hommes (55 %)
- 28 femmes (45 %)

30 agents primo-nommés

- 14 hommes (47 %)
- **16 femmes (53 %)**

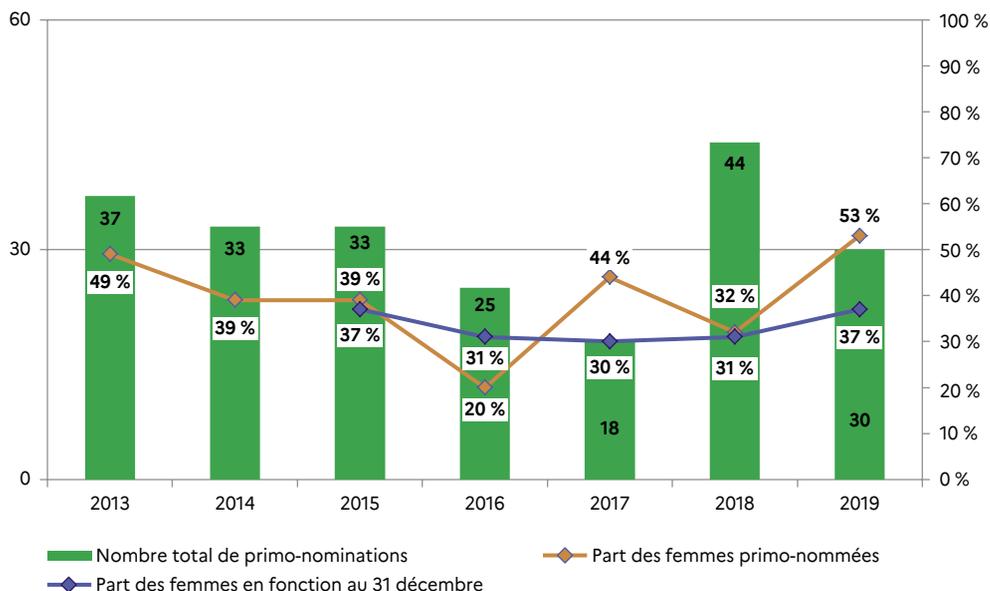
Les résultats obtenus en ce qui concerne les emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau sont très irréguliers. Il est donc difficile de tirer une conclusion satisfaisante concernant la féminisation de ces emplois. Ainsi, **entre 2013 et 2019, le taux de primo-nominations féminines à ces emplois a fortement fluctué, passant de 49 % en 2013, 20 % en 2016 et 53 % en 2019.** Le taux de femmes en poste dans ces emplois a augmenté de 31 % en 2018 à 37 % en 2019.

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement important : 46 % dont 22 % par des personnes primo-nommées. 48 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

Le pourcentage de femmes en poste dans des emplois de directeur de projet et d'experts de haut niveau s'éloigne cette année du pourcentage des sous-directrices (32 % de sous-directrices contre 37 % de femmes directrices de projet ou expertes de haut niveau). **Exceptionnellement en 2019, le taux de féminisation des emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau se distingue conjoncturellement de celui des**

autres emplois de direction. Le constat des années précédentes portant sur des fonctions de conception et d'expertise de haut niveau ni plus ni moins féminisées que les fonctions d'encadrement au sein de la fonction publique de l'Etat n'est pas remis en cause à ce stade.

Evolution de la féminisation des emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau entre 2013 et 2019



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 4.⁶

Informations générales concernant les emplois de l'administration territoriale de l'Etat :

297 agents en fonction au 31 décembre 2019

- 205 hommes (69 %)
- 92 femmes (31 %)

68 agents nommés

- 48 hommes (70 %)
- 20 femmes (30 %)

49 agents primo-nommés

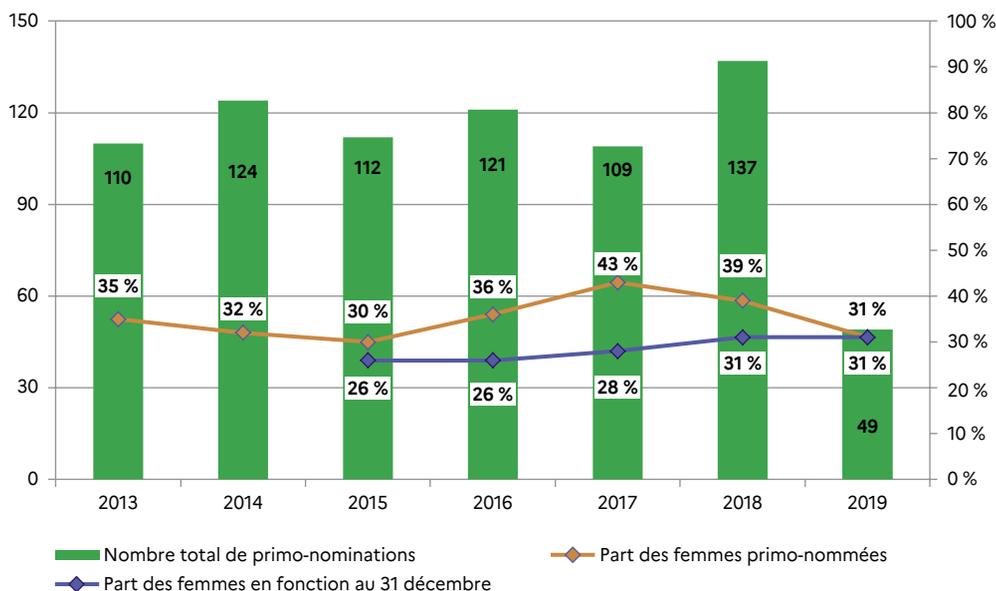
- 34 hommes (69 %)
- 15 femmes (31 %)

⁶ 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 responsables 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.

Les primo-nominations aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat ont représenté, en 2019, 72 % du total des nominations à ces emplois. **Ces primo-nominations ont concerné des femmes à 31 %** ce qui est en deçà de l'objectif de 40 % fixé par le dispositif des nominations équilibrées. Ce taux de primo-nominations féminines s'élevait en 2018 à 39 %.

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement faible : 23 % dont 16 % par des personnes primo-nommées. 72 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

Evolution de la féminisation des emplois de l'administration territoriale de l'Etat entre 2013 et 2019



C/ Fonction publique de l'Etat par département ministériel

Les chiffres qui suivent sont rassemblés par département ministériel. Une analyse à l'échelle infra-ministériel, 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 lorsque 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 département ministériel intègre, le cas échéant, des éléments d'explication transmis par les employeurs permettant d'éclairer les résultats présentés.

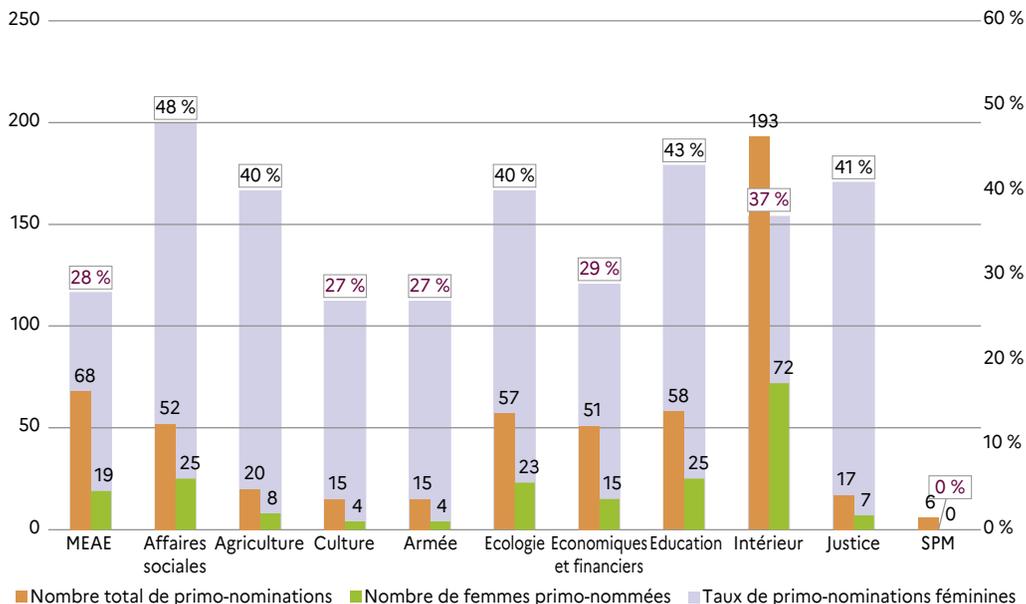
L'ensemble des données transmises par les différents ministères est également disponible en annexe, afin de compléter les éléments mis en relief dans les pages qui suivent.



Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019

Fonction publique de l'Etat (FPE)

La fonction publique de l'Etat par département ministériel



1/ Le ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE)⁷

Informations générales concernant le MEAE :

275 agents en fonction au 31 décembre 2019

- 205 hommes (74 %)
- 70 femmes (25 %)

138 agents nommés

- 98 hommes (71 %)
- 40 femmes (29 %)

68 agents primo-nommés

- 49 hommes (72 %)
- **19 femmes (28 %)**

En 2019, les primo-nominations dans les emplois du MEAE soumis au dispositif des nominations équilibrées ont concerné 68 primo-nominations sur un total de 138 nominations. **Le taux de primo-nominations féminines au MEAE a perdu 5 points de pourcentage entre 2018 et 2019, passant ainsi de 33 à 28 %.** Il manque ainsi 8 primo-nominations au ministère de l'Europe et des affaires étrangères pour atteindre l'objectif légal de 40 % de primo-nominations féminines, contre 3 l'année précédente. C'est la troisième année depuis la mise en place du

⁷ Les emplois entrant dans le cadre du DNE qui concernent le MEAE sont les emplois de type 1 et 2 : secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale et ambassadeurs (type 1) ; chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'Etat (type 2).

dispositif que le MEAE n'atteint pas l'objectif fixé et est contraint de verser une amende : pour les huit unités manquantes, cette dernière s'élèvera à 720 000 euros.

La féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du MEAE s'opère progressivement. **Le pourcentage de femmes en poste a ainsi augmenté d'un point entre 2015 (24 %) et 2019 (25 %).**

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement important : 50 % dont 25 % par des personnes primo-nommées. 50 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations. Ces résultats ne sont toutefois pas uniformes selon les emplois concernés. Ainsi, pour les postes d'ambassadeurs, les primo-nominations féminines représentent 30 % des primo-nominations, ce qui constitue un résultat encourageant. **En termes de stock, le taux de féminisation des emplois d'ambassadeurs a augmenté de 4 points depuis 2015 (passage de 22 % à 26 %), pour un vivier de femmes éligibles à ce type d'emploi de 26 %.** Le nombre de candidates à un poste d'ambassadeur en 2019 a représenté 19 % du nombre total des candidatures reçues. Le MEAE s'attache à ne pas nommer moins de femmes que le nombre d'ambassadrices sortantes, à renommer le cas échéant sur un deuxième poste les ambassadrices ayant été en fonctions une fois (la règle d'alternance est de deux postes à l'étranger puis un retour en poste à Paris avant de repartir), ou à les encourager à postuler sur des emplois d'encadrement supérieur à Paris. Le ministère cherche en outre à élargir les viviers en démarchant les candidates susceptibles d'être primo-nommées, parmi ses hauts-fonctionnaires parties en mobilité ou issues d'autres ministères.

Quant aux emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, ils se féminisent également. **Le MEAE comptait ainsi 17 % de femmes sur ces emplois en 2018 et en compte 40 % au 31 décembre 2019**, ce qui constitue une évolution favorable et notable.

S'agissant des emplois de type 2, le taux de primo-nominations féminines s'élève à 22 % et la proportion de femmes occupant ces emplois représente 24 % du stock total en 2019. **Le pourcentage de femmes primo-nommées a augmenté de 25 % (0 % en 2018) pour les emplois de chef de service en 2019.**

Un vivier des femmes à haut potentiel est constitué et animé en vue de l'accès aux emplois de direction.

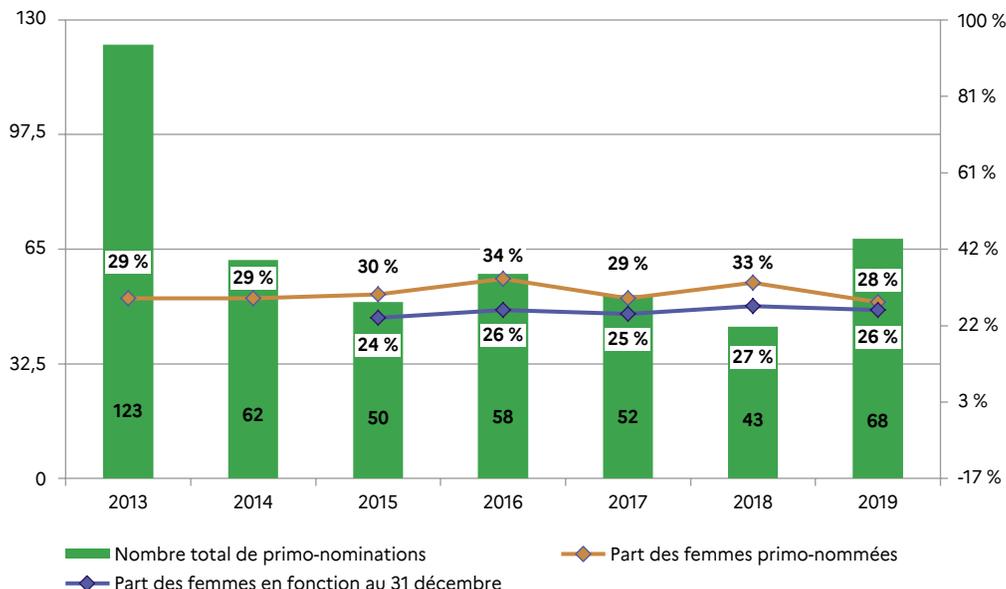
Le vivier des potentielles sous-directrices est alimenté par les promotions et par l'ouverture des emplois de sous-directeur aux secrétaires des affaires étrangères principaux : ces emplois étaient auparavant uniquement ouverts aux conseillers et conseillères aux affaires étrangères. Cela se traduira par des nominations plus équilibrées dans les emplois de sous-directeur et permettra progressivement d'élargir la base des femmes éligibles aux emplois supérieurs.

Le ministère indique également qu'il s'est engagé depuis plusieurs années dans une diplomatie féministe et dans une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle, ce dont témoigne l'obtention du label AFNOR en 2017 ; l'audit de suivi au printemps 2019 a relevé « l'important travail réalisé depuis l'origine de la démarche ». Le MEAE s'est doté d'une stratégie globale 2018-2022 en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, dont le premier volet, incluant de la formation et du coaching, porte sur la politique de ressources humaines.

Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019

Fonction publique de l'Etat (FPE)

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère de l'Europe et des affaires étrangères entre 2013 et 2019



2/ Les ministères chargés des affaires sociales⁸

Informations générales concernant les ministères chargés des affaires sociales :

302 agents en fonction au 31 décembre 2018

- 169 hommes (56 %)
- 133 femmes (44 %)

104 agents nommés

- 54 hommes (52 %)
- 50 femmes (48 %)

52 agents primo-nommés

- 27 hommes (52 %)
- **25 femmes (48 %)**

En 2019, les primo-nominations dans les emplois des ministères chargés des affaires sociales soumis au dispositif des nominations équilibrées ont concerné 52 primo-nominations sur un total de 104 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 2019 ne fait pas exception, avec un taux de 48 % de primo-nomination féminines, un chiffre supérieur au seuil légal ainsi qu'à celui de 2018 (42 %).**

⁸ 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 : 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) ; chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État, experts de haut niveau et de directeurs de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics (type 2) ; direction de l'administration territoriale de l'État, responsables d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (type 4).

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement de 34 % dont 17 % par des personnes primo-nommées. 50 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

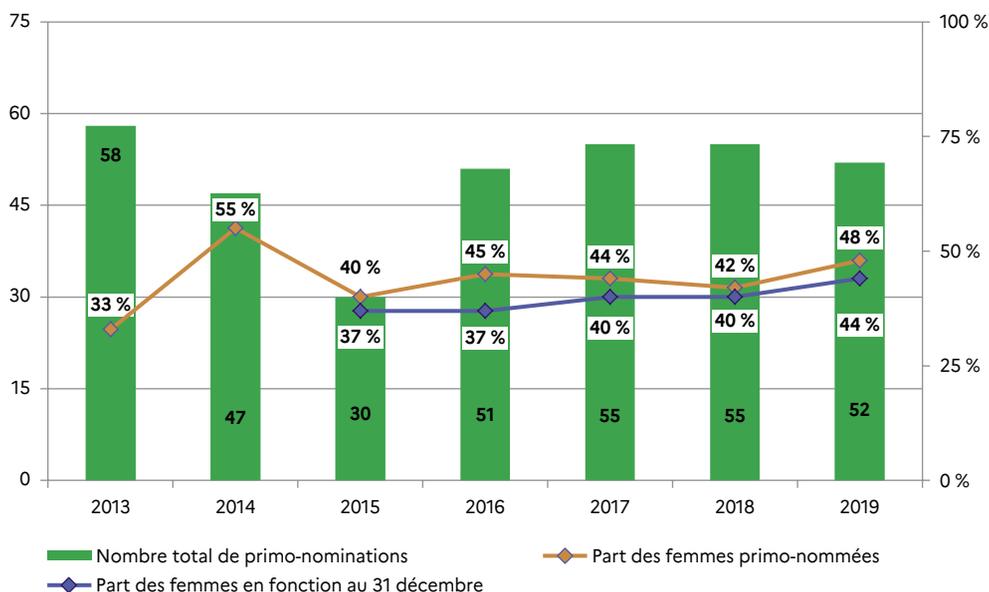
Le pourcentage de femmes occupant des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein des ministères chargés des affaires sociales est de 44 % au 31 décembre 2019, soit 4 points de plus qu'en 2018 et 2017, ce qui correspond également à l'objectif de féminisation du stock des emplois poursuivis 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, à ce jour, dépasser l'objectif.

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 différenciée 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, délégués interministériels et délégués, directeurs généraux d'agences régionales de santé sont occupés à 33 % par des femmes (en baisse par rapport aux 44 % de 2018). En revanche, les emplois de chef de service, sous-directeurs, directeurs de projet et experts de haut niveau, atteignent la parité. Les emplois de direction de l'administration territoriale (y compris les responsables d'unité départementale de DIRRECTE) se situent à un niveau intermédiaire, les femmes y occupant 44 % des postes.

Chaque type d'emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant est occupé à plus de 38 % 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 au sein du ministère chargé des Affaires sociales entre 2013 et 2019





3/ Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation⁹

Informations générales concernant le ministère chargé de l'agriculture et de l'alimentation :

121 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 74 hommes (62 %)
- 46 femmes (38 %)

31 agents nommés

- 20 hommes (65 %)
- 11 femmes (35 %)

20 agents primo-nommés

- 12 hommes (60 %)
- **8 femmes (40 %)**

En 2019, 20 primo-nominations dans les emplois du ministère de l'agriculture et de l'alimentation soumis au dispositif des nominations équilibrées ont été observées sur un total de 31 nominations, soit 61 % du total des nominations (contre 58 % en 2018). Cela s'est traduit par un taux de renouvellement significatif des cadres occupant des emplois de direction (16,5 % des 121 emplois).

Sur ces vingt primo-nominations, 8 ont concerné des femmes et 12 des hommes. Le taux de primo-nominations féminines, de 40 % en 2019, apparaît donc en progression par rapport à 2018, avec 5 points de plus.

Les emplois d'encadrement supérieur du ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont occupés au 31 décembre 2019 à 38 % par des femmes, soit une hausse de 3 points en un an.

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement de 25 % dont 17 % par des personnes primo-nommées. 65 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

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 48 % (16/33) de sous directrices et 40 % (6/15) de cheffes de services. Le taux de féminisation de l'occupation des emplois de sous-directeur (48 % en 2019) mérite d'être particulièrement signalé, dans la mesure où il était de 44 % en 2018 et uniquement de 19 % en 2017, 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 secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale ne sont occupés par des femmes qu'à hauteur de 29 % au 31 décembre 2019, ce taux atteint 37 % de l'ensemble des emplois de cadres dirigeants du ministère. Il convient toutefois de souligner une **disparité entre les recrutements effectués en administration centrale et ceux effectués en services déconcentrés de l'État**. Sur les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État, 13 primo-nominations ont été effectuées dont seulement 4 femmes (31 %). Il est à noter que la proportion de candidatures féminines sur ces emplois de direction est plus faible que sur les postes de l'administration centrale et sur les postes à responsabilités en Ile de France. L'enjeu de la mobilité géographique pour occuper un poste dans une direction régionale (et *a fortiori* lorsque celui-ci se trouve en outre-mer) compte parmi les facteurs d'explication, alors que les viviers féminins de futurs cadres féminins s'étoffent progressivement.

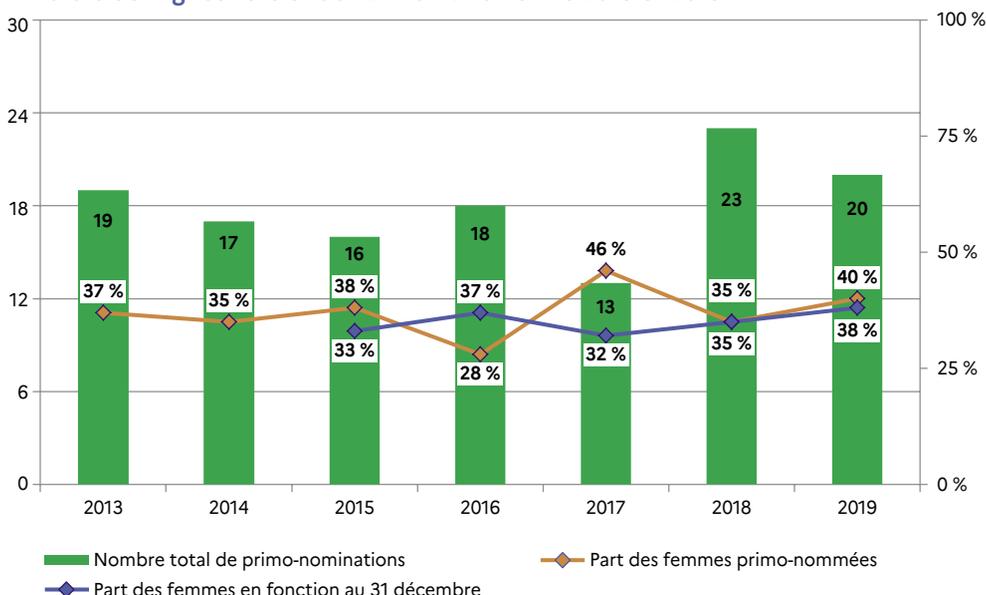
Pour autant, le ministère de l'agriculture et de l'alimentation a poursuivi sa recherche d'un meilleur équilibre sur les postes de directeurs régionaux en procédant à la nomination de 2 femmes sur les 5 postes pourvus en 2019.

9 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 : 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) ; 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 (type 2) ; direction de l'administration territoriale de l'État (type 4).

L'équilibre des nominations a globalement progressé. La difficulté de recrutement de femmes sur les emplois des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt constitue un frein à cette progression. Cette difficulté est toutefois compensée par la dynamique du vivier des femmes cadres supérieures du ministère, candidates sur les emplois des directions départementales interministérielles.

Le bilan par type d'emploi des ministères de l'agriculture et de l'alimentation se révèle donc positif.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère de l'agriculture et de l'alimentation entre 2013 et 2019



4/ Le ministère de la culture¹⁰

Informations principales concernant le ministère de la culture :

84 agents en fonction au 31 décembre 2019

- 56 hommes (67 %)
- 28 femmes (33 %)

33 agents nommés

- 21 hommes (64 %)
- 12 femmes (36 %)

15 agents primo-nommés

- 11 hommes (73 %)
- 4 femmes (27 %)

¹⁰ Les emplois entrant dans le cadre du DNE qui concernent le ministère de la culture sont les emplois de type 1, 2 et 4 : 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) ; chef 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 ; inspecteur civil du ministère de la défense (type 2) ; direction de l'administration territoriale de l'État (type 4).



Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019

Fonction publique de l'Etat (FPE)

En 2019, les primo-nominations dans les emplois du ministère de la culture soumis au dispositif des nominations équilibrées ont concerné 15 primo-nominations sur un total de 33 nominations, soit 45 % du total des nominations.

Ces primo-nominations ont été féminines à 27 % en 2019, contre 64 % en 2018, ce qui correspond à une baisse de 37 points de pourcentage.

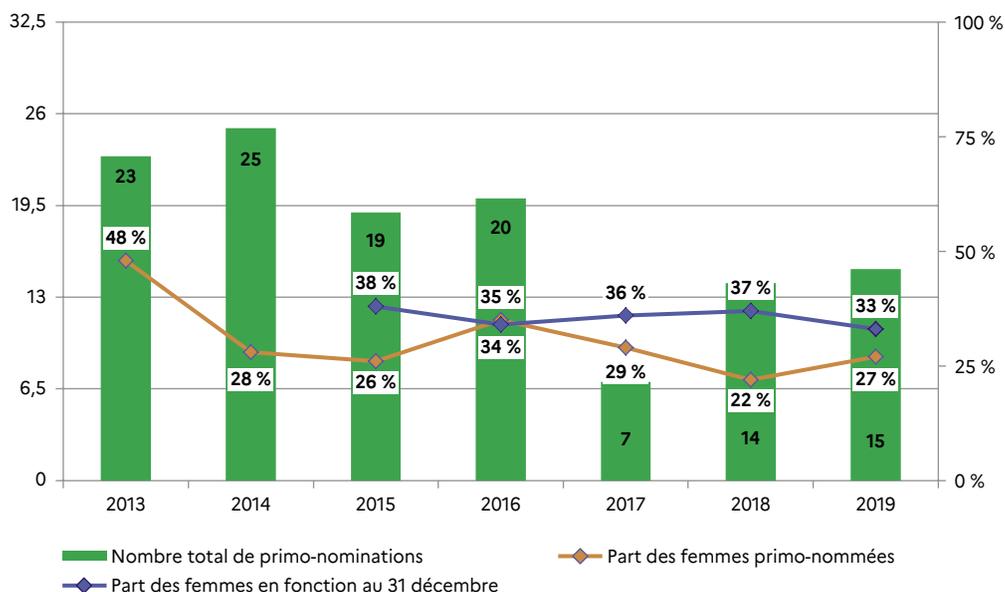
Ces emplois ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement de 40 % dont 18 % par des personnes primo-nommées. 45 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations. Les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de la culture sont occupés à 33 % par des femmes au 31 décembre 2019, ce qui représente une diminution de 5 points de pourcentage par rapport à 2018. Toutefois, 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 36 % de cheffes de services (4/11) et 24 % de sous-directrices (5/21) au 31 décembre 2019. Le pourcentage de cheffes de service a baissé de peu par rapport à 2018 (40 %). Le taux de féminisation des emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale a progressé depuis 2015, avec 33 % de femmes en 2019 (contre 29 % en 2018). Sur les emplois de directeurs d'administration centrale, 100 % des primo-nominations intervenues en 2019 ont bénéficié à des femmes (contre 40 % en 2018), bien que ce chiffre doive être relativisé en raison du faible nombre de primo-nominations réalisées.

La **difficulté** à atteindre l'objectif des 40 % de primo-nominations en 2019 est **conjoncturelle** et tient pour l'essentiel à l'étroitesse des viviers sollicités en 2019 pour les nominations de sous-directeur (7 au total, dont 1 femme), et sur les emplois DATE (7 primo-nominations dont 2 femmes).

Il manque au ministère de la culture deux femmes parmi les primo-nominations pour atteindre l'objectif : cela représente une pénalité de 180 000 euros.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère de la culture entre 2013 et 2019



5/ Le ministère des armées¹¹

Informations principales concernant le ministère des armées :

103 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 75 hommes (73 %)
- 28 femmes (27 %)

40 agents nommés

- 29 hommes (73 %)
- 11 femmes (27 %)

15 agents primo-nommés

- 11 hommes (73 %)
- 4 femmes (27 %)

En 2019, 15 primo-nominations dans les emplois du ministère des armées soumis au dispositif des nominations équilibrées ont été réalisées sur un total de 40 nominations, soit 38 % du total des nominations. **Parmi ces 15 primo-nominations, 4 concernent des femmes (27 %).** Ainsi, en 2019, le ministère des armées progresse, améliorant ce chiffre de 6 points de pourcentage par rapport à 2018 (21 % de primo-nominations féminines). Pour l'année 2019, **le ministère des armées atteint donc un meilleur résultat qu'en 2018** : il ne lui manque en effet que 2 unités pour l'année 2019 (contre 5 en 2018), ce qui le contraint au versement d'une pénalité financière moindre (180 000 euros).

Le pourcentage de femmes en poste dans un emploi d'encadrement supérieur au ministère des armées est de 27 % en 2019, stable depuis 2017 mais en progression de 4 points depuis 2015.

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement de 39 % dont 15 % par des personnes primo-nommées. 37 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

Certains emplois d'encadrement supérieur au sein du ministère des armées sont plus féminisés que d'autres. Si l'on considère le détail des primo-nominations, 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 50 % de primo-nominations féminines en 2019, soit 19 points supplémentaires par rapport à 2018. Ces chiffres traduisent une progression notable dès lors qu'entre 2015 et 2017 ces postes n'étaient occupés qu'à 16 % par des femmes.

En revanche, le ministère reste sous la cible pour les directeurs de projet et experts de haut niveau (20 %) ainsi que pour les chefs de service (0 % en 2019 contre 15 % en 2018).

S'agissant de l'ensemble des nominations, 38 % des nominations effectuées en 2019 concernent des femmes, un chiffre en progression par rapport à l'année 2018 (30 %). Si les nominations de femmes sont supérieures à 40 % pour les emplois de DAC (50 %) et de sous-directeurs (50 %), elles restent sous la barre des 40 % pour les directeurs de projets (33 %) et les chefs de services (20 %).

La part des femmes dans la population des cadres supérieurs civils est de 30 % ; elle est inférieure à 8 % parmi les cadres supérieurs militaires.

Il convient de noter l'effort fourni par les employeurs pour valoriser les candidatures féminines – ou la qualité des candidatures – tout au long du processus de décision : sur les 106 candidats aux postes concernés par le dispositif, 23 % sont des femmes, 26 % sont présélectionnées et 30 % sont nommées.

Le ministère des armées renforce son action en faveur des femmes civiles et militaires avec un service de coaching et l'expérimentation « Manager au féminin » (16 femmes civiles et militaires en ont bénéficié en 2019) qui va devenir « Leadership et mixités » pour accompagner des réseaux de femmes *leaders* civiles et militaires dans leur progression de parcours et leur pratique du management. A compter de 2020, ce parcours de formation s'ouvre aux hommes afin de conduire une réflexion commune autour de la mixité professionnelle.

¹¹ Les emplois du ministère des armées entrant dans le cadre du DNE sont les emplois de type 1 et 2 : secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale (type 1) ; 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 ; inspecteurs civils du ministère des armées (type 2).

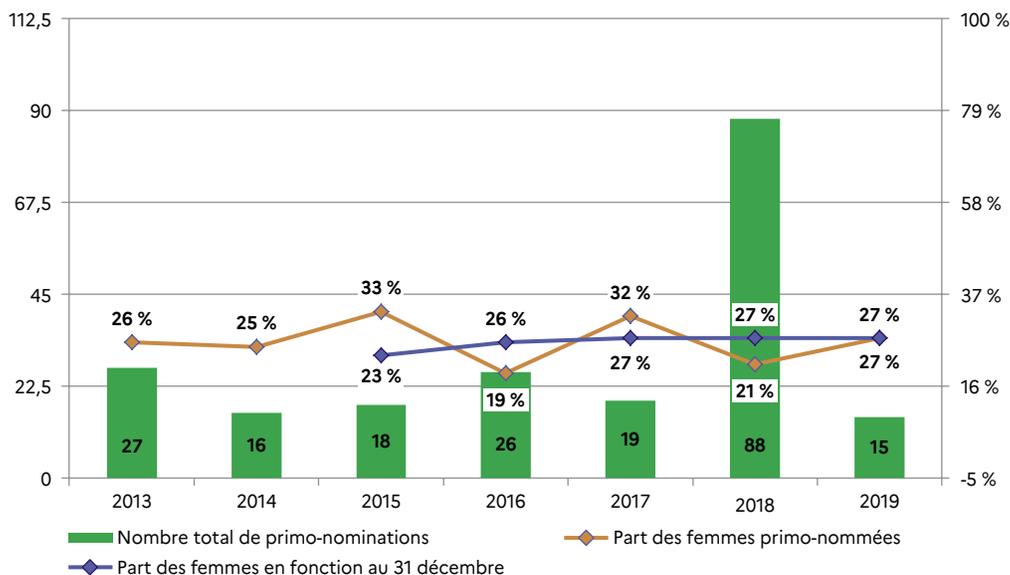
Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019

Fonction publique de l'Etat (FPE)

Par ailleurs, le ministère est engagé dans une démarche de labellisation « égalité » avec l'AFNOR depuis 2019.

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 au sein du ministère des armées entre 2013 et 2019



6/ Les ministères chargés de l'écologie et de la cohésion des territoires¹²

Informations générales concernant les ministères chargés de l'écologie et de la cohésion des territoires :

274 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 194 hommes (71 %)
- 80 femmes (29 %)

77 agents nommés

- 52 hommes (68 %)
- 25 femmes (32 %)

57 agents primo-nommés

- 34 hommes (60 %)
- **23 femmes (40 %)**

¹² Les emplois des ministères chargés de l'écologie entrant dans le cadre du DNE sont les emplois de type 1, 2 et 4 : secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre, vice-président, président de l'autorité environnementale, président de section et président de la commission permanente des ressources naturelles du Conseil général de l'environnement et du développement durable (type 1) ; chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État, experts de haut niveau et de directeurs de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics (type 2) ; emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (type 4).

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les ministères chargés de l'écologie et de la cohésion des territoires 57 primo-nominations sur un total de 77 nominations en 2019, soit 74 %. **Avec un taux de primo-nominations féminines de 40 %, les ministères chargés de l'écologie et de la cohésion des territoires atteignent, comme chaque année depuis la mise en place du dispositif, le taux légal de primo-nominations.**

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement de 28 % dont 21 % par des personnes primo-nommées.

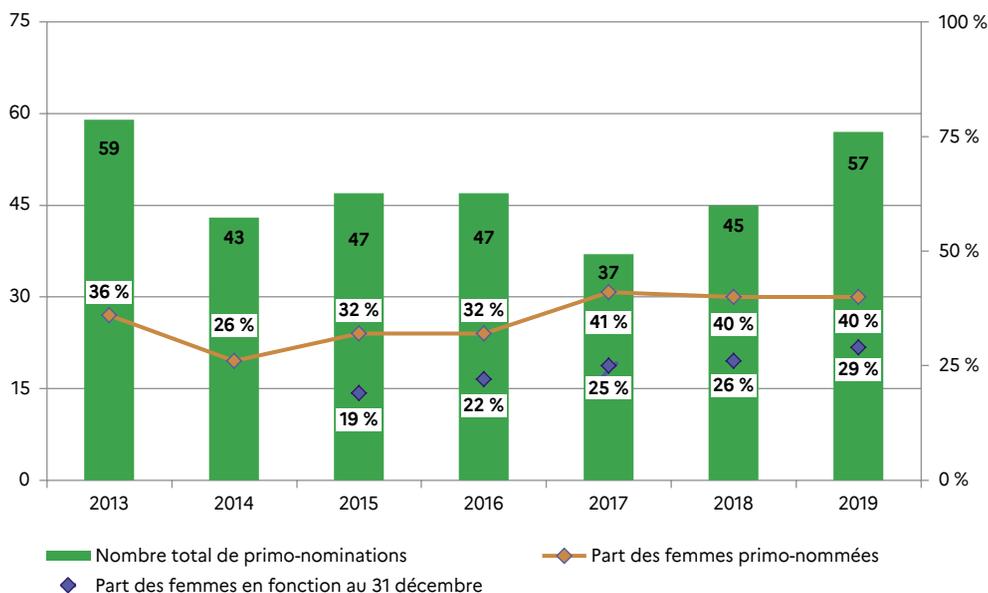
Le pourcentage de femmes en poste dans les emplois de l'encadrement supérieur des ministères chargés de l'écologie et de la cohésion des territoires ne cesse d'augmenter. Ce taux a encore progressé de 3 points par rapport à 2018. **Cette féminisation des emplois supérieurs et d'encadrement s'accroît depuis 2015 : le pourcentage de femmes occupant ces emplois est ainsi passé de 19 à 29 % entre 2015 et 2019.** Cette augmentation du taux de féminisation a notamment été permise par les taux élevés de primo-nominations féminines depuis 2015 (supérieurs à 30 % en 2015 et 2016 et supérieurs ou égal à 40 % depuis 2017).

Au 31 décembre 2019, les ministères chargés de l'écologie et de la cohésion des territoires comptent 33 % de femmes parmi les secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale (8/24), 27 % de cheffes de services (7/26), 32 % de sous-directrices (34/107). Enfin, ces ministères comptent 30 % de femmes occupant des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (27/91).

La féminisation des emplois de secrétaire général et de directeur d'administration centrale mérite d'être particulièrement soulignée : de fait, alors qu'on ne comptait que 27 % de femmes sur ces emplois en 2018, on en compte 33 % en 2019, soit une progression de 6 points. De plus, le taux de 48 % de primo-nominations féminines dans les 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.

Les résultats des ministères chargés de l'écologie et de la cohésion des territoires sont encourageants au regard de leur évolution sur les dernières années malgré un vivier de candidatures féminines encore insuffisant. Ces ministères indiquent qu'un plan d'action a été intégré au plan managérial des ministères, s'articulant autour de trois objectifs : élargir le vivier de femmes cadres ; mieux accompagner les cadres vers leur premier emploi de dirigeant ; renforcer la sensibilisation et l'action des recruteurs.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère de l'écologie et de la cohésion des territoires entre 2013 et 2019



7/ Les ministères économiques et financiers¹³

Informations générales concernant les ministères économiques et financiers :

540 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 400 hommes (74 %)
- 140 femmes (26 %)

173 agents nommés

- 133 hommes (77 %)
- 40 femmes (23 %)

51 agents primo-nommés

- 36 hommes (71 %)
- **15 femmes (29 %)**

Dans les ministères économiques et financiers, 51 primo-nominations entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées ont été observées sur un total de 173 nominations en 2019, soit 29 % du total des nominations. **Après un déclin en 2017 et 2018, le taux de primo-nominations féminines a depuis progressé pour atteindre 29 % en 2019, soit 2,7 points de plus qu'en 2018.**

La féminisation des emplois d'encadrement supérieur évolue positivement : ces emplois sont occupés à 26 % par des femmes au 31 décembre 2019, ce qui représente 1 point de plus qu'au 31 décembre 2018.

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement de 32 % dont 9 % par des personnes primo-nommées. 30 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

Toutefois, avec un taux de primo-nominations féminines de 29 %, les ministères économiques et financiers n'atteignent pas le seuil des 40 % de primo-nominations féminines. Il leur manque ainsi 5 primo-nominations féminines (deux fois moins qu'en 2018) et ces ministères sont donc contraints au versement d'une pénalité financière de 450 000 euros.

L'évolution est contrastée selon le type d'emploi. En 2019, les emplois de cadres dirigeants comptabilisent 43 % de femmes primo-nommées, un chiffre en sensible augmentation par rapport à 2018 (40 %) et 2017 (38 %). Néanmoins, en ce qui concerne les emplois de direction (chefs de service, sous-directeurs, experts de haut-niveau, directeurs de projets), les femmes primo-nommées ne sont que 20 % : un chiffre en diminution par rapport aux années précédentes (21 % en 2018 et 26 % en 2017).

La féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères économiques et financiers est inégale. Si sur les postes de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs des administrations centrales la parité est presque atteinte (47 % : 8 femmes sur un total de 17 postes, soit 8 points de plus qu'en 2017 et stable par rapport à 2018), les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat sont occupés à 89 % par des hommes au 31 décembre 2019 (3 femmes sur un total de 27 postes).

Pour les emplois des services déconcentrés et les autres types d'emplois (emplois de type 4, 6, 7, 8, et 10), les résultats sont là aussi en progression, avec un taux global de 33 % de féminisation contre 30 % en 2018 et 25 % en 2017.

¹³ 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 chef 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, 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 directeur 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).

Concernant les emplois de types 10 (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) - catégorie modifiée en 2018 par souci de cohérence avec les autres emplois entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées -, ils étaient occupés à 22 % par des femmes (30/135) au 31 décembre 2018 alors que les postes occupés par des administrateurs généraux des finances publiques (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. En 2019, le taux de féminisation, sur la nouvelle catégorie 10 atteint 26,4 %, soit une augmentation importante de la féminisation par rapport à l'ancienne catégorie 10.

Les ministères économiques et financiers ont mis en place différentes mesures visant à renforcer l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre du dispositif des nominations équilibrées.

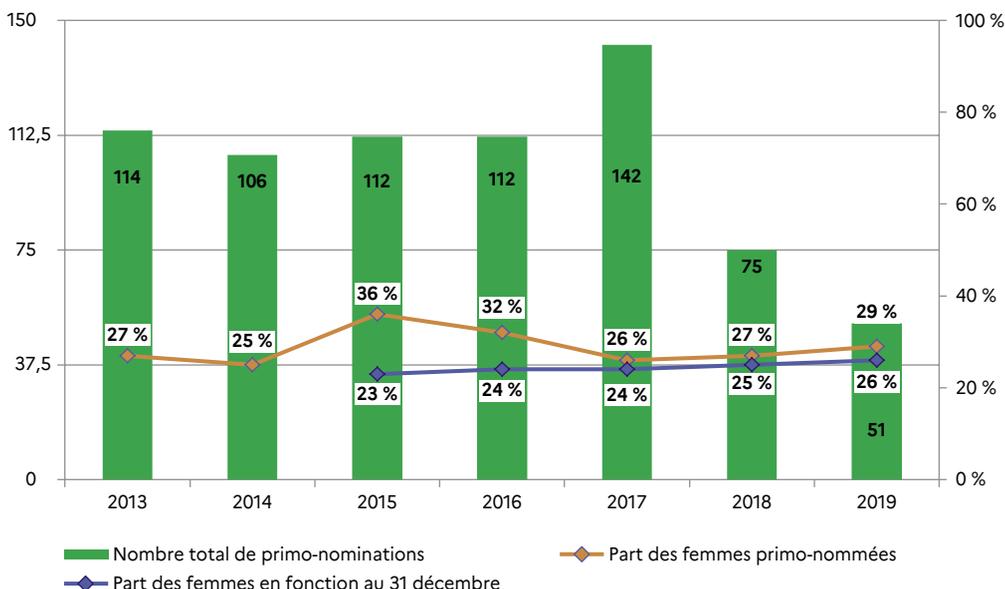
Ainsi, les instances collégiales organisées dans le cadre des comités d'audition des candidats aux emplois de direction sont systématiquement mixtes. De même, ils ne se tiennent qu'à la condition qu'au moins un représentant de chaque sexe soit auditionné.

Cette disposition conduit à rechercher et susciter des candidatures féminines appropriées lorsque cela s'avère nécessaire. Faute de pouvoir remplir cette condition, la direction d'emploi doit établir un plan d'action visant à pallier cette situation dans le cadre de futurs recrutements.

Parallèlement, un questionnaire va être envoyé à tous les cadres des ministères économiques et financiers susceptibles de candidater à un emploi de direction afin de comprendre les freins aux candidatures féminines, tant au plan professionnel (plafond de verre, manque d'information...) qu'au plan personnel (difficulté à conjuguer aspirations professionnelles et personnelles).

L'examen des réponses au questionnaire permettra de mettre en place un plan d'action composé de mesures très concrètes et adaptées.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein des ministères économiques et financiers entre 2013 et 2019





8/ Les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche¹⁴

Informations générales concernant les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche :

312 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 192 hommes (61 %)
- 120 femmes (39 %)

162 agents nommés

- 108 hommes (67 %)
- 54 femmes (33 %)

58 agents primo-nommés

- 33 hommes (53 %)
- **25 femmes (43 %)**

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche 58 primo nominations sur un total de 162 nominations en 2019, soit 36 % du total des nominations. **Ces emplois ont été marqués en 2019 par un fort taux de renouvellement : 52 %** dont 19 % par des personnes primo-nommées.

Avec un taux de primo nominations féminines de 43 % en 2019, ces ministères se situent au-dessus du taux de 40 % fixé par la loi de 2012. Malgré une baisse de 4 points entre 2018 et 2019, l'objectif de 40 % est donc largement dépassé et ce pour la troisième année consécutive.

Le pourcentage de femmes en poste dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de ces ministères a encore augmenté de 2 points de pourcentage par rapport à 2018 et de 10 points par rapport à 2015. Les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche s'approchent ainsi, avec 39 % 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.

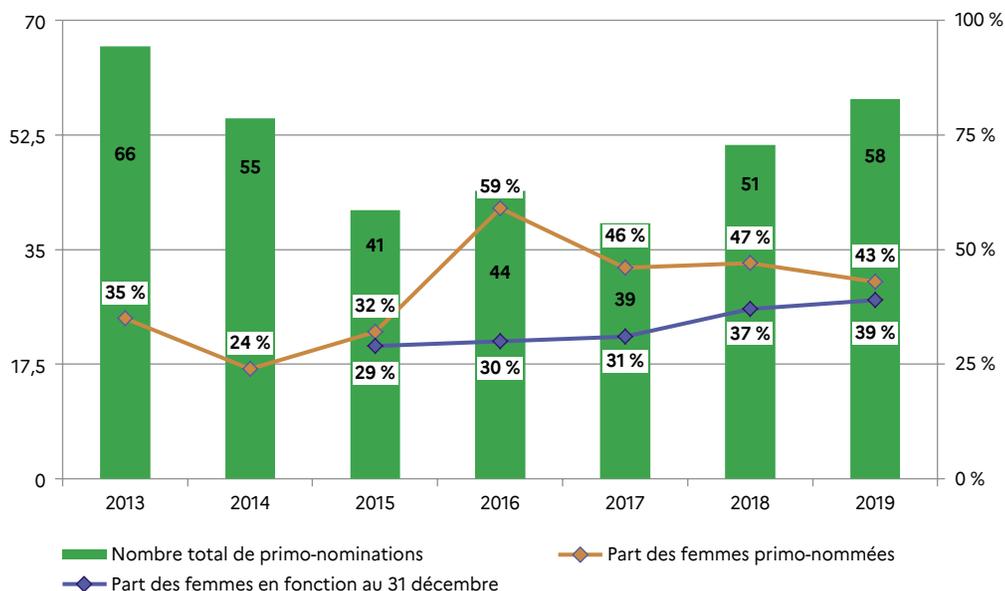
Le bilan à l'échelle des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche sur l'année 2019 se révèle donc tout à fait positif.

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 (6/10). Sur un total de 29 postes de recteurs, le ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche compte 14 rectrices d'académie soit 48 % de femmes, au 31 décembre 2019. 26 % de femmes sont cheffes de service. C'est l'augmentation du pourcentage de femmes sous-directrices, qui mérite d'être soulignée. Le ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche compte ainsi, au 31 décembre 2019, 40 % de sous-directrices soit une augmentation de 6 points de pourcentage par rapport à 2018. Par ailleurs, 36 % des emplois de directeurs académiques des services de l'éducation nationale, directeurs académiques adjoints des services de l'éducation nationale et secrétaires généraux d'académie sont occupés par des femmes (soit une augmentation de 8 points de pourcentage par rapport à 2016).

¹⁴ 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 : secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, chefs du service des corps d'inspection et de contrôle, recteurs d'académie (type 1) ; 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 (type 2) ; directeurs académiques des services de l'éducation nationale et directeurs académiques adjoints de services de l'éducation nationale, secrétaires généraux d'académie (type 9).

La féminisation des emplois continue de faire l'objet d'un suivi attentif par les ministères : des actions concrètes sont menées pour repérer des femmes à haut potentiel et les encourager, notamment lors des revues des cadres effectuées en administration centrale et en académie. Le ministère indique que la création prochaine de missions académiques pour l'encadrement au sein des rectorats permettra un repérage plus précoce des talents et un accompagnement personnalisé dans la durée dans une logique de diversification et de féminisation des parcours notamment. En outre, une formation a été mise en place, dans le cadre de la candidature du ministère au label « égalité professionnelle femmes-hommes/diversité » de l'AFNOR depuis mai 2019, à destination de l'encadrement supérieur pour sensibiliser et lutter contre les « ressorts inconscients » qui pénalisent les femmes dans leur carrière.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche entre 2013 et 2019





9/ Le ministère de l'intérieur¹⁵

Informations générales concernant le ministère de l'intérieur :

1328 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 934 hommes (70 %)
- 394 femmes (30 %)

503 agents nommés

- 362 hommes (72 %)
- 141 femmes (28 %)

193 agents primo-nommés

- 121 hommes (63 %)
- **72 femmes (37 %)**

Le ministère de l'intérieur a procédé à 193 primo-nominations sur un total de 503 nominations en 2019, soit 38 % du total des nominations entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées. **Le taux de primo-nominations féminines du ministère de l'intérieur a baissé de 2 points par rapport à 2018 mais a augmenté de 5 points par rapport à 2016. Il est de 37 % (72/193) pour l'année 2019 et atteint donc quasiment le seuil légal. Il manque concrètement 5 unités au ministère de l'intérieur pour l'atteindre en 2019** et ce ministère est donc contraint au versement d'une pénalité financière de 450 000 euros.

Toutefois, le taux de féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'intérieur progresse. Le pourcentage de femmes occupant ces emplois était de 26 % au 31 décembre 2018, il est de 30 % au 31 décembre 2019.

Ces emplois ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement de 38 % dont 15 % par des personnes primo-nommées. 40 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

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 33 % de sous-préfètes au 31 décembre 2019. 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 2019, ces nominations représentent ainsi 46 % des primo-nominations (30/64).

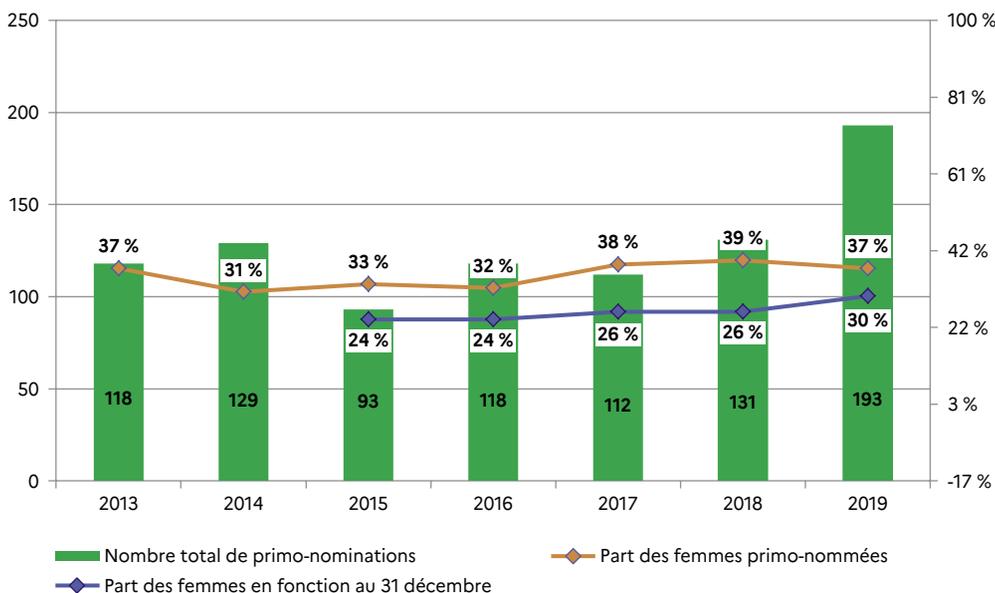
La féminisation des emplois de préfet est moins importante (28 % au 31 décembre 2019), mais connaît une dynamique favorable (8 points de plus qu'en 2017).

Les emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale ne sont eux occupés qu'à hauteur de 13 % (2/15) par des femmes. De la même manière, le ministère de l'intérieur ne compte que 17 % (2/12) de cheffes de service. En outre, ces résultats ne semblent pas augmenter de manière significative sur les dernières années. De 2015 à 2019, 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 25 % 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.

¹⁵ 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 : 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) ; chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'Etat, experts de haut niveau et de directeurs de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics (type 2) ; emplois de direction et de contrôle de la police nationale, inspecteurs généraux, contrôleurs généraux des services actifs de la police nationale (type 3) ; postes territoriaux occupés par des sous-préfets (type 5).

Un groupe de travail est piloté par la DRH pour identifier les leviers visant à atteindre durablement le taux de 40 % de primo-nominations de femmes aux emplois supérieurs et dirigeants du ministère en agissant sur les causes structurelles liées, en particulier, à une sous-représentation de femmes dans les viviers d'accès aux emplois de type 3 de la police nationale (23 % de femmes remplissant les conditions d'accès dans le corps des commissaires divisionnaires). Plusieurs préconisations ont été identifiées (gestion proactive des recrutements, détection des hauts potentiels, mentorat, mesures d'accompagnement social et familial) et sont d'ores et déjà mises en œuvre.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère de l'intérieur entre 2013 et 2019



10/ Le ministère de la justice¹⁶

Informations générales concernant le ministère de la justice :

58 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 35 hommes (60 %)
- 23 femmes (40 %)

30 agents nommés

- 18 hommes (64 %)
- 12 femmes (36 %)

17 agents primo-nommés

- 10 hommes (59 %)
- 7 femmes (41 %)

¹⁶ Les emplois entrant dans le DNE et qui concernent le ministère de la justice sont les emplois de type 1 et 2 : secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale (type 1) ; chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État, experts de haut niveau et de directeurs de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics (type 2).

Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019

Fonction publique de l'Etat (FPE)

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour le ministère de la justice 17 primo-nominations sur un total de 30 nominations en 2019. **Avec un taux de primo-nominations féminines de 41 %, le ministère de la justice dépasse l'objectif légal pour l'année 2019 ainsi que le taux de primo-nominations féminines de 2018 (40 %).**

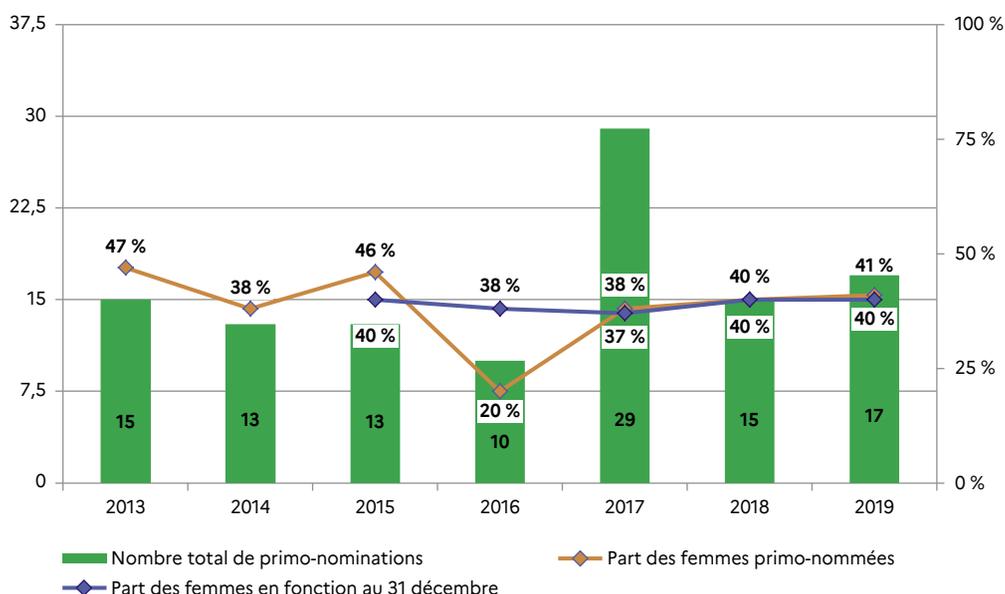
Les emplois du ministère de la justice ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement important de 52 % dont 30 % par des personnes primo-nommées. 57 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

Les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de la justice sont occupés à 40 % par des femmes au 31 décembre 2019, contre 42 % en 2018 (mais 37 % en 2017), soit une diminution de 2 points. Ce résultat permet ainsi au ministère de la justice d'atteindre le seuil des 40 % d'emplois d'encadrement supérieur 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 proportion de 40 % de femmes est atteinte pour les emplois de cadres dirigeants (6 hommes et 4 femmes) et les emplois de sous-directeur, directeur de projet et expert de haut niveau (20 hommes et 14 femmes). En revanche, les nominations de 2019 n'ont pas permis de retrouver le niveau de 2018 pour l'équilibre des emplois de chef de service (9 hommes et 4 femmes).

Les pourcentages élevés sont stables sur les dernières années, notamment pour les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale et chef de service, ce qui témoigne d'une **féminisation durable** de ces emplois.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère de la justice entre 2013 et 2019



11/ Les services du Premier ministre¹⁷

Informations générales concernant les services du Premier ministre :

47 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 38 hommes (81 %)
- 9 femmes (19 %)

20 agents nommés

- 16 hommes (80 %)
- 4 femmes (20 %)

6 agents primo-nommés

- 6 hommes (100 %)
- 0 femme (0 %)

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les services du Premier ministre seulement 6 primo-nominations sur un total de 20 nominations en 2019, soit 30 % du total des nominations (contre 64 % en 2018). Sur ces six primo-nominations, toutes masculines, 4 ont concerné des emplois à la décision du gouvernement et deux des emplois de chef de service.

Les emplois des services du Premier ministre ont eu en 2019 un taux de renouvellement de 43 % dont 13 % par des personnes primo-nommées. 30 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

Le taux nul de primo-nominations féminines, marquant une chute de 38 points, s'explique notamment par le très faible nombre de primo-nominations (6) effectuées en 2019 et par un changement de périmètre ministériel. Il manque 2 primo-nominations féminines aux services du Premier ministre, tout comme en 2018, ce qui les contraint au versement d'une pénalité financière : 180 000 euros.

L'année 2019 a été marquée par un changement de périmètre ministériel. Les emplois fonctionnels des directions départementales interministérielles (DDI) ont été transférés au ministère de l'intérieur au 1^{er} mai 2019, et comptabilisés dans le bilan établi par le ministère de l'intérieur au titre de 2019. Au 31 décembre 2019, le périmètre des services du Premier ministre ne compte plus que 47 emplois de types 1 et 2, majoritairement occupés par des hommes (38 hommes, soit 80,1 %).

Aussi, les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des services du Premier ministre étaient occupés par 29 % de femmes fin 2018 et par 28 % fin 2017 : ils ne le sont plus qu'à hauteur de 19 % en 2019.

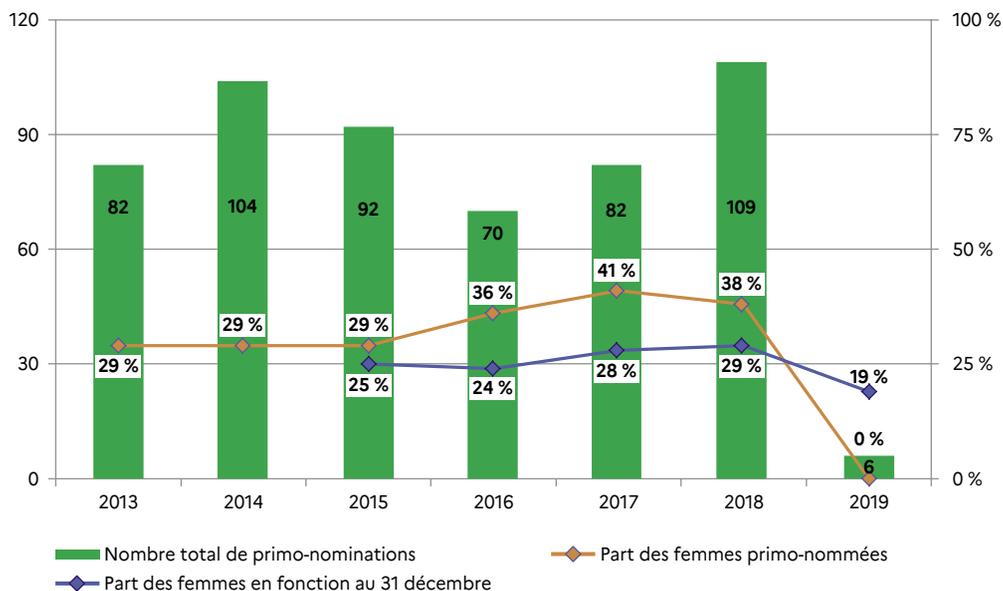
La comparaison des différents emplois et types d'emplois entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées révèle certaines disparités. Les postes de secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale sont occupés presque exclusivement par des hommes (3 femmes pour un total de 21 postes) au 31 décembre 2019.

Les services du Premier ministre indiquent cependant que des mesures ont été mises en œuvre pour favoriser la prise en compte des candidatures féminines. La parité a ainsi été systématiquement recherchée dans la composition des comités d'audit.

Par ailleurs, il est indiqué que la direction des services administratifs et financiers a développé des actions concrètes pour favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité ces deux dernières années : opérations de sensibilisation, meilleure détection des talents à l'occasion de la revue des cadres, mise en place d'une session de coaching collectif de femmes à haut potentiel, expérimentation d'un mentorat au féminin, ou encore propositions d'actions de développement personnel (360°).

¹⁷ Les emplois compris dans le DNE qui concernent les services du Premier ministre sont les emplois de type 1, 2 et 4 : 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) ; 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 (type 2).

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein des services du Premier ministre entre 2013 et 2019



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 dans 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, 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 dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique territoriale afin de tenir compte des spécificités de ce versant de la fonction publique.

Le dispositif est mis en œuvre dans un périmètre spécifique : 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 2019, puis une analyse spécifique relative aux collectivités territoriales et établissements publics ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2019.

En 2019, sur 353 collectivités territoriales et EPCI soumis à l'obligation de nominations équilibrées, **seuls 37, soit 10 % d'entre eux, ont achevé un cycle de cinq nominations au cours de l'année 2019.** En 2018, 45 collectivités territoriales et EPCI avaient achevé au moins un cycle de nominations pour un total de 355 entités soumises à l'obligation, soit 13 % d'entre elles.

Parmi ces collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle complet de cinq nominations au cours de l'année 2019, 5 sont des régions, 15 des départements (contre 19 en 2018), 10 des communes et 7 des EPCI de plus de 80 000 habitants. Seule la ville de Paris a achevé son cycle en une année, une collectivité a accompli un cycle sur une période de deux ans, 13 collectivités ou EPCI sur trois années, 4 sur quatre années, 1 sur cinq années et 17 sur six années. La durée moyenne pour la réalisation d'un cycle est de quatre années en 2019, une durée similaire à celle observée en 2018.

Pour l'année 2019, trois déclarations n'ont pas été transmises : celles de la commune de Bordeaux, de Bordeaux Métropole et du département de Mayotte. Les employeurs territoriaux devaient adresser, au plus tard le 30 avril 2020, leur déclaration annuelle au comptable assignataire des dépenses ainsi qu'aux préfets de département et de région.

A/ Synthèse

Informations générales concernant la fonction publique territoriale au titre de l'année 2019 :

1659 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 1097 hommes (66 %)
- 562 femmes (34 %)

374 agents nommés

- 228 hommes (61 %)
- 146 femmes (39 %)

205 agents primo-nommés

- 109 hommes (53 %)
- **96 femmes (47 %)**

À titre liminaire, il convient de relever que les primo-nominations ont représenté 55 % du nombre total de nominations au cours de l'année 2019. Ce taux de renouvellement est en baisse par rapport à 2018. Les emplois de la FPT ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement de 23 % dont 12 % par des personnes primo-nommées. **55 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations. 66 % des femmes nommées au cours de l'année 2019 ont été primo-nommées.**



Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019

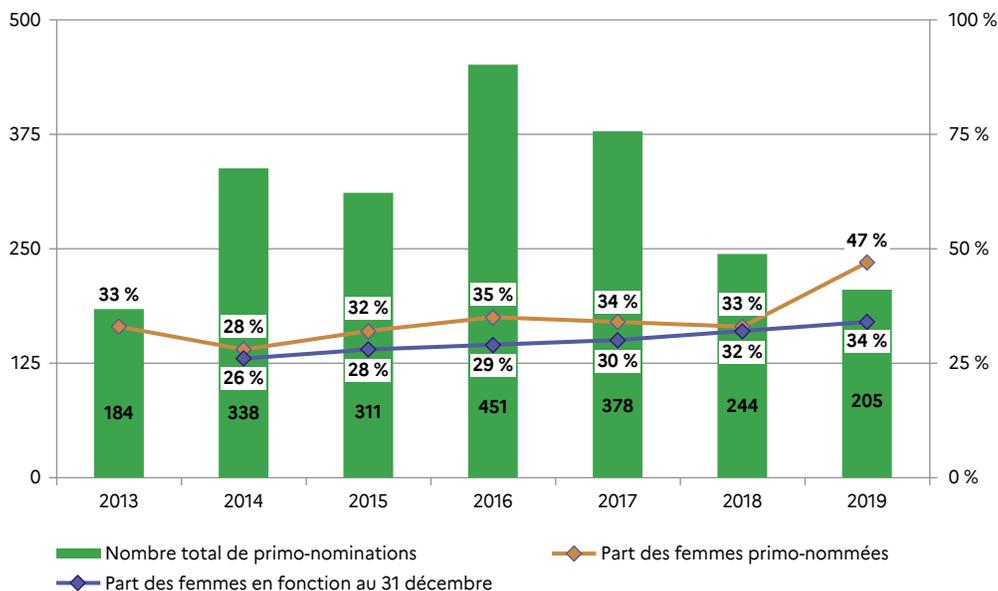
Fonction publique territoriale (FPT)

Pour l'ensemble de la fonction publique territoriale, le **taux de primo-nominations féminines** a augmenté de 14 points entre 2018 et 2019 : il **atteint 47 % pour l'année 2019**.

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 2018 et 2019 et de 5 points depuis 2016**. Ainsi, 34 % des emplois d'encadrement supérieur de la FPT sont occupés par des femmes au 31 décembre 2019 contre 26 % en 2014. Au sein de ces emplois, **les emplois de directeur général adjoint des services (DGAS) sont occupés à 40 % par des femmes**.

Cette hausse continue de femmes en fonctions 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 2019



Le **taux de primo-nominations de personnes de chaque sexe s'améliore nettement par rapport à 2018 et dépasse pour la première année celui fixé par la loi** du 13 juillet 1983 modifiée (40 % de primo-nominations de chaque sexe). Le taux de personnes de chaque sexe en poste dépasse pour la première année l'objectif de 2022 (un tiers). Cependant, il reste encore inférieur à l'objectif à terme (40 %) de personnes de chaque sexe en poste, prévu par 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 51 % pour les emplois de directeur général adjoint des services (DGAS)**, il s'établit à 29 % pour les emplois de directeur général des services (DGS) et à 44 % pour les emplois directeur général des services techniques (DGST). Toutefois, par rapport à l'année 2018, le taux de primo-nominations féminines est en augmentation de 4 points pour les emplois de DGS et de 27 points pour les emplois de DGST. Le taux a également augmenté de 15 points pour les emplois de DGAS. 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 2019 :

306 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 183 hommes (60 %)
- 123 femmes (40 %)

88 agents primo-nommés
sur l'ensemble du cycle

- 43 hommes (49 %)
- **45 femmes (51 %)**

Le **taux de primo-nominations féminines pour les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle s'élève à 51 % en 2019** contre 36 % en 2018, soit une hausse de 15 points. Ce taux, qui est supérieur à l'ensemble des primo-nominations féminines effectuées au cours de l'année 2019 (47 %), traduit l'appropriation du dispositif des nominations équilibrées par les employeurs territoriaux.

Dans les collectivités et EPCI ayant réalisé un cycle complet de nominations, **45 % des agents** occupant un emploi de direction au 31 décembre 2019 sont des femmes contre 36 % en 2018, soit une hausse de 9 points.

Sur un total de 353 collectivités/EPCI, 37 ont achevé au moins un cycle de 5 nominations en 2019 (contre 45 en 2018). 62 % d'entre eux ont respecté le taux légal de 40 %. Cette part représentait 56 % en 2018, ce qui témoigne d'une amélioration. Par conséquent, le nombre de collectivités/EPCI sujets à une pénalité financière a lui aussi diminué depuis 2018 : celui-ci est de 14 en 2019 contre 20 en 2018.

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 2019 s'élève ainsi à 1 350 000 euros, réparti comme suit entre les différents employeurs territoriaux :

Type de collectivité territoriale et EPCI	Nombre d'unités manquantes	Montant de la contribution financière
4 régions – collectivités territoriales à statut particulier	5	450 000 €
6 départements	6	540 000 €
4 communes	4	360 000 €
EPCI	0	0 €
Total	15	1 350 000 €

En 2019, aucun **EPCI** ayant achevé un cycle de cinq nominations n'a été contraint de verser une pénalité financière puisque **tous ont respecté l'objectif légal des 40 % de primo-nominations**.

Pour l'année 2018, 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 2 250 000 euros pour 25 unités manquantes.

Dans le prolongement de l'accord égalité professionnelle de novembre 2018, 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 entre en vigueur, pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, à compter du renouvellement général de leurs assemblées délibérantes.



B/ Fonction publique territoriale par type de collectivité territoriale et EPCI

1/ Les régions et collectivités territoriales à statut particulier (Martinique, Guyane)

Informations générales concernant les régions et collectivités territoriales à statut particulier (Martinique, Guyane) :

133 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 86 hommes (65 %)
- 47 femmes (35 %)

40 agents nommés

- 23 hommes (57 %)
- 17 femmes (43 %)

20 agents primo-nommés

- 11 hommes (55 %)
- **9 femmes (45 %)**

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les régions et collectivités territoriales à statut particulier 20 primo-nominations sur un total de 40 nominations en 2019, soit 50 % du total des nominations, ce qui constitue un taux de renouvellement important des agents en fonctions et illustre l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées. **En effet, 53 % des femmes nommées au cours de l'année 2019 ont ainsi été primo-nommées.** Avec un taux de renouvellement de ces emplois de 30 % dont 15 % par des personnes primo-nommées, 50 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations. Le taux de primo-nominations féminines au sein des régions et collectivités territoriales à statut particulier est au-dessus du seuil de 40 % puisqu'il est de 45 % au titre de l'année 2019 (23 % en 2018).

Les femmes constituent par ailleurs 35 % des agents occupant un emploi de direction dans les régions et collectivités territoriales à statut particulier, ce qui constitue une augmentation de 3 point par rapport à 2018.

Informations générales concernant les régions et collectivités territoriales à statut particulier ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2019 :

39 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 28 hommes (72 %)
- 11 femmes (28 %)

25 agents primo-nommés
sur l'ensemble du cycle

- 20 hommes (80 %)
- **5 femmes (20 %)**

Le taux de primo-nominations féminines pour les régions et collectivités territoriales à statut particulier ayant achevé un cycle en 2019 s'élève à 46 %. Ce taux est quasi-identique à l'ensemble des primo-nominations féminines effectuées au cours de l'année 2019 pour les régions et collectivités à statut particulier (45 %) et

largement supérieur au taux de primo-nominations sur l'ensemble du cycle (20 %) **ce qui traduit la dynamique positive du dispositif dans le temps.**

Par ailleurs, 28 % des agents occupant un emploi de direction au sein de ces entités sont des femmes.

Cinq régions ont achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2019 : il s'agit des régions Bretagne, les Hauts-de-France, Grand Est, Auvergne-Rhône-Alpes et Ile-de-France. Parmi celles-ci, quatre 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
Région Bretagne	1	90 000 €
Région Hauts-de-France	1	90 000 €
Région Auvergne-Rhône-Alpes	1	90 000 €
Région Ile-de-France	2	180 000 €
Total	5	450 000 €

2/ Les départements

Informations générales concernant les départements:

439 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 292 hommes (66 %)
- 147 femmes (34 %)

106 agents nommés

- 68 hommes (64 %)
- 38 femmes (36 %)

67 agents primo-nommés

- 39 hommes (58 %)
- **28 femmes (42 %)**

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les départements 67 primo-nominations sur un total de 106 nominations en 2019, soit 63 % du total des nominations. Ce taux de renouvellement important accroît l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées : **74 % des femmes nommées au cours de l'année 2019 ont été primo-nommées.** Avec un taux de renouvellement de ces emplois de 24 % dont 15 % par des personnes primo-nommées, 63 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

Le taux de primo-nominations féminines au sein des départements est au-dessus du seuil de 40 % de primo-nominations féminines puisqu'il est de 42 %, contre 34 % en 2018. Ces résultats ne sont toutefois pas uniformes selon les emplois concernés puisque sur les 28 femmes primo-nommées au cours de l'année 2019, 25 l'ont été sur des emplois de DGAS.

Les femmes constituent par ailleurs **34 % des agents occupant un emploi de direction dans les départements, soit une hausse de 3 points par rapport à 2018,** ce qui constitue un élément de bilan positif.



Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019

Fonction publique territoriale (FPT)

Informations générales concernant les départements ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2019 :

80 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 49 hommes (61 %)
- 31 femmes (39 %)

75 agents primo-nommés
sur l'ensemble du cycle

- 48 hommes (64 %)
- **27 femmes (36 %)**

Le taux de primo-nominations féminines en 2019 pour les départements ayant achevé un cycle en 2019 s'élève à 48 %. Ce taux est supérieur à l'ensemble des primo-nominations féminines effectuées au cours de l'année 2019 pour les départements (42 %) et traduit une appropriation efficace du dispositif. Par ailleurs, 39 % 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 fonctions au sein des départements (34 %).

15 départements ont achevé un cycle de cinq nominations au cours de l'année 2019 (19 en 2018). 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 des Bouches-du-Rhône	1	90 000 €
Département du Doubs	1	90 000 €
Département de la Gironde	1	90 000 €
Département du Rhône	1	90 000 €
Département de Saône-et-Loire	1	90 000 €
Département de Seine-Maritime	1	90 000 €
Total	6	540 000 €

3/ Les communes

Informations générales concernant les communes :

399 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 234 hommes (59 %)
- 165 femmes (41 %)

102 agents nommés

- 56 hommes (55 %)
- 46 femmes (45 %)

51 agents primo-nommés

- 23 hommes (45 %)
- **28 femmes (55 %)**

Le dispositif des nominations équilibrées a concerné pour les communes de plus de 80 000 habitants 51 primo-nominations sur un total de 102 nominations en 2019, soit 50 % 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 2019 ont été primo-nommées.** Avec un taux de renouvellement de ces emplois de 25 % dont 13 % par des personnes primo-nommées, 50 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

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 55 % en 2019** (47 % en 2018). De plus, les résultats sont équilibrés selon les emplois concernés : 55 % pour les emplois de DGAS et 50 % pour les emplois de DGS. Les primo-nominations sur les emplois de DGST ne sont pas significatives.

Les femmes constituent par ailleurs **41 % des agents occupant un emploi de direction dans les communes**, ce qui constitue une augmentation de 2 points par rapport à 2018 et permet d'ores et déjà d'atteindre la cible de 40 % définie 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 2019 (hors ville de Paris) :

69 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 43 hommes (62 %)
- 26 femmes (28 %)

45 agents primo-nommés
sur l'ensemble du cycle

- 28 hommes (62 %)
- **17 femmes (28 %)**

Le taux de primo-nominations féminines en 2019 pour les communes ayant achevé un cycle en 2019 (hors ville de Paris) s'élève à 53 %. Il est largement supérieur au taux de primo-nominations sur l'ensemble du cycle (28 %), ce qui traduit la dynamique positive du dispositif dans le temps.

Neuf communes (hors ville de Paris) ont achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2019 : il s'agit de Marseille, Lyon, Vénissieux, Toulon, Saint-Raphaël, Boulogne-Billancourt, Rueil-Malmaison, Courbevoie et Sarcelle. Parmi celles-ci, quatre 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
Marseille	1	90 000 €
Vénissieux	1	90 000 €
Rueil-Malmaison	1	90 000 €
Courbevoie	1	90 000 €
Total	5	360 000 €

Informations générales concernant la Ville de Paris au titre de l'année 2019 :

81 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 41 hommes (51 %)
- 40 femmes (49 %)

13 agents primo-nommés
sur l'ensemble du cycle

- 7 hommes (54 %)
- **6 femmes (46 %)**



Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019

Fonction publique territoriale (FPT)

La ville de Paris a achevé son cycle en une année puisque 13 primo-nominations ont été effectuées au titre de l'année 2019. **Le taux de primo-nominations féminines pour la ville de Paris s'élève à 46 % au titre de l'année 2019.** Ce chiffre positif contribue à la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la ville.

Avec 49 % de femmes en poste dans un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant de la ville de Paris, l'objectif à terme 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.

4/ Les EPCI

Informations générales concernant les EPCI :

688 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 485 hommes (70 %)
- 203 femmes (30 %)

126 agents nommés

- 81 hommes (64 %)
- 45 femmes (36 %)

67 agents primo-nommés

- 36 hommes (54 %)
- **31 femmes (46 %)**

67 primo-nominations ont été effectuées pour les EPCI en 2019 sur un total de 123 nominations, soit 55 % du total des nominations. Ce taux de renouvellement influe positivement sur l'efficacité du dispositif puisque **69 % des femmes nommées au cours de l'année 2019 ont été primo-nommées.** Avec un taux de renouvellement de ces emplois de 18 % dont 10 % par des personnes primo-nommées, 53 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

Le taux de primo-nominations féminines au sein des EPCI dépasse le seuil de 40 % de primo-nominations féminines : il est de **46 % au titre de l'année 2019**, soit un taux bien supérieur à celui de l'année 2018 (27 %). Les résultats ne sont toutefois pas semblables selon les emplois concernés : si 52 % des personnes primo-nommées sur des emplois de DGAS en 2019 sont des femmes, elles représentent en revanche 25 % des primo-nominations sur les emplois de DGS.

Les femmes constituent par ailleurs **30 % des agents occupant un emploi de direction au sein des EPCI**, ce qui constitue une augmentation d'un point par rapport à l'année 2018 et traduit une féminisation progressive des emplois de direction.

Informations générales concernant les EPCI ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2019 :

37 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 22 hommes (60 %)
- 15 femmes (40 %)

35 agents primo-nommés
sur l'ensemble du cycle

- 22 hommes (63 %)
- **13 femmes (37 %)**

Le taux de primo-nominations féminines en 2019 pour les EPCI ayant achevé un cycle en 2019 s'élève à 64 %.

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 2019 par les EPCI (43 %) et traduit une efficacité du dispositif. Le taux de femmes occupant un emploi de direction au sein des EPCI ayant achevé un cycle est supérieur à celui de l'ensemble des femmes en fonctions au sein des EPCI (30 %).

Aucun EPCI ayant achevé un cycle de cinq nominations n'a été contraint de verser une pénalité financière puisque tous ont respecté l'objectif légal des 40 % de primo-nominations.

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 fonctions au sein de ces emplois augmente de façon continue depuis 2014 et s'élève désormais à 33 % en 2019 (contre 32 % en 2018 et 28 % en 2015) ; le taux de primo-nominations qui était de 28 % en 2014 est de 47 % en 2019.

En 2019, les disparités des taux de primo-nominations féminines selon les types de collectivités territoriales et EPCI ont tendance à se réduire.

Il convient 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 2019 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 a apporté plusieurs modifications au dispositif des nominations équilibrées afin de mieux tenir compte des spécificités des collectivités territoriales et EPCI : 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 intégrées 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 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 :

628 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 370 hommes (59 %)
- 258 femmes (41 %)

211 agents nommés

- 132 hommes (63 %)
- 79 femmes (37 %)

78 agents primo-nommés

- 41 hommes (53 %)
- **37 femmes (47 %)**

A titre liminaire, il convient de relever qu'avec un taux de renouvellement des emplois de la FPH de 34 % dont 12 % par des personnes primo-nommées, les primo-nominations ont représenté 37 % du nombre total de nominations au cours de l'année 2019 dans la fonction publique hospitalière. Ce taux de renouvellement très important des agents en fonctions influe positivement sur l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées, lequel ne s'applique qu'aux primo-nominations. **47 % des femmes nommées au cours de l'année 2019 ont ainsi été primo-nommées.**

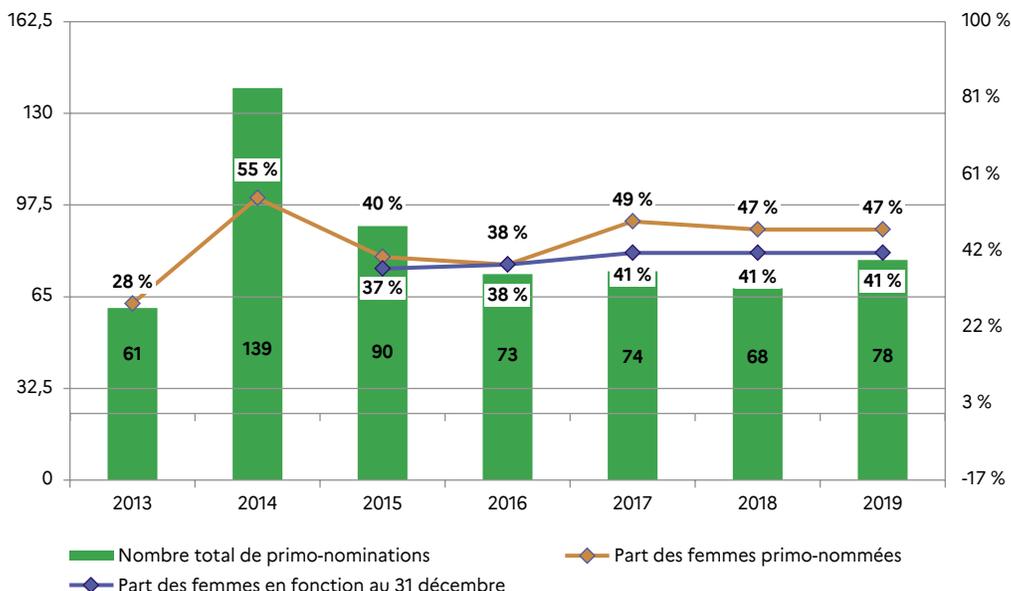
Pour l'ensemble de la fonction publique hospitalière, le taux de primo-nominations féminines est resté stable entre 2018 et 2019. **Il atteint 47 % au titre de l'année 2019, soit 7 points de plus que l'objectif légal de 40 % de nominations de personnes** de chaque sexe au sein des emplois de direction.

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 2019. Néanmoins, des différences notables existent selon les types d'emplois.

Le pourcentage de femmes en fonctions au sein des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant de la FPH est resté stable entre 2018 et 2019, s'établissant à 41 %, soit au-dessus de **l'objectif à terme 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 taux 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.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein de la fonction publique hospitalière entre 2013 et 2019



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 2019

- 21 hommes (66 %)
- 11 femmes (34 %)

3 agents nommés

- 2 hommes (67 %)
- 1 femme (33 %)

2 agents primo-nommés

- 1 homme (50 %)
- 1 femme (50 %)

Le taux de renouvellement de ces emplois est de 9 % dont 6 % par des personnes primo-nommées.

L'unique primo-nomination féminine pour l'année 2019 à l'emploi de directeur de CHU et de directeur de CHR représente la moitié du total des primo-nominations à ces emplois (contre 33 % du total des primo-nominations en 2018). D'une année sur l'autre, ces pourcentages sont très fluctuants et **non significatifs** en raison de l'échantillon très limité.

Les chiffres relatifs à la féminisation de ces emplois font état d'un bilan plutôt stable puisque **le pourcentage de femmes en poste sur ces emplois n'a pas changé entre 2018 et 2019**. Au titre de l'année 2019, 34 % des emplois de directeurs de CHU et de CHR sont occupés par des femmes.

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 :

315 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 235 hommes (75 %)
- 80 femmes (25 %)

129 agents nommés

- 101 hommes (78 %)
- 28 femmes (22 %)

38 agents primo-nommés

- 25 hommes (66 %)
- **13 femmes (34 %)**

A titre liminaire, il convient de noter que les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital ont fait l'objet en 2019 d'un nombre relativement faible de primo-nominations puisque 38 primo-nominations ont concerné ces emplois sur un total de 129 nominations, soit 29 % du total. Ce faible renouvellement influe négativement sur l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées, lequel ne s'applique qu'aux primo-nominations alors que le taux de renouvellement de ces emplois est de 41 % en 2019 dont 12 % par des personnes primo-nommées

Les primo-nominations féminines pour l'année 2019 aux emplois fonctionnels de directeur d'hôpital ont représenté **34 % du total des primo-nominations**. Si en 2018, le taux de primo-nominations féminines était proche (33 %), 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 augmenté en 2019 de un point entre 2018 et 2019. **Au titre de l'année 2019, 25 % des emplois fonctionnels de directeur d'hôpital sont occupés par des femmes**, contre 24 % en 2018. Ce pourcentage était seulement de 21 % et 23 % en 2015 et 2016, ce qui 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 contribuer progressivement à l'atteinte d'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 %)

0 agents nommés

- 0 homme (0 %)
- 0 femme (0 %)

0 agent primo-nommés

- 0 homme (0 %)
- **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.

Le pourcentage de femmes en poste sur les emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social, s'établit à 25 % au titre de l'année 2019 et depuis 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 :

86 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 23 hommes (27 %)
- 63 femmes (73 %)

40 agents nommés

- 11 hommes (28 %)
- 29 femmes (72 %)

15 agents primo-nommés

- 3 hommes (20 %)
- **12 femmes (80 %)**

Avec un taux de renouvellement important de ces emplois de 47 % dont 17 % par des personnes primo-nommées, 38 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations en 2019.

Les primo-nominations féminines pour l'année 2019 aux emplois fonctionnels de directeur de soins **ont représenté 80 % 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 illustre la forte proportion de femmes occupant ces emplois : **en 2019, 73 % des emplois fonctionnels de directeur de soins sont occupés par des femmes**. Là aussi, il s'agit d'un pourcentage comparable 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, 71 % des effectifs de ce corps au 1^{er} janvier 2019.

Ces taux très élevés contribuent à la féminisation des emplois d'encadrement supérieur et de direction de la fonction publique hospitalière, mais aboutissent toutefois, à l'échelle des 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 :

191 agents en fonction
au 31 décembre 2019

- 88 hommes (46 %)
- 103 femmes (54 %)

39 agents nommés

- 18 hommes (46 %)
- 21 femmes (54 %)

23 agents primo-nommés

- 12 hommes (52 %)
- **11 femmes (48 %)**

Avec un taux de renouvellement de ces emplois de 20 % dont 12 % par des personnes primo-nommées, 59 % des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

Les primo-nominations féminines pour l'année 2019 aux emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel **ont représenté 48 % du total des primo-nominations**. Ce pourcentage est en baisse par rapport aux trois dernières années (62 % en 2018, 67 % en 2015 et 2017 et 50 % en 2016).

Ces chiffres contribuent néanmoins au maintien d'une quasi-parité depuis 2015 pour 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 2019, **54 % des emplois de directeur d'établissement sanitaire, social, médico-social sur échelon fonctionnel sont ainsi occupés par des femmes** (53 % en 2018).



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 fonctions au sein de ces emplois est en constante augmentation depuis 2015 et s'élève à 41 % en 2019 contre 37 % en 2015. L'objectif à terme de 40 % de personnes de chaque sexe 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 emplois : de fait, au titre de l'année 2019, 73 % 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 25 % pour les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital.

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 1 : tableau des différents types d'emplois entrant dans le périmètre du DNE

Emplois et types d'emploi de la fonction publique de l'État

Types d'emploi	Emplois
1	Secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre, Ambassadeurs Préfets en poste territorial Directeurs des services actifs de police en fonctions à l'administration centrale et chef du service de l'inspection générale de la police nationale, Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle Recteurs d'académie Emplois de vice-président, de président de section et de secrétaire général du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, Emplois de vice-président, de président de l'autorité environnementale, de président de section et de président de la commission permanente des ressources naturelles du Conseil général de l'environnement et du développement durable Emplois de direction du Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies, directeurs généraux des agences régionales de santé
2	Chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État 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'emploi de la fonction publique territoriale

Régions et départements

Types d'emploi	Emplois
1	Emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

Communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants

Types d'emploi	Emplois
1	Emplois de directeur général des services, de directeur général adjoint des services et de directeur général des services techniques et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

Ville de Paris

Types d'emploi	Emplois
1	Emplois mentionnés à l'article 34 du décret n°94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes et au I de l'article 4 du décret n° 2010-1767 du 30 décembre 2010 relatif aux emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services de mairie d'arrondissement de Paris



Emplois et types d'emploi de la fonction publique hospitalière

Types d'emploi	Emplois
1	Emplois de directeur de centre hospitalier universitaire et de directeur de centre hospitalier régional
2	Emplois fonctionnels de directeurs d'hôpital Emplois fonctionnel de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social Emplois de directeur des soins Emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social exercés sur échelon fonctionnel

Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019



Sommaire

Annexe 2 : informations transmises par les 11 départements ministériels

MEAE	Nominations féminines										Primo-nominations féminines										Femmes en poste au 31 décembre 2019				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	
Secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	25%	0%	0%	25%	50%	100%	40% (2/5)	33%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	(1/1)	8%	18%	18%	17%	17%	18%	17%	17%	40% (4/10)
Ambassadeurs	26%	24%	27%	25%	27%	29%	32% (23/73)	29%	23%	33%	35%	28%	36%	31% (11/36)	22%	25%	25%	26%	26%	25%	25%	25%	26%	26%	25% (46/181)
Chefs de service	43%	43%	20%	11%	26%	0%	14% (2/14)	25%	50%	50%	0%	40%	0%	25% (2/8)	33%	25%	29%	24%	24%	25%	29%	24%	24%	24%	24% (5/21)
Sous-directeurs	29%	37%	23%	30%	30%	26%	28% (13/46)	30%	37%	24%	37%	20%	28%	22% (5/23)	28%	29%	25%	30%	28%	29%	25%	25%	30%	24%	24% (15/63)

Ministères chargés des affaires sociales	Nominations féminines										Primo-nominations féminines										Femmes en poste au 31 décembre 2019					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	9%	44%	0%	86%	75%	20%	40% (2/5)	0%	50%	0%	86%	67%	0%	40% (2/5)	19%	44%	50%	44%	41%	19%	44%	50%	44%	44%	41% (7/17)	
Directeur général d'ARS	-	-	0%	38%	20%	40%	28% (2/7)	-	-	0%	25%	50%	50%	28% (2/7)	26%	27%	24%	27%	29%	26%	27%	24%	36%	29%	29% (5/17)	
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	-	-	-	-	33%	0%	50% (1/2)	-	-	-	-	33%	0%	50% (1/2)	-	-	33%	-	0%	-	-	33%	0%	0%	0% (0/5)	
Chefs de service	44%	40%	60%	45%	50%	90%	67% (8/12)	50%	50%	67%	50%	0%	100%	33% (1/3)	47%	50%	47%	50%	63%	47%	50%	47%	50%	63%	63% (12/19)	
Sous-directeurs	39%	79%	69%	30%	39%	43%	28% (8/28)	36%	75%	43%	20%	46%	39%	33% (2/6)	60%	45%	42%	40%	40%	60%	45%	42%	40%	40%	40% (17/42)	
Directeurs de projet et experts de haut niveau	40%	79%	50%	43%	29%	29%	83% (5/6)	33%	40%	50%	33%	25%	25%	67% (2/3)	63%	50%	42%	50%	58%	63%	50%	42%	42%	42%	58% (7/12)	
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	28%	41%	35%	36%	57%	36%	31% (5/16)	42%	55%	45%	36%	58%	44%	30% (3/10)	31%	32%	41%	32%	40%	31%	32%	41%	40%	39%	39% (34/87)	
Responsables d'unité départementale en DIRECCTE	32%	42%	29%	41%	37%	32%	68% (15/22)	38%	44%	25%	58%	31%	44%	71% (10/14)	35%	33%	36%	33%	38%	35%	33%	36%	36%	38%	48%	48% (44/91)

Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019

Annexe 2 : informations transmises par les 11 départements ministériels

Ministère de la culture	Nominations féminines							Primo-nominations féminines							Femmes en poste au 31 décembre 2019				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	0%	67%	0%	50%	0%	50%	100%	0%	100%	0%	50%	0%	50%	100%	30%	30%	33%	29%	33%
Chef du service du corps d'inspection et de contrôle	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%
Chefs de service	50%	67%	25%	67%	50%	28%	22%	100%	0%	0%	100%	0%	100%	100%	44%	50%	50%	40%	36%
Sous-directeurs	31%	29%	30%	0%	9%	50%	25%	38%	17%	29%	0%	0%	100%	0%	27%	24%	19%	33%	24%
Directeurs de projet	0%	50%	50%	100%	0%	50%	100%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	50%	50%	50%	50%	100%
Experts de haut niveau	100%	33%	100%	100%	100%	50%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	50%	33%	100%	66%	66%
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	46%	35%	36%	32%	71%	50%	27%	50%	30%	33%	38%	33%	50%	28%	41%	33%	38%	35%	32%

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	Nominations féminines							Primo-nominations féminines							Femmes en poste au 31 décembre 2019				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	100%	100%	100%	0%	100%	75%	0%	100%	100%	100%	0%	0%	50%	0%	67%	50%	43%	29%	29%
Emplois de direction du CGAAR	40%	0%	25%	33%	33%	60%	0%	0%	0%	100%	33%	50%	33%	0%	25%	33%	33%	44%	50%
Chefs de service	50%	67%	25%	67%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	100%	44%	50%	50%	33%	40%	40%
Sous-directeurs	31%	29%	30%	0%	9%	40%	50%	38%	17%	29%	0%	0%	40%	66%	27%	24%	19%	44%	48%
Experts de haut niveau	100%	33%	100%	100%	100%	60%	100%	100%	0%	0%	0%	100%	66%	100%	50%	33%	100%	60%	50%
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	46%	35%	36%	32%	71%	15%	31%	50%	30%	33%	38%	33%	20%	31%	41%	33%	38%	27%	29%

Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019



Sommaire

Annexe 2 : informations transmises par les 11 départements ministériels

Ministère des armées	Nominations féminines										Primo-nominations féminines					Femmes en poste au 31 décembre 2019				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	0%	33%	14%	20%	33%	31%	50% (1/2)	0%	33%	17%	20%	33%	31%	50% (1/2)	10%	18%	20%	21%	26% (9/34)	
Chefs de service	0%	67%	0%	0%	31%	24%	20% (2/10)	0%	0%	0%	0%	20%	0%	0% (0/3)	13%	7%	21%	15%	20% (4/20)	
Sous-directeurs	33%	22%	38%	39%	31%	29%	29% (6/21)	33%	20%	43%	29%	33%	11%	40% (2/5)	33%	35%	33%	25%	27% (8/30)	
Experts de haut niveau et Directeurs de projet	44%	14%	43%	40%	50%	50%	29% (2/7)	80%	20%	50%	0%	50%	33%	20% (1/5)	31%	36%	45%	64%	43% (6/14)	
Inspecteurs civils du ministère de la défense	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0% (0/0)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0% (0/0)	60%	60%	25%	50%	33% (1/3)	

Ministères chargés de l'écologie et de la cohésion des territoires	Nominations féminines										Primo-nominations féminines					Femmes en poste au 31 décembre 2019				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	50%	33%	11%	50%	50%	33%	50% (5/10)	50%	33%	14%	50%	50%	33%	50% (5/10)	17%	21%	20%	27%	33% (8/24)	
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	0%	0%	100%	100%	0%	0%	0% (0/3)	0%	0%	100%	100%	0%	0%	0% (0/2)	100%	67%	67%	0%	0% (0/5)	
Emplois de direction du CGEDD	50%	0%	50%	50%	25%	0%	0% (0/0)	100%	0%	50%	0%	33%	0%	0% (0/0)	33%	50%	33%	17%	17% (1/6)	
Chefs de service	0%	67%	40%	38%	33%	29%	16% (1/6)	0%	100%	67%	50%	100%	0%	33% (1/3)	15%	22%	43%	21%	27% (7/26)	
Sous-directeurs	22%	33%	34%	21%	35%	44%	36% (12/33)	24%	33%	38%	31%	55%	44%	48% (10/21)	18%	18%	30%	29%	32 (34/107)	
Directeurs de projet	38%	0%	0%	25%	14%	33%	50% (1/2)	67%	0%	0%	0%	0%	50%	50% (1/2)	11%	8%	11%	20%	25% (2/8)	
Experts de haut niveau	33%	50%	18%	0%	33%	20%	0% (0/0)	0%	50%	100%	0%	-	100%	0% (0/0)	29%	35%	10%	14%	14% (1/7)	
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	50%	26%	15%	22%	33%	36%	26% (6/23)	57%	15%	20%	25%	38%	44%	32% (6/19)	18%	23%	22%	28%	30% (27/91)	

Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019

Annexe 2 : informations transmises par les 11 départements ministériels

Ministères économiques et financiers	Nominations féminines							Primo-nominations féminines							Femmes en poste au 31 décembre 2019				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	43%	0%	67%	67%	67%	40%	60% (3/5)	43%	0%	80%	67%	60%	50%	67%	36%	44%	39%	47%	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% (2/2)	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	33%	25%	0% (0/3)
Chefs du service de corps d'inspection et de contrôle	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0% (0/0)	0%	100%	0%	0%	-	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100% (2/2)
Emplois de direction du CGIET	0%	33%	0%	0%	50%	0%	50% (1/2)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	22%	22%	22%	22%	22%	33% (3/9)
Chefs de service	27%	17%	23%	50%	32%	13%	19% (5/26)	67%	0%	20%	50%	29%	17%	0%	25%	26%	28%	20%	18% (8/44)
Sous-directeurs	33%	31%	30%	25%	34%	33%	29% (14/49)	36%	44%	26%	42%	29%	25%	15%	31%	30%	30%	33%	30% (30/100)
Directeurs de projet	60%	40%	50%	67%	20%	0%	40% (2/5)	50%	33%	0%	100%	0%	0%	50%	53%	58%	29%	18%	23% (3/13)
Experts de haut niveau	50%	50%	33%	6%	22%	28%	9% (1/11)	0%	67%	60%	11%	17%	100%	50%	27%	18%	19%	16%	18% (4/22)
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	0%	33%	17%	17%	0%	20%	50% (1/2)	0%	33%	0%	29%	0%	20%	0%	8%	11%	10%	13%	11% (3/27)
Chefs de mission du CGEFI	29%	0%	29%	30%	25%	43%	0% (0/2)	50%	0%	29%	30%	25%	43%	0%	28%	28%	28%	27%	26% (10/38)
Emplois de direction des services du CBCM	50%	0%	0%	67%	29%	0%	67% (2/3)	100%	0%	0%	100%	67%	0%	0%	10%	18%	36%	36%	36% (4/11)
Emplois de direction de la direction générale des douanes et des droits indirects	13%	19%	20%	31%	19%	28%	8% (3/38)	18%	1%	40%	33%	40%	33%	20%	18%	18%	20%	23%	24% (30/123)
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%	29% (8/28)	-	-	-	-	-	23%	41% (7/17)	-	-	-	22%	27% (35/13)

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.

Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019



Sommaire

Annexe 2 : informations transmises par les 11 départements ministériels

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 2019				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	33%	100%	50%	0%	60%	0%	50% (2/4)	100%	100%	50%	0%	60%	0%	67% (2/3)	60%	60%	50%	50%	60% (6/10)
Recteurs d'académie	36%	29%	33%	50%	33%	33%	50% (6/12)	43%	25%	50%	67%	0%	43%	67% (4/6)	33%	50%	48%	50%	48% (14/29)
Chefs de service	13%	21%	40%	11%	21%	43%	29% (4/14)	0%	25%	33%	100%	100%	33%	22% (2/9)	26%	24%	24%	33%	26% (6/23)
Sous-directeurs	43%	25%	17%	29%	33%	43%	35% (7/20)	50%	20%	40%	33%	50%	46%	29% (2/7)	26%	25%	28%	34%	40% (14/35)
Directeurs de projet et experts de haut niveau	80%	33%	67%	20%	60%	43%	45% (5/11)	100%	29%	100%	0%	100%	25%	27% (3/11)	36%	31%	50%	47%	42% (8/19)
Directeurs et directeurs adjoints des services académiques de l'éducation nationale	29%	21%	28%	32%	28%	60%	33% (27/81)	29%	9%	24%	43%	40%	59%	50% (13/26)	27%	29%	30%	37%	39% (64/164)
Secrétaires généraux d'académie	57%	44%	17%	0%	33%	0%	13% (2/15)	0%	67%	20%	0%	25%	0%	25% (1/4)	26%	19%	19%	19%	23% (7/13)

Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019

Annexe 2 : informations transmises par les 11 départements ministériels

Ministère de l'intérieur	Nominations féminines							Primo-nominations féminines							Femmes en poste au 31 décembre 2019				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	31%	0%	17%	38%	14%	0%	20% (1/15)	33%	0%	0%	43%	0%	0%	25% (1/4)	22%	13%	11%	13% (2/15)	
Commissaires, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	0%	0	0	0	0%	0%	0% (0/0)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0% (0/0)	0%	0%	0%	0%	0% (0/0)
Préfets en poste territorial	15%	19%	19%	17%	28%	37%	24% (10/42)	25%	31%	29%	10%	35%	33%	37% (6/16)	20%	20%	26%	28% (34/120)	
Directeurs des services actifs de la police nationale et chef de service de l'IGPN	0%	20%	0%	0%	25%	0%	33% (1/3)	0%	25%	0%	0%	25%	0%	33% (1/3)	22%	22%	30%	22%	20% (2/10)
Chefs de service	17%	40%	0%	17%	17%	22%	22% (2/9)	0%	6,7%	0%	0%	0%	33%	0% (0/1)	14%	22%	9%	15%	17% (2/12)
Sous-directeurs	42%	11%	30%	41%	24%	30%	26% (9/35)	46%	0%	33%	30%	38%	25%	9% (1/11)	23%	24%	35%	29%	25% (12/48)
Directeurs de projet	22%	13%	14%	33%	20%	0%	16% (1/6)	33%	25%	0%	25%	0%	0%	25% (1/4)	33%	22%	40%	18%	11% (1/9)
Experts de haut niveau	0%	0%	50%	33%	0%	50%	100% (2/2)	0%	0%	100%	100%	0%	50%	100% (2/2)	0%	33%	0%	0%	50% (2/4)
Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	0%	0%	0%	0%	100%	0%	50% (1/2)	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0% (0/0)	0%	0%	20%	20%	40% (2/5)
Inspecteurs généraux et contrôleurs généraux de la police nationale	17%	26%	21%	23%	33%	25%	15% (9/59)	30%	31%	40%	10%	22%	33%	21% (6/29)	19%	17%	18%	19%	20% (24/120)
Postes territoriaux occupés par des sous-préfets	32%	30%	27%	34%	37%	39%	31% (49/158)	42%	40%	37%	44%	47%	45%	47% (30/64)	27%	29%	30%	29%	33% (151/453)

Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019



Annexe 2 : informations transmises par les 11 départements ministériels

Ministère de la justice	Nominations féminines							Primo-nominations féminines							Femmes en poste au 31 décembre 2019				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	67%	0%	100%	0%	33%	66%	33% (1/3)	67%	0%	100%	0%	40%	50%	50% (1/2)	71%	57%	38%	44%	40% (4/10)
Chefs de service	0%	40%	100%	20%	64%	40%	29% (2/7)	0%	50%	100%	50%	57%	33%	50% (1/2)	38%	43%	58%	50%	31% (4/13)
Sous-directeurs	50%	50%	38%	13%	29%	30%	38% (6/16)	60%	33%	44%	17%	31%	43%	22% (2/9)	38%	32%	31%	38%	38% (10/26)
Experts de haut niveau et Directeurs de projet	0%	33%	0%	100%	0%	33%	75% (3/4)	0%	50%	0%	0%	0%	33%	75% (3/4)	0%	25%	0%	25%	50% (4/8)

Services du Premier ministre	Nominations féminines							Primo-nominations féminines							Femmes en poste au 31 décembre 2019				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	40%	10%	17%	0%	50%	25%	0% (0/0)	40%	10%	17%	0%	75%	25%	0% (0/4)	19%	15%	50%	7%	14% (3/21)
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	20%	50%	0%	0%	0%	25%	0% (0/0)	20%	50%	0%	0%	0%	33%	0% (0/2)	18%	8%	0%	25%	0% (0/0)
Chefs de service	50%	33%	50%	33%	17%	0%	33% (1/3)	50%	33%	0%	33%	0%	0%	0% (0/2)	43%	29%	17%	25%	20% (1/5)
Sous-directeurs	0%	22%	13%	0%	36%	33%	27% (3/11)	0%	25%	17%	0%	50%	33%	0% (0/0)	19%	21%	38%	31%	27% (4/15)
Directeurs de projet	50%	67%	29%	50%	50%	0%	0% (0/0)	100%	67%	33%	0%	50%	0%	0% (0/0)	50%	33%	50%	33%	50% (1/2)
Experts de haut niveau	67%	0%	0%	0%	0%	20%	0% (0/1)	50%	0%	0%	0%	0%	25%	0% (0/0)	0%	0%	0%	17%	0% (0/4)
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	23%	28%	24%	30%	36%	36%	0% (0/0)	27%	33%	33%	43%	45%	40%	0% (0/0)	25%	25%	28%	30%	0% (0/0)

Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019

Annexe 2 : informations transmises par les 11 départements ministériels

Fonction publique hospitalière	Nominations féminines							Primo-nominations féminines							Femmes en poste au 31 décembre 2019				
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Directeurs généraux CHU-CHR	13%	33%	70%	0%	29%	33%	33% (1/3)	25%	40%	63%	0%	25%	33%	50% (1/2)	37%	35%	38%	34%	34% (11/32)
Emplois fonctionnel DH	15%	32%	17%	19%	30%	29%	22% (28/129)	27%	36%	20%	26%	38%	33%	27% (13/48)	21%	23%	35%	25%	25% (80/315)
Emplois fonctionnels D3S	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0% (0/0)	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0% (0/0)	0%	0%	25%	25%	25% (1/4)
Emplois fonctionnels DS	-	70%	83%	89%	71%	58%	72% (29/40)	-	72%	80%	86%	71%	73%	80% (12/15)	69%	71%	72%	71%	73% (63/86)
Emplois D3S sur échelon fonctionnel	32%	17%	63%	46%	64%	65%	54% (21/39)	31%	22%	67%	50%	67%	62%	48% (11/23)	51%	46%	51%	53%	54% (103/191)

Stock (agents en fonctions) au 31 décembre 2019 dans les collectivités territoriales et EPCI

Stock au 31 décembre 2019					
	DGS	%	DGAS	%	TOTAL
HOMMES	302	82,07%	736	60,18%	1097
FEMMES	66	17,93%	487	39,82%	562
TOTAL	368	100,00%	1223	100,00%	1659

Stock au 31 décembre 2019 selon le type de collectivités

Stock au 31 décembre 2019																			
Nombre total d'emplois fonctionnels						DGS						DGAS							
H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	
CR	86	64,66%	47	35,34%	133	15	93,75%	1	6,25%	16	70	60,34%	46	39,66%	116	1	100,00%	0	0,00%
CD	292	66,51%	147	33,49%	439	85	90,43%	9	9,57%	94	206	60,23%	136	39,77%	342	1	33,33%	2	66,67%
C	234	58,65%	165	41,35%	399	66	62,86%	39	37,14%	105	146	54,48%	122	45,52%	268	22	84,62%	4	15,38%
EPCI	485	70,49%	203	29,51%	688	136	88,89%	17	11,11%	153	314	63,18%	183	36,82%	497	35	92,11%	3	7,89%
TOTAL	1 097	66,12%	562	33,88%	1 659	302	82,07%	66	17,93%	368	736	60,18%	487	39,82%	1 223	59	86,76%	9	13,24%

Evolution du stock depuis 2014

Evolution du stock depuis 2014																									
		2014				2015				2016				2017				2018				2019			
	%	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL			
TOTAL	73,82%	1187	421	1152	1152	439	1158	1158	474	1162	1162	498	1117	1117	526	1097	1097	562	1097	562	1097	562			
%		26,18%		72,41%	27,59%		70,96%	29,04%		70,00%	30,00%		67,99%	32,01%		66,12%	33,88%		66,12%	33,88%		33,88%			

Les nominations dans les collectivités territoriales et les EPCI en 2019

Nominations 2019						
DGS	%	DGAS	%	TOTAL	%	
HOMMES	58	74,36%	160	56,74%	228	60,96%
FEMMES	20	25,64%	122	43,26%	146	39,04%
TOTAL	78	100,00%	282	100,00%	374	100,00%

Les nominations selon le type de collectivités en 2019

Nominations en 2019																									
Nombre total d'emplois fonctionnels										DGS					DGAS					DGST					
CR	CD	C	EPCI	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL	
																									%
23	68	56	81	228	57,50%	17	42,50%	40	3	75,00%	1	25,00%	4	20	55,56%	16	44,44%	36	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0
38	35	46	45	106	64,15%	38	35,85%	106	20	83,33%	4	16,67%	24	48	59,26%	33	40,74%	81	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%	1
46	45	19	126	102	54,90%	46	45,10%	102	16	64,00%	9	36,00%	25	35	50,00%	35	50,00%	70	5	71,43%	2	28,57%	7	7	
45	35	19	126	126	64,29%	45	35,71%	126	19	76,00%	6	24,00%	25	57	60,00%	38	40,00%	95	5	83,33%	1	16,67%	6	6	
146	146	146	374	374	60,96%	146	39,04%	374	58	74,36%	20	25,64%	78	160	56,74%	122	43,26%	282	10	71,43%	4	28,57%	14	14	

Les primo-nominations dans les collectivités territoriales et les EPCI en 2019

Primo-nominations 2019					
DGS	%	DGAS	%	DGST	%
HOMMES	24	80	49,38%	5	53,17%
FEMMES	10	82	50,62%	4	46,83%
TOTAL	34	162	100,00%	9	100,00%

Les primo-nominations selon le type de collectivités en 2019

Primo-nominations 2019																									
Nombre total d'emplois fonctionnels										DGS					DGAS					DGST					
CR	CD	C	EPCI	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL	H	%	F	%	TOTAL	
																									%
11	39	23	36	109	55,00%	9	45,00%	20	2	66,67%	1	33,33%	3	9	52,94%	8	47,06%	17	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0
28	28	28	67	67	58,21%	28	41,79%	67	11	84,62%	2	15,38%	13	28	52,83%	25	47,17%	53	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%	1
28	45	51	51	51	45,10%	28	54,90%	51	5	50,00%	5	50,00%	10	17	44,74%	21	55,26%	38	1	33,33%	2	66,67%	3	3	
31	36	67	67	67	53,73%	31	46,27%	67	6	75,00%	2	25,00%	8	26	46,15%	28	51,85%	54	4	80,00%	1	20,00%	5	5	
96	109	109	205	205	53,17%	96	46,83%	205	24	70,59%	10	29,41%	34	80	49,38%	82	50,62%	162	5	55,56%	4	44,44%	9	9	

Annexe 3 : informations fournies par la fonction publique territoriale

Evolution du nombre de collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle complet par type depuis 2013

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Régions - Collectivités territoriales à statut particulier	0 0%	1 8%	3 11%	15 24%	2 5%	3 7%	5 13%
Départements	1 50%	2 17%	8 29%	13 21%	9 22%	19 42%	15 41%
Communes	1 50%	9 75%	3 11%	14 23%	8 20%	6 13%	10 27%
EPCI	0 0%	0 0%	14 50%	20 33%	22 54%	17 38%	7 19%
TOTAL	2	12	28	62	41	45	37

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		2019	
	Cycles achevés	Soumis à contribution												
Régions - Collectivités territoriales à statut particulier	0	0	1	1	3	1	15	1	2	1	3	2	5	4
Départements	1	0	2	1	8	1	13	0	9	1	19	6	15	6
Communes	1	0	9	1	3	0	14	1	8	3	6	3	10	4
EPCI	0	0	0	2	14	3	20	1	22	12	17	9	7	0
TOTAL	2	0	12	4	28	5	62	3	41	17	45	20	37	14

Annexe 3 : informations fournies par la fonction publique territoriale

Stock (agents en fonction) au 31 décembre 2019 dans les collectivités territoriales et EPCI ayant accompli ou achevé un cycle

	Stock au 31 décembre 2019 (collectivités et EPCI ayant accompli ou achevé un cycle)							
	DGS	%	DGAS	%	DGST	%	TOTAL	%
HOMMES	50	60,24%	130	60,19%	3	42,86%	183	59,80%
FEMMES	33	39,76%	86	39,81%	4	57,14%	123	40,20%
TOTAL	83	100,00%	216	100,00%	7	100,00%	306	100,00%

Les nominations dans les collectivités territoriales et EPCI ayant accompli ou achevé un cycle en 2019

	Nominations 2019 (collectivités et EPCI ayant accompli ou achevé un cycle)							
	DGS	%	DGAS	%	DGST	%	TOTAL	%
HOMMES	18	62,07%	54	54,55%	1	25,00%	73	55,30%
FEMMES	11	37,93%	45	45,45%	3	75,00%	59	44,70%
TOTAL	29	100,00%	99	100,00%	4	100,00%	132	100,00%

Les primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI ayant accompli ou achevé un cycle en 2019

	Primo-nominations 2019 (collectivités et EPCI ayant accompli ou achevé un cycle)							
	DGS	%	DGAS	%	DGST	%	TOTAL	%
HOMMES	10	58,82%	33	48,53%	0	0,00%	43	48,86%
FEMMES	7	41,18%	35	51,47%	3	100,00%	45	51,14%
TOTAL	17	100,00%	68	100,00%	3	100,00%	88	100,00%

Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019



Sommaire

Annexe 3 : informations fournies par la fonction publique territoriale

Liste des collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle au titre de l'année 2019

N° du dpt	Déclarant	Nombre de nominations		Déroulement du cycle	
		H	F	Début du cycle (date de la 1 ^{ère} primo- nomination)	Durée du cycle
06	Département des Alpes-Maritimes	2	3	2016	3
11	Département de l'Aude	2	3	2013	6
13	Marseille	4	1	2016	3
13	Département des Bouches-du-Rhône	4	1	2016	3
23	Département de la Creuse	3	2	2013	6
25	Département du Doubs	4	1	2013	6
30	Département du Gard	3	2	2013	6
33	Département de la Gironde	4	1	2013	6
35	Rennes Métropole - Rennes (mutualisé)	3	2	2013	6
35	Région Bretagne	4	1	2013	6
38	Grenoble-Alpes-Métropole	3	2	2015	4
38	Département de l'Isère	3	2	2013	6
42	CA Loire Forez Agglomération (LFA)	2	3	2015	4
44	Département de Loire-Atlantique	2	3	2016	3
59	Région Hauts-de-France	4	1	2015	4
67	Région Grand Est	3	2	2016	3
68	CA Mulhouse Alsace Agglomération- Mulhouse (mutualisation)	3	2	2017	2
69	Lyon	2	3	2016	3
69	Département du Rhône	4	1	2016	3
69	Région Auvergne-Rhône-Alpes	4	1	2016	3
69	Vénissieux (surclassée)	4	1	2013	6
71	Département de Saône-et-Loire	4	1	2013	6
75	Métropole du Grand Paris	3	2	2016	3
75	Paris	7	6	2018	1
75	Région Ile-de-France	5	0	2016	3
77	Département de Seine-et-Marne	4	1	2016	3
78	CU Grand Paris Seine et Oise	3	2	2016	3
80	Département de La Somme	3	2	2013	6
83	Toulon	2	3	2013	6
83	Saint-Raphaël (surclassée)	3	2	2013	6
89	Département de l'Yonne	3	2	2013	6
92	Boulogne-Billancourt	3	2	2014	5
92	Rueil-Malmaison	4	1	2013	6
92	Courbevoie	4	1	2013	6
94	Département du Val-de-Marne	3	2	2013	6
94	EPT Grand-Orly Seine Bièvre	3	2	2016	3
95	SARCELLE (surclassé)	2	3	2015	4
TOTAL		123	70		
		63,73%	36,27%		
Durée moyenne du cycle					4

Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019

Annexe 3 : informations fournies par la fonction publique territoriale

Collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle et soumis au règlement d'une contribution

N° du dpt	Déclarant	Nombre de nominations		Déroulement du cycle	
		H	F	Début du cycle (date de la 1 ^{ère} primo-nomination)	Durée du cycle
13	Marseille	4	1	2016	3
13	Département des Bouches-du-Rhône	4	1	2016	3
25	Département du Doubs	4	1	2013	6
33	Département de la Gironde	4	1	2013	6
35	Région Bretagne	4	1	2013	6
59	Région Hauts-de-France	4	1	2015	4
69	Département du Rhône	4	1	2016	3
69	Région Auvergne-Rhône-Alpes	4	1	2016	3
69	Vénissieux (surclassée)	4	1	2013	6
71	Département de Saône-et-Loire	4	1	2013	6
75	Région Ile-de-France	5	0	2016	3
77	Département de Seine-et-Marne	4	1	2016	3
92	Rueil-Malmaison	4	1	2013	6
92	Courbevoie	4	1	2013	6
TOTAL		57	13		
		81,43%	18,57%		



ÉDITION
2020

Chiffres clés 2020 du dispositif des nominations équilibrées pour la fonction publique de l'État

Le dispositif des nominations équilibrées oblige les employeurs publics à respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe pour les primo nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique.

En 2020, 42 % de femmes ont été nommées pour la première fois à des postes dirigeants au sein des administrations de l'État. C'est la première fois que l'objectif légal du dispositif fixé depuis 2012 est atteint s'agissant des nominations au sein de la fonction publique d'État. Ce taux est en augmentation de 9 points depuis 2016.

La part des femmes qui occupent un emploi supérieur augmente dans quasiment tous les ministères. Elle a augmenté de 2 points entre 2019 et 2020 pour atteindre 33 %.

4 ministères sont soumis au versement d'une contribution financière en raison du non-respect du seuil minimal de primo-nominations, contre 6 en 2019

Cette évolution atteste de l'effectivité des politiques d'égalité et en particulier du dispositif des nominations équilibrées.



“ L'objectif légal de 40 % de primo-nominations est atteint pour la première fois pour l'ensemble de la fonction publique de l'État en 2020. ”

42 %

Le taux de primo-nominations féminines a augmenté de **5 points** entre 2019 et 2020, pour atteindre **42 %**.

Dans tous les départements ministériels à l'exception de 3 (Justice, Culture, Services du Premier ministre),

la part des femmes qui occupent un emploi supérieur augmente

“ L'appropriation du dispositif par les ministères se poursuit. ”

4 ministères contre 6

4 ministères sont soumis au versement d'une contribution financière, contre 6 en 2019.

+2 points

La part des femmes occupant un emploi supérieur a augmenté de **2 points** entre 2019 et 2020, pour atteindre **33 %**.

+13 points

Le taux de primo-nominations féminines au sein du **ministère chargé des Affaires sociales** a augmenté de 13 points entre 2019 et 2020 et s'établit à 61 %. La part des femmes occupant un emploi supérieur au sein de ce ministère est en **progression depuis 2016**. De 37 % en 2016, elle est passée à 46 % en 2020 (+ 9 points).

32 % à 44 %

en 2016 en 2020

Le taux de primo-nominations féminines au sein du **ministère de l'Intérieur** a augmenté de 12 points depuis 2016.

32 %

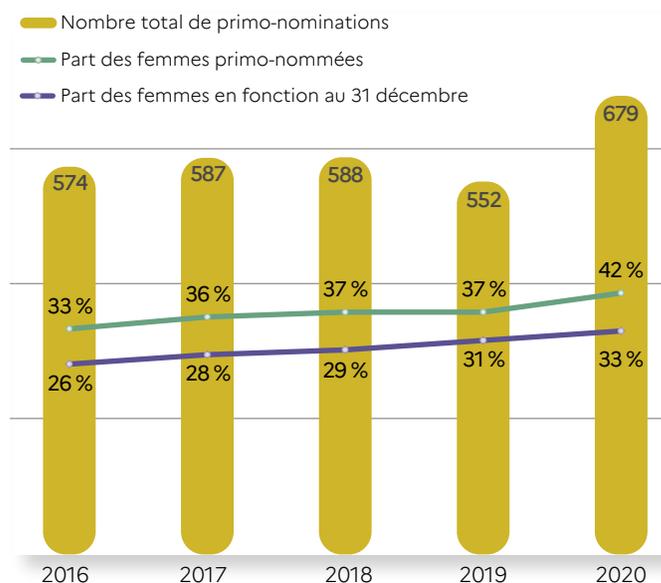
La part des femmes occupant un emploi supérieur au sein du **ministère de l'Écologie** ne cesse d'augmenter. Cette part atteint 32 % en 2020, contre 22 % en 2016 (+ 10 points).

40 %

La part des femmes occupant un emploi supérieur au sein du **ministère de l'Éducation nationale** a encore augmenté et se porte à 40 % en 2020, contre 30 % en 2016 (+ 10 points).

Les emplois supérieurs de la fonction publique de l'État continuent leur féminisation

Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans l'ensemble de la fonction publique de l'État entre 2016 et 2020



- Le taux de primo-nominations féminines a augmenté de 5 points entre 2019 et 2020, pour atteindre 42 %.
- Depuis 2016, ce taux a augmenté de 9 points.

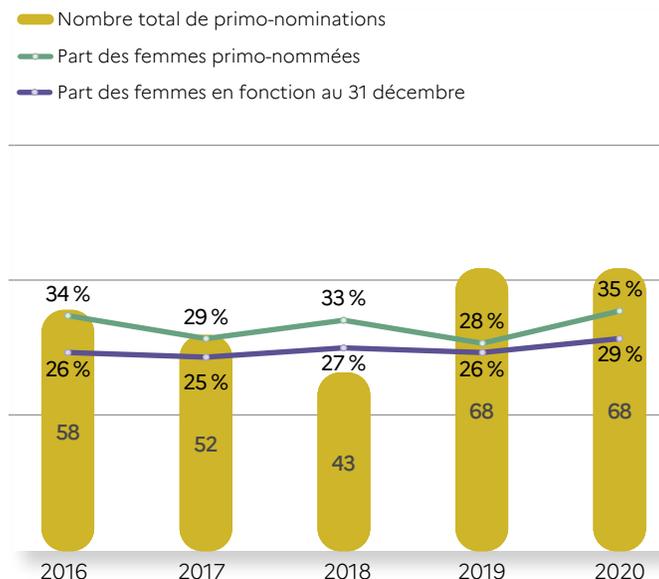
- 6 départements ministériels n'ont pas atteint l'objectif légal de 40 % mais seuls quatre d'entre eux sont soumis au versement d'une contribution financière compte tenu des règles d'arrondi (contre 6 en 2019).
- Le montant global des pénalités financières pour la fonction publique de l'État s'élève à 1 170 k€, soit 46 % de moins qu'en 2019 (2 160 k€).

- La part des femmes occupant un emploi supérieur a augmenté de deux points entre 2019 et 2020, pour atteindre 33 %. Depuis 2016, l'augmentation est de 7 points.
- Dans tous les départements ministériels à l'exception de 3 (Justice, Culture, Services du Premier ministre), la part des femmes qui occupent un emploi supérieur augmente.



Affaires étrangères

Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère chargé de l'Europe et des Affaires étrangères entre 2016 et 2020



- Le taux de primo-nominations féminines a augmenté de 7 points entre 2019 et 2020.
- Il atteint 35 % pour l'année 2020.



- La part des femmes occupant un emploi supérieur a augmenté de 3 points entre 2019 et 2020, passant de 26 % à 29 %.

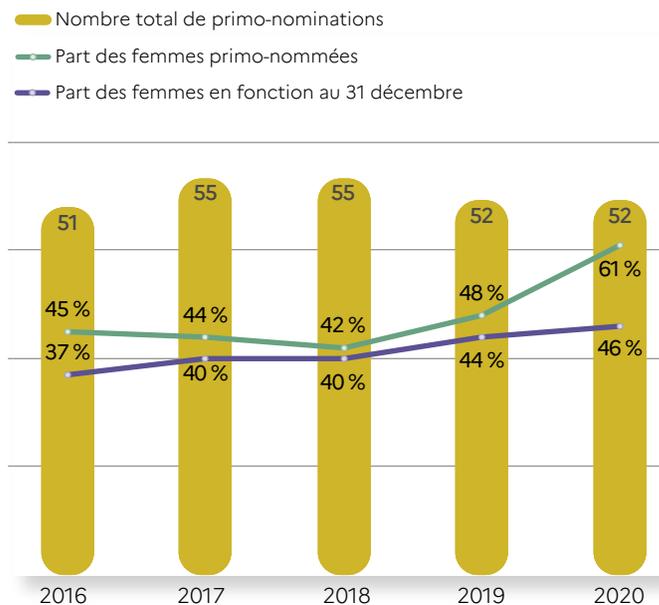


- Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères n'a pas atteint l'objectif légal de 40 % et est soumis au versement d'une contribution financière de 270 000 euros pour 3 unités manquantes.
- Cela dit, ce montant était de 720 000 euros pour 8 unités manquantes en 2019.



Affaires sociales

Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère chargé des Affaires sociales entre 2016 et 2020



- Le taux de primo-nominations féminines a augmenté de 13 points entre 2019 et 2020
- Il atteint 61 % pour l'année 2020.



- La part des femmes occupant un emploi supérieur est en progression depuis 2016
- En 2020, la part des femmes est de 46 %, contre 44 % en 2019.

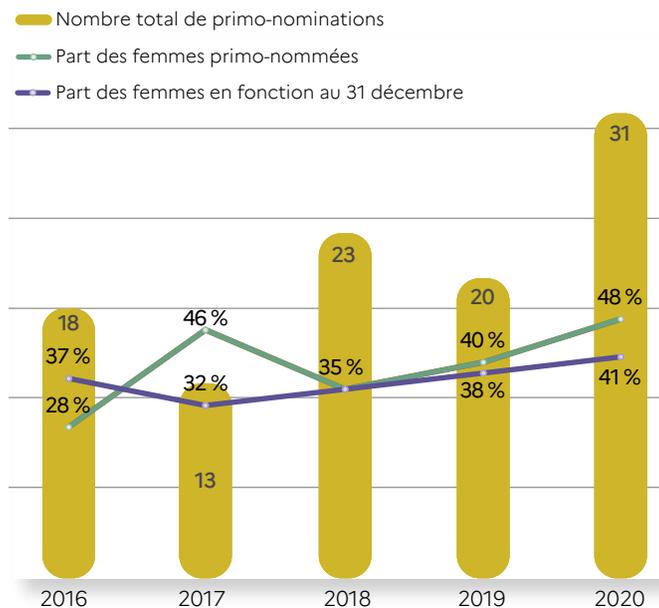


- Le ministère chargé des Affaires sociales a atteint l'objectif légal de 40 % et n'est soumis à aucune contribution financière.



Agriculture

Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère chargé de l'Agriculture entre 2016 et 2020



- Le taux de primo-nominations féminines a connu une **augmentation** significative de **8 points** entre 2019 et 2020.
- Ce taux atteignait **40 %** en 2019.
- Il atteint **48 %** en 2020.



- La part des femmes occupant un emploi supérieur est en **constante progression** depuis 2018.
- En 2020, la part des femmes est de **41 %** (contre **38 %** en 2019).

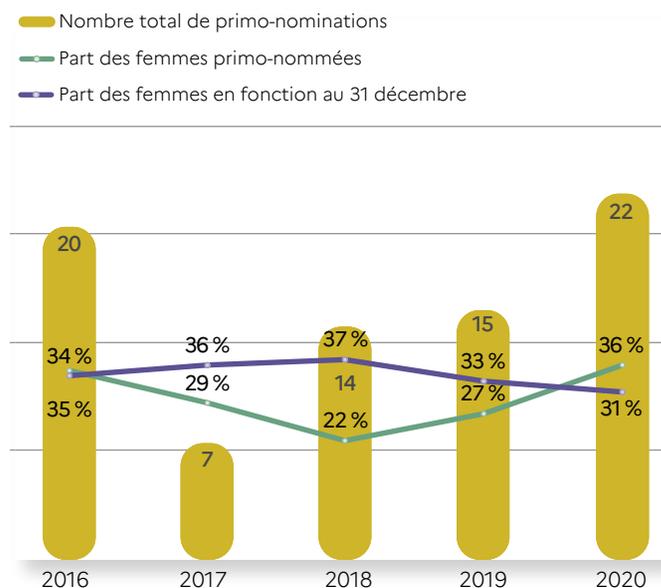


- Le ministère de l'Agriculture a **atteint l'objectif légal de 40 %** et n'est soumis à aucune contribution financière.



Culture

Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère chargé de la Culture entre 2016 et 2020



- Le taux de primo-nominations féminines a augmenté de 9 points entre 2019 et 2020.
- Il atteint 36 % en 2020.



- La part des femmes occupant un emploi supérieur a quant à lui diminué de 2 points pour atteindre 31 % en 2020.

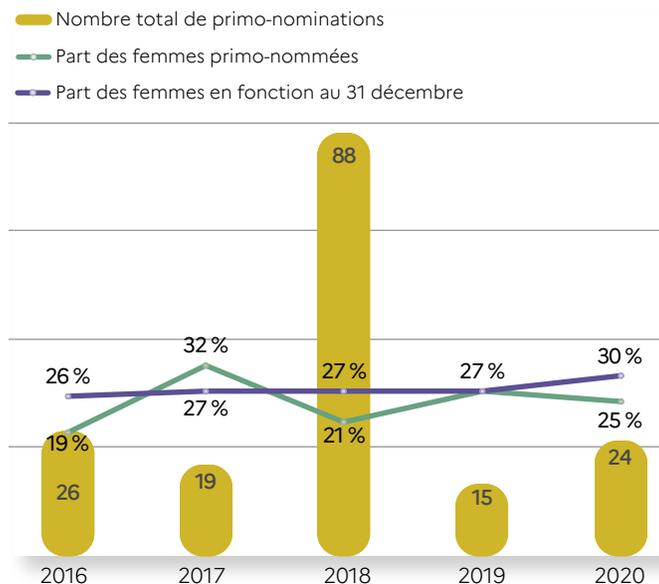


- Le ministère de la Culture n'a pas atteint l'objectif légal de 40 % mais n'est pas soumis à une contribution compte tenu de la règle de calcul de l'arrondi à l'unité inférieure.
- En 2019, le ministère était soumis à une contribution financière de 180000 euros, équivalent à 2 unités manquantes.



Armées

Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère chargé des Armées entre 2016 et 2020



- Le taux de primo-nominations féminines a **légèrement diminué** pour atteindre **25 % en 2020**, contre 27 % en 2019.



- La part des femmes occupant un emploi supérieur a **augmenté de 3 points de 2019 à 2020** pour atteindre **30 %**, après une stagnation à 27 % pendant 3 ans.

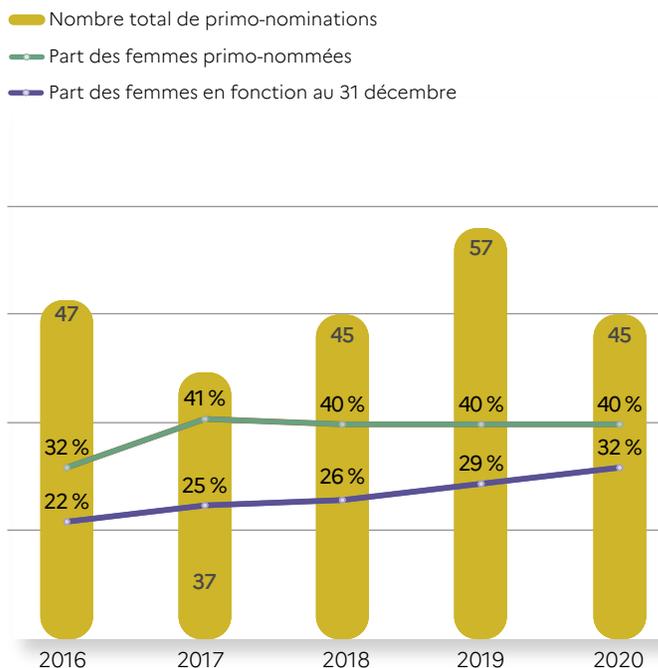


- Le ministère des Armées n'a pas atteint l'**objectif légal de 40 %** et est soumis à une contribution financière de **270000 euros** (pour 3 unités manquantes).



Écologie

Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère chargé de l'Écologie entre 2016 et 2020



- Le taux de primo-nominations féminines se maintient depuis 2018 à 40 %.



- La part des femmes occupant un emploi supérieur ne cesse d'augmenter.
- Cette part atteint 32 % en 2020.

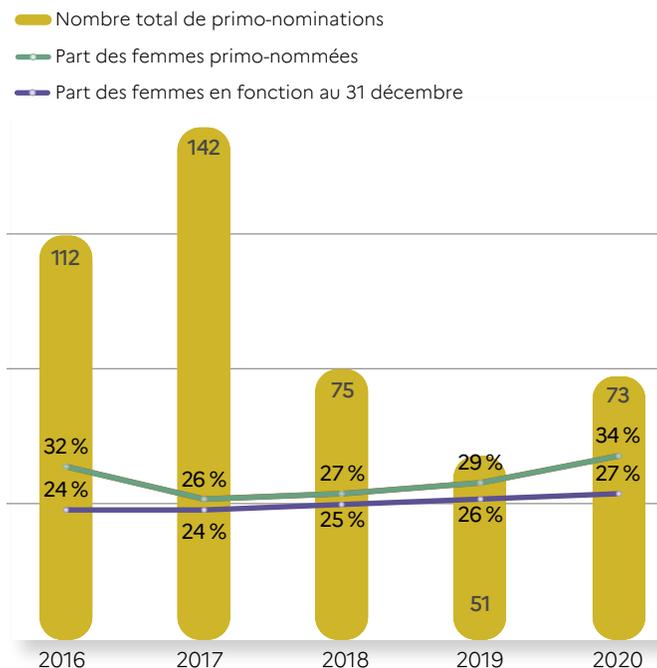


- Le ministère de l'Écologie a atteint, l'objectif légal de 40 % et n'est soumis à aucune contribution financière.



Économie et finances

Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère chargé de l'Économie et des Finances entre 2016 et 2020



- Après un déclin en 2017, le taux de primo-nominations féminines n'a eu de cesse de progresser pour atteindre 34 % en 2020.



- La part des femmes occupant un emploi supérieur atteint 27 % en 2020.

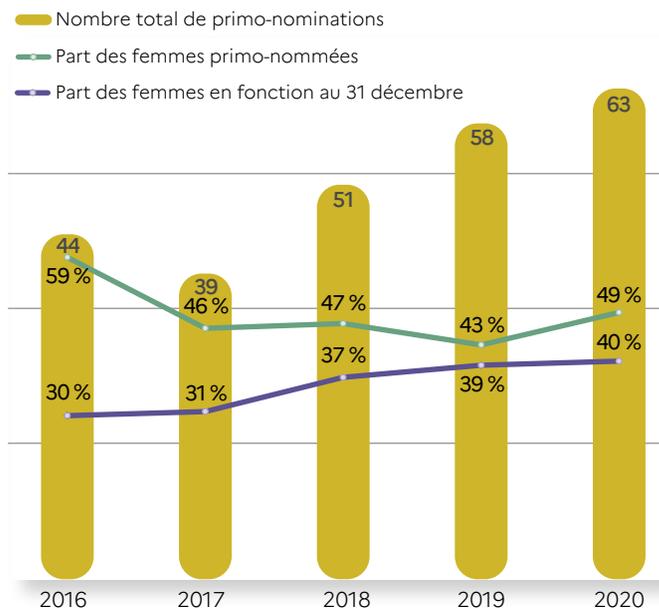


- Le ministère de l'Économie et des Finances n'a pas atteint l'objectif légal de 40 % et doit s'acquitter d'une pénalité financière de 360 000 euros, correspondant à 4 unités manquantes.
- Cependant, ce montant est moindre qu'en 2019 où il atteignait 450 000 euros.



Éducation nationale

Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère chargé de l'Éducation nationale entre 2016 et 2020



- Le taux de primo-nominations féminines a **augmenté de 6 points** entre 2019 et 2020.
- Il est de **49 %** en 2020.



- La part des femmes occupant un emploi supérieur a **augmenté d'1 point** depuis 2019 et se porte à **40 %** en 2020.

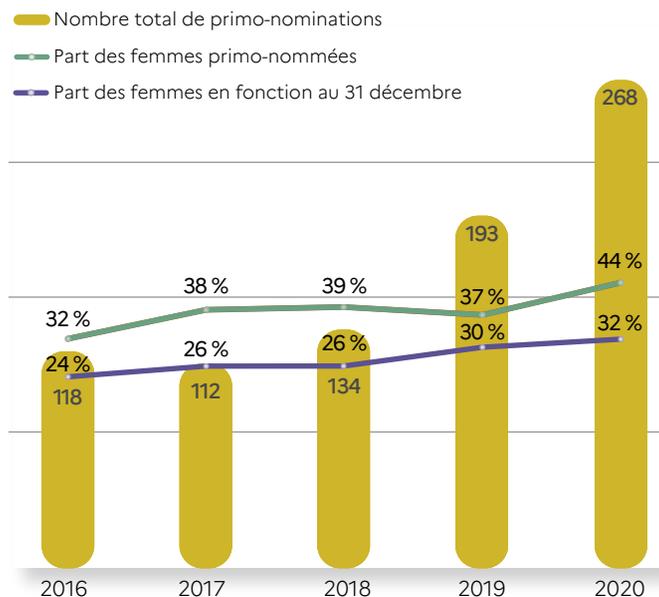


- Le ministère de l'Éducation nationale a **atteint l'objectif légal de 40 %** et ne doit s'acquitter d'aucune contribution financière.



Intérieur

Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère de l'Intérieur entre 2016 et 2020



- Le taux de primo-nominations féminines a **augmenté de 7 points** entre 2019 et 2020.
- Il est de **44 %** en 2020.



- La part des femmes occupant un emploi supérieur a **augmenté de 2 points** de 2019 à 2020.
- Elle atteint **32 %** en 2020.

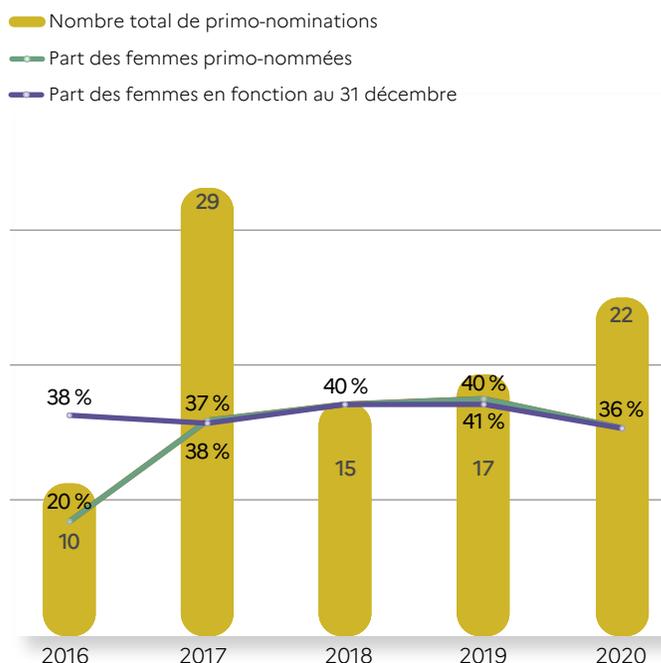


- Le ministère de l'Intérieur a **atteint l'objectif légal de 40 %** et n'est donc pas soumis à une contribution financière.



Justice

Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère chargé de la Justice entre 2016 et 2020



- Le taux de primo-nominations féminines a baissé de 4 points entre 2019 et 2020.
- Il atteint 36 % en 2020.



- La part des femmes occupant un emploi supérieur a chuté de 5 points entre 2019 et 2020.
- Elle atteint 36 % en 2020.

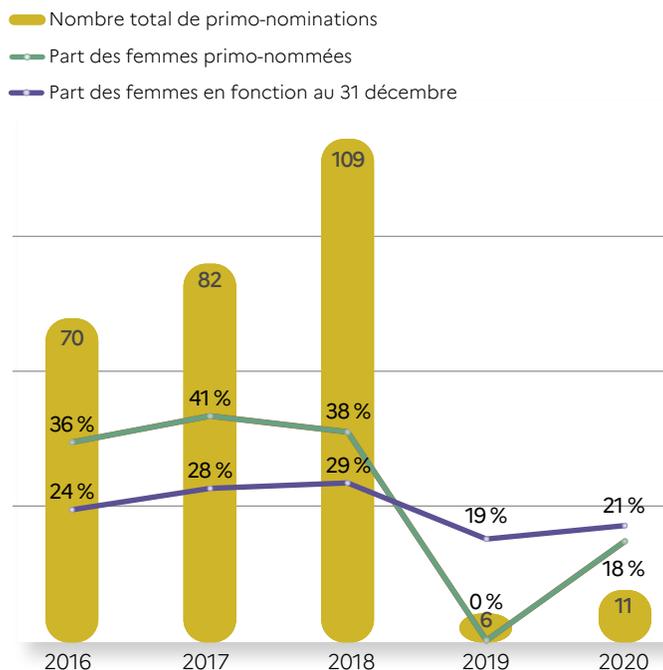


- Le ministère de la Justice n'a pas atteint l'objectif légal de 40 % mais n'est pas soumis à une contribution financière compte tenu de la règle de calcul de l'unité à l'arrondi inférieur.



Services du Premier ministre

Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein des Services du Premier ministre entre 2016 et 2020



- Le taux de primo-nominations féminines a augmenté de 18 points de 2019 à 2020.
- Il atteint 18 % en 2020.



- La part des femmes occupant un emploi supérieur n'est pas représentative en raison d'un changement de périmètre (transfert des emplois de DDI au ministère de l'Intérieur).



- Les Services du Premier ministre n'ont pas atteint l'objectif légal de 40 % et sont contraints de verser une pénalité financière de 180000 euros pour 2 unités manquantes.



ANNEXES

1. Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018 **327**
2. Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique **381**
3. 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 **385**
4. Circulaire NOR CPAF1928443C du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics **389**
5. Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique **397**
6. Arrêté NOR CPAF1736244A du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social **413**
7. Circulaire NOR RDFF1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique **419**
8. 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 **447**



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

1

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

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

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'acquiescer ainsi une

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.

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.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

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

1

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

1

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

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 Cirulaire 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		Diagnostic et révision de ces règles ou pratiques de gestion au plus tard le 31 décembre 2020

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'écarts 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/>

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

1

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.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

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.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

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.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

1

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

1

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.



1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

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

1

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
			Nombre d'agents rémunérés par des employeurs multiples 3FP	SIASP/DADS ; enquête Emploi Insee	4 bis
	c) Comptes épargne-temps	Nombre d'agents ayant ouvert un CET ; nombre de jours stockés ; nombre de jours utilisés	Idem	Enquête CET, DGAFP ; enquête ponctuelle DGCL sur la FPT ; enquêtes ponctuelles DGOS sur la FPH	5
	d) Embauches et départs	Répartition agents recrutés selon le statut par type de recrutement (concours externe, interne, sans concours, mutation, embauche) et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	SIASP ; enquête annuelle Recrutements FPE, DGAFP ; ENA/DGAFP ; IRA/DGAFP ; centres de gestion FPT ; CNFPT ; CNG-FPH	6
			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	LF1/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>	

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'examens, 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

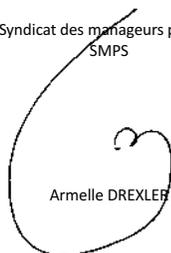
1 Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018

Pour la Fédération autonome de la fonction publique territoriale FA-FPT



Bruno COLLIGNON

Pour le Syndicat des managers public de santé SMPS



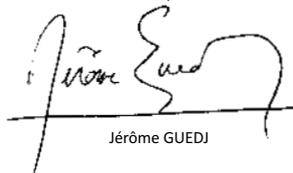
Armelle DREXLER

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° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

15 mars 2020

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 23 sur 81

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

NOR : CPAF1934186D

Publics concernés : fonctionnaires et agents contractuels des trois versants de la fonction publique.

Objet : dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le décret précise le contenu du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes mis en place dans l'ensemble des administrations. Il prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements dits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés. Il précise enfin les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les modalités de mutualisation du dispositif entre administrations.

Références : le décret, pris pour l'application de l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction issue de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, peut être consulté sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment ses articles 6, 6 bis, 6 quater A et 6 septies, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique du 19 décembre 2019 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'évaluation des normes du 16 janvier 2020 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décète :

CHAPITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 1^{er}. – Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée comporte :

1° Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;

2° 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 ;

3° 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 assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Art. 2. – Le dispositif de signalement peut être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics relevant de l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

15 mars 2020

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 23 sur 81

Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, il peut également être confié, dans les conditions prévues à l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, aux centres de gestion.

Art. 3. – I. – L'acte instituant les procédures mentionnées à l'article 1^{er} précise les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement :

1° Adresse son signalement ;

2° Fournit les faits ainsi que, s'il en dispose, les informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement ;

3° Fournit les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.

II. – Cet acte précise également, s'agissant de la procédure de recueil mentionnée au 1^{er} de l'article 1^{er}, les mesures qui incombent à l'autorité compétente :

1° Pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de celui-ci, ainsi que des modalités suivant lesquelles il est informé des suites qui y sont données ;

2° 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 susvisé.

III. – Ce même acte précise, s'agissant de la procédure d'orientation mentionnée au 2^o de l'article 1^{er}, 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.

IV. – Il précise enfin, s'agissant de la procédure d'orientation mentionnée au 3^o de l'article 1^{er}, 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.

Art. 4. – Les procédures relatives au dispositif de signalement mentionnées à l'article 1^{er} sont fixées, après information du ou des comités sociaux compétents :

1° Pour les employeurs publics relevant de l'article 2 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, par arrêté du ministre ;

2° Pour les employeurs publics relevant de l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, par décision de l'autorité territoriale ;

3° Pour les employeurs publics relevant de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement.

Art. 5. – 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.

Lorsqu'en application de l'article 2, ce dispositif de signalement est mutualisé entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics relevant de l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou confié à un centre de gestion, chaque autorité compétente demeure chargée de procéder à une information des agents placés sous son autorité selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

Art. 6. – Le dispositif de signalement permet de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements mentionnés à l'article 1^{er}, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 7. – Jusqu'au renouvellement général des instances représentatives des personnels de la fonction publique, les projets d'arrêté ou de décision mentionnés à l'article 4 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.

Art. 8. – Les administrations, collectivités territoriales ou établissements publics relevant de l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée mettent en place le dispositif de signalement régi par le présent décret au plus tard le 1^{er} mai 2020.

Art. 9. – Le ministre des solidarités et de la santé, le ministre de l'action et des comptes publics, la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, le ministre auprès de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, chargé des collectivités territoriales et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 13 mars 2020.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

15 mars 2020

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 23 sur 81

*Le ministre de l'action
et des comptes publics,*
GÉRALD DARMANIN

*Le ministre des solidarités
et de la santé,*
OLIVIER VÉLAN

*La ministre de la cohésion des territoires
et des relations avec les collectivités territoriales,*
JACQUELINE GOURAULT

*Le ministre auprès de la ministre de la cohésion des territoires
et des relations avec les collectivités territoriales,
chargé des collectivités territoriales,*
SÉBASTIEN LECORNU

*Le secrétaire d'Etat
auprès du ministre de l'action
et des comptes publics,*
OLIVIER DUSSOPT

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

7 mai 2020

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 14 sur 69

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

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

NOR : CPAF1934188D

Publics concernés : ensemble des administrations entrant dans le champ de l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

Objet : plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Entrée en vigueur : les dispositions du décret entrent en vigueur le lendemain de leur publication.

Notice : le décret définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Références : le décret, pris pour application des dispositions de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, peut être consulté sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 septies ;

Vu la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, notamment son article 2 ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 94 ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique du 19 décembre 2019 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'évaluation des normes du 16 janvier 2020 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

CHAPITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 1^{er}. – I. – Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée est établi et, le cas échéant, révisé :

1° Pour l'Etat :

a) Dans chaque département ministériel, par le ministre après consultation du comité social d'administration ministériel ;

b) Au Conseil d'Etat, dans les tribunaux et les cours administratives d'appel et à la Cour nationale du droit d'asile, par le vice-président du Conseil d'Etat après consultation de la commission supérieure du Conseil d'Etat et du conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

c) Dans les juridictions financières, par le premier président de la Cour des comptes après consultation du conseil supérieur de la Cour des comptes et du conseil supérieur des chambres régionales des comptes ;

d) Et pour chaque autorité administrative indépendante, par le président de cette autorité après consultation du comité social compétent ;

2° Dans chaque établissement public administratif de l'Etat, par l'organe dirigeant après consultation du comité social d'établissement ;

3° Dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, par l'autorité territoriale après consultation du comité social territorial compétent ;

4° Dans chaque établissement public mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, par le chef d'établissement après avis du comité social d'établissement et de la commission médicale d'établissement compétents ;

5° Dans l'établissement mentionné à l'article 116 de la même loi, par le directeur général, après consultation du comité consultatif national.

II. – Lorsqu'une collectivité territoriale ou un établissement public de coopération intercommunale nouvellement créés dépasse le seuil prévu au 3° du I, le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle est établi par l'autorité territoriale au plus tard le 31 décembre de l'année suivante, après consultation du comité social territorial compétent. Il en va de même lorsqu'une collectivité ou un établissement dépasse ce seuil du fait d'un accroissement de sa population.

Art. 2. – Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans prévue par l'article 6 *septies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés du 1° au 4° du même article.

Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Art. 3. – I. – Le plan d'action est transmis avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent aux autorités suivantes :

1° Au ministre chargé de la fonction publique pour les départements ministériels et les institutions et autorités mentionnées au 1° du I de l'article 1^{er} ;

2° Aux ministres de tutelle pour les établissements publics administratifs de l'Etat ;

3° Aux préfets pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ;

4° Aux directeurs généraux des agences régionales de santé pour les établissements publics mentionnés à l'article 2 et à l'article 116 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

II. – A défaut de transmission du plan d'action avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent, les autorités mentionnées au I demandent aux employeurs publics concernés de se conformer à leur obligation.

A défaut de l'envoi du plan d'action dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, ces mêmes autorités mettent en demeure les employeurs publics concernés de transmettre ce plan dans un délai de cinq mois.

III. – A l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, les autorités mentionnées au I prononcent la pénalité prévue au neuvième alinéa de l'article 6 *septies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

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.

IV. – La pénalité est acquittée auprès du comptable assignataire de la dépense compétent, selon le cas, pour le département ministériel, l'établissement public administratif de l'Etat, la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale et pour les établissements publics mentionnés à l'article 2 et à l'article 116 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

Art. 4. – I. – Les ministres de tutelle des établissements publics administratifs de l'Etat informent le ministre chargé de la fonction publique, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action, du nombre de plans d'action élaborés et du nombre de manquements constatés.

Le ministre chargé de la fonction publique transmet pour information au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat un document présentant le bilan de la mise en œuvre, par les départements ministériels et les institutions et autorités mentionnées au 1° du I de l'article 1^{er} ainsi que par les établissements publics administratifs de l'Etat, des dispositions de l'article 6 *septies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

II. – Le préfet adresse, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action, au ministre chargé des collectivités territoriales un bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 *septies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Ce bilan recense le nombre de collectivités territoriales et de leurs établissements publics concernés ainsi que le nombre de plans d'action élaborés par ceux-ci et le nombre de manquements à cette obligation.

Le ministre chargé des collectivités territoriales transmet au ministre chargé de la fonction publique un bilan national de la mise en œuvre de l'obligation par les collectivités territoriales et leurs établissements publics mentionnés à l'article 1^{er}, présentant de façon agrégée les données mentionnées à l'alinéa précédent.

Ce bilan est transmis pour information au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

III. – Les directeurs généraux des agences régionales de santé adressent au ministre chargé de la santé, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action, le bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 *septies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée par les établissements relevant de leur compétence. Ce bilan recense le nombre d'établissements soumis à cette obligation, le nombre de plans d'action élaborés par ces derniers ainsi que le nombre de manquements à cette obligation.

Le ministre chargé de la santé transmet au ministre chargé de la fonction publique un bilan national de la mise en œuvre de l'obligation par les établissements mentionnés à l'article 2 et à l'article 116 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, présentant de façon agrégée les données mentionnées à l'alinéa précédent.

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

7 mai 2020

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 14 sur 69

Ce bilan est transmis pour information au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

IV. – Le ministre chargé de la fonction publique présente chaque année au Conseil commun de la fonction publique les bilans mentionnés aux I, II et III du présent article. Ces informations sont rendues publiques sur le site de communication en ligne du ministère.

CHAPITRE II**DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES**

Art. 5. – Les premiers plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle sont établis par l'autorité compétente au plus tard à la date fixée par le XVII de l'article 94 de la loi du 6 août 2019 susvisée. Ils sont transmis aux autorités mentionnées à l'article 3 au plus tard le 1^{er} jour du troisième mois suivant cette date.

Art. 6. – Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique :

1° Le comité technique ministériel et, pour les institutions et autorités mentionnées au 1° du I de l'article 1^{er}, les instances en tenant lieu sont consultés pour l'application de ce 1° ;

2° Le comité technique d'établissement est consulté pour l'application du 2° et du 4° du même article ;

3° Le comité technique territorial compétent est consulté pour l'application du 3° du même article.

Art. 7. – Le ministre des solidarités et de la santé, le ministre de l'action et des comptes publics, la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, le ministre auprès de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, chargé des collectivités territoriales, et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 4 mai 2020.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

*Le ministre de l'action
et des comptes publics,*
GÉRALD DARMANIN

*Le ministre des solidarités
et de la santé,*
OLIVIER VÉRAN

*La ministre de la cohésion des territoires
et des relations avec les collectivités territoriales,*
JACQUELINE GOURAULT

*Le ministre auprès de la ministre de la cohésion des territoires
et des relations avec les collectivités territoriales,
chargé des collectivités territoriales,*
SÉBASTIEN LECORNU

*Le secrétaire d'Etat
auprès du ministre de l'action
et des comptes publics,*
OLIVIER DUSSOPT

Circulaire NOR CPAF1928443C du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**Circulaire du 30 novembre 2019
relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics**

NOR : CPAF1928443C

Le ministre de l'action et des comptes publics
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,
Mesdames et Messieurs les recteurs,
(Métropole et départements d'outre-mer)

Objet : Mise en place de référents Egalité dans la fonction publique de l'Etat : organisation, missions et moyens

PJ : Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018

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 déploiement de référents Egalité, leurs missions, l'organisation de ce dispositif dans la fonction publique de l'Etat, l'articulation de l'action des référents avec celle des autres acteurs de l'égalité professionnelle, les modalités de mise en œuvre de cette obligation, ainsi que les modalités d'information des agents publics sur ce dispositif.

Mots-clés : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; parcours professionnels ; rémunérations ; dispositif de signalement ; formation professionnelle ; sensibilisation ; information ; communication ; conseil ; prévention et lutte contre les violences sexuelles et sexistes ; harcèlement sexuel ; harcèlement moral ; agissements sexistes ; prévention des discriminations ; stéréotypes ; état des lieux ; diagnostic ; plan d'action Egalité ; réseau de référentes et référents.

Textes de référence : loi n° 83-634 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 ; loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ; protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 ; circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (NOR RDFF1636262C) ; circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique (NOR : CPAF1805157C) ; accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

4 Circulaire NOR CPAF1928443C du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics

Le 25 novembre 2017, le Président de la République a consacré l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale du quinquennat ». A la suite de cet engagement et du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat placé auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a ouvert, le 9 mars 2018, une concertation puis une négociation relative à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Ces échanges ont permis, le 30 novembre 2018, la signature de l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique¹ qui complète et renforce le protocole d'accord de 2013.

Cet accord prévoit que chaque employeur public se dote, en fonction de son organisation et de ses effectifs, d'un ou plusieurs référents Egalité, ou s'appuie sur un réseau de référents égalité mutualisé. Ces référents travaillent en articulation avec les acteurs de l'égalité professionnelle déjà en place au niveau national ou territorial.

La présente circulaire précise les missions, le positionnement et les prérogatives des référents Egalité au sein de la fonction publique de l'Etat, les modalités de déploiement du dispositif et son articulation avec les autres acteurs de l'égalité professionnelle.

1. Les référents Egalité disposent d'une lettre de mission précisant leur champ d'action et missions et bénéficient, pour ce faire, de formations adaptées

Les référents Egalité jouent un rôle essentiel dans le déploiement de la politique d'égalité professionnelle, notamment pour la faire vivre au quotidien, au plus près des agents, et réaliser des retours d'expérience utiles en étant un point d'entrée de cette politique.

Acteurs de proximité, ils ont vocation à dialoguer avec tous les niveaux hiérarchiques de la structure et avec les autres acteurs de l'égalité professionnelle.

Ils sont choisis pour leurs compétences et/ou leur appétence en matière d'égalité professionnelle et leur capacité à interagir avec l'ensemble des agents de la structure. La catégorie hiérarchique et le grade du référent égalité sont laissés à la discrétion des administrations.

Ils doivent bénéficier d'un parcours de formation adapté à leurs missions et à leur profil.

Ils disposent d'une lettre de mission précisant leurs missions, leur positionnement, les moyens sur lesquels ils peuvent s'appuyer et, le cas échéant, l'articulation avec leurs autres fonctions et missions, notamment celles relatives au portage de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Lorsqu'ils n'exercent pas cette mission à temps complet, les référents Egalité disposent du temps nécessaire à l'exercice de cette mission selon des modalités précisées par la lettre de mission. La lettre de mission des référents Egalité est communiquée à leurs supérieurs hiérarchiques (N+1 et N+2). Un exemple de lettre de mission figure en annexe 1.

Les référents disposent d'outils de communication et d'information (intranet, site Internet, réseaux sociaux, lettre à l'attention des agents, courriel, livret d'accueil des agents, etc.), ainsi que de l'appui des services compétents afin que les agents publics entrant dans leur périmètre d'action soient informés de leur existence, de leurs missions et des moyens permettant de les saisir. Les différents modes de saisine du référent (e-mail, numéro de téléphone, formulaire, etc.) sont indiqués clairement dans les supports de communication dédiés.

1.1 Les missions des référents Egalité

¹ L'accord est disponible en ligne : www.fonction-publique.gouv.fr/pour-legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes-la-fonction-publique-sengage-0

Circulaire NOR CPAF1928443C du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics

Ils sont notamment chargés des quatre missions suivantes :

- **L'information des agents sur la politique d'égalité professionnelle menée par leur administration :**

Les référents Egalité assurent, par tous moyens de communication (événements, réseaux sociaux, intranet, site Internet, publications, lettre de veille, etc.), l'information des agents sur la politique d'égalité professionnelle et les actions menées par leur administration, leur organisation, et plus largement par le Gouvernement en matière d'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations liées notamment au sexe, à la grossesse et à la situation de famille, de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique. Ils peuvent ainsi participer, initier et animer des événements en particulier lors des journées internationales liées aux droits des femmes (8 mars, 25 novembre).

- **La réalisation d'actions de sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle :**

Les référents Egalité participent à la sensibilisation des agents publics aux questions d'égalité professionnelle, à la déconstruction des stéréotypes de genre, à la prévention des discriminations liées au sexe et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Ils assurent cette sensibilisation en l'adaptant aux fonctions exercées par les agents (agents en situation d'encadrement, assistants de prévention, tout agent, etc.). Ils peuvent également participer à des actions de formation.

- **Le suivi des formations portant sur l'égalité professionnelle organisées à l'attention des agents :**

Les référents Egalité, avec le concours du service de la formation, effectuent un suivi annuel des formations portant sur l'égalité professionnelle proposées aux agents. Les référents Egalité peuvent, le cas échéant, mettre en place des actions de mobilisation des agents.

- **Le conseil aux agents et aux services s'agissant des sujets liés à l'égalité professionnelle :**

Les référents Egalité assurent au profit des agents en situation d'encadrement une mission de conseil en matière d'égalité professionnelle, notamment dans le cadre des processus de ressources humaines, ou sur la mise en œuvre de toute procédure ou dispositif en faveur de l'égalité professionnelle.

Ils assurent également cette mission auprès de l'ensemble des agents.

Lorsque les référents ont à connaître d'actes de violences sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes ou de discriminations, notamment liées au genre, ils orientent les victimes vers le dispositif de signalement mis en place par leur structure, les services de ressources humaines ou d'action sociale compétents.

- **La participation à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et au suivi de la mise en œuvre des actions menées par leur administration de rattachement :**

Les référents Egalité peuvent participer à l'élaboration et au suivi des accords, des plans d'action et des autres dispositifs relatifs à l'égalité professionnelle, en particulier à ceux menés dans leur périmètre d'action. Ils peuvent assurer des évaluations de l'état et des risques d'inégalités entre les femmes et les hommes et proposer des actions d'amélioration.

Les référentes et référents égalité ont vocation à être informés de l'ensemble des actions menées dans le cadre de la politique d'égalité, et notamment, dans le respect de principe de confidentialité figurant à l'article 26 de la loi n° 83-634, d'une synthèse des saisines du dispositif de signalement d'agents relevant de leur champ de compétence afin d'être en mesure d'en faire

4 Circulaire NOR CPAF1928443C du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics

un bilan à l'échelle de la ou des structures concernées. Les éventuels référents locaux, au niveau des services déconcentrés ou des établissements publics, peuvent, selon l'organisation mise en place, assurer une remontée d'information auprès de leur référent national, ce dernier faisant une synthèse à destination de la mission ou structure en charge de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les administrations qui ont mis en place, dans le cadre de la labellisation Diversité, des référents Diversité peuvent prévoir une articulation ou une mutualisation entre les missions de ces référents et celles du référent Egalité, dès lors notamment que les critères de discrimination prohibés par la loi incluent notamment le sexe, l'état de grossesse, la situation de famille, et le harcèlement discriminatoire². Ces deux missions peuvent être exercées par un même référent et il appartient à chaque administration de choisir une organisation permettant d'assurer au mieux ces missions, en tenant compte du fait que ces dernières peuvent être assurées par des agents exerçant des fonctions RH ou des fonctions « métier ».

1.2 La formation des référents égalité et la reconnaissance de leur engagement

Afin de mener à bien leurs missions, les référents Egalité bénéficient dans l'année suivant leur désignation d'un parcours de formation portant sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, adapté en fonction de leur profil, leurs compétences et leurs connaissances. Cette formation devra s'effectuer à la prise de poste, puis faire l'objet d'une actualisation tout au long de l'exercice de la mission. Ils bénéficient en tant que de besoin de formations complémentaires. Outre les ressources pédagogiques mises à la disposition des référents par leur administration, ceux-ci peuvent également utiliser les ressources et outils interministériels proposés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (cf. notamment l'annexe 2).

Les administrations sont invitées à reconnaître et valoriser l'engagement professionnel et les compétences acquises par les référents Egalité dans l'exercice de leurs fonctions, par tout moyen adapté, par exemple dans le cadre de leur politique indemnitaire ou de promotion, ou dans leur politique d'accompagnement des parcours professionnels.

2. Chaque administration publique de l'Etat désigne des référents Egalité, structurés en réseau, et agissant en articulation avec les autres acteurs de l'égalité professionnelle

2.1. Chaque administration de l'Etat crée, d'ici le 1^{er} mars 2020, un réseau de référents Egalité

Chaque administration de l'Etat se dote, d'ici le 1^{er} mars 2020, d'un réseau de référents Egalité, désignés au sein de chaque direction ou service d'administration centrale ou rattaché au ministre ou à la ministre, service déconcentré, préfecture, académie ou établissement public administratif sous tutelle ministérielle, de telle sorte que l'ensemble des agents publics relevant d'une même administration puissent saisir un référent Egalité de proximité.

Chaque ministère désigne au moins un référent Egalité par direction d'administration centrale. Chaque direction des services déconcentrés de l'Etat et chaque établissement public sous tutelle désigne au moins un référent Egalité, sans préjudice de la mise en place d'une mutualisation des référents. En effet, si la taille des effectifs ou l'organisation des services déconcentrés, des directions d'administration centrale ou des établissements publics sous tutelle ne permet pas de désigner un référent, le référent Egalité d'une des structures pourra être mis à la disposition de plusieurs structures, dès lors que cette mutualisation ne porte pas préjudice au bon exercice de ses missions. Ce référent pourra ainsi être saisi par les agents entrant dans le périmètre de ses fonctions (dans sa structure de

² Articles 6 et 6 Bis de la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Circulaire NOR CPAF1928443C du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics

rattachement ou hors de celle-ci mais faisant partie de son périmètre d'action, qui sera précisé dans sa lettre de mission).

2.2. Les moyens d'action des référents et l'articulation de leur action avec les autres acteurs en charge de l'égalité professionnelle

Il appartient à chaque Secrétariat général ministériel de veiller à la mise en place effective d'un référent Egalité dans chaque direction, service ou établissement relevant de son champ de compétence. Ce réseau de référents au sein du ministère est piloté et animé par la mission ou structure en charge de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui travaille pour ou en cohérence avec le Haut ou la Haute fonctionnaire à l'Egalité³. Cette structure ou mission offre un appui aux référents des services déconcentrés et des établissements publics sous tutelle ministérielle.

Cet appui consiste notamment en la mise en place d'un circuit d'information et de mobilisation (diffusion de documents, réunions régulières, etc.) des référents qui leur permet à leur tour d'informer les agents sur le terrain, et d'être des interlocuteurs de premier niveau sur tous les sujets relatifs à l'égalité professionnelle.

Les référents Egalité mènent également leurs missions en cohérence avec les services de ressources humaines, la médecine de prévention, les dispositifs de signalement des actes de violences, des discriminations, du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes prévus par l'article 6 quater A du statut général des fonctionnaires⁴, les services en charge de la qualité de vie au travail ou de la santé et de la sécurité au travail et, le cas échéant, les services en charge de l'égalité professionnelle et les missions en charge des labellisations Diversité et Egalité professionnelle.

Les référentes et référents égalité sont informés, et le cas échéant associés, aux actions menées par d'autres acteurs de l'égalité professionnelle (notamment par le Service des droits des femmes et à l'égalité et par son réseau territorial) dans leur périmètre d'action.

Chaque Secrétariat général ministériel évalue annuellement, à compter de 2021, le déploiement de ce dispositif et en restitue les résultats aux instances de dialogue social pertinentes.

* * *

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique se tient à la disposition des ministères pour toute question relevant de ce dispositif et de la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Je sais pouvoir compter sur votre engagement pour la mise en place de ce dispositif essentiel au déploiement de la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'Etat.

Oliver DUSOPT
Secrétaire d'Etat auprès du ministre
de l'Action et des Comptes publics



³ Cf. circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 : www.legifrance.gouv.fr/eli/circulaire/2012/8/23/PRMX1231034C/jo

⁴ L'article 6 quater A a été introduit par l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

4 Circulaire NOR CPAF1928443C du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics

ANNEXE 1
Proposition de lettre de mission
de la référente ou du référent Egalité professionnelle

NB : ce document est une proposition de lettre de mission qui est à adapter au regard des missions que la référente ou le référent égalité mène notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et qui sont plus larges que les missions RH précisées.

Madame / Monsieur,

Je vous ai confié la mission de référente/référent Egalité professionnelle au sein de (*nom de la direction ou de l'établissement*) / Vous vous êtes portée candidate/porté candidat pour assurer la mission de référente/référent égalité au sein de (*nom de la direction ou de l'établissement*).

Je vous remercie de votre engagement dans ce projet structurant et prioritaire pour (*nom de la structure*) et en cohérence avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, faisant suite à l'accord de 2013. Valeurs profondément ancrées dans les services de (*nom de la structure*), le respect et la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes font partie intégrante notamment de sa politique de ressources humaines.

Vous assurerez les missions suivantes (*le cas échéant* : en cohérence avec vos autres missions de référent diversité, lutte contre les discriminations, mixité et de politique d'égalité entre les femmes et les hommes) :

- Correspondante/correspondant de la Mission Egalité (*dès lors que celle-ci existe*) et référente locale/référent local de la politique de (*nom de l'organisme*) en matière d'égalité entre les femmes et les hommes : participation au réseau des référentes et référents Egalité, et contribution à l'espace collaboratif dédié (*si celui-ci a été mis en place par la structure*) ;
- Information et sensibilisation des personnels aux risques de discrimination ; écoute, information et orientation des agents ;
- Contribution au diagnostic préalable et à l'élaboration du plan d'action égalité ;
- Contribution, à la demande de la hiérarchie, à la préparation et au suivi des concertations et négociations en vue d'un accord relatif à l'égalité ;
- Conjointement avec le service des ressources humaines, conseil sur la préparation des actes de gestion RH (recrutements, mobilité, répartition des primes et indemnités, entretiens d'évaluation, mise en pratique de la formation, etc.) et sur leur traçabilité, afin de garantir l'égalité professionnelle ;
- Promotion, avec les responsables de la formation et de la communication, de toute action pouvant concourir à l'information et à la sensibilisation des agents à la prévention des stéréotypes liés au genre.

Vous conduirez votre mission en liaison avec la Mission égalité du (*nom de la structure, dès lors que cette mission a été mise en place*), qui apportera son soutien méthodologique et matériel.

Cette lettre de mission sera diffusée aux agents et mise en ligne sur l'intranet de (*nom de la direction ou de l'établissement*).

Vous voudrez bien me tenir informé/e de façon régulière (*éventuellement préciser la fréquence*) des résultats de votre action. Je vous souhaite une pleine réussite dans votre mission.

(Signature de la directrice ou du directeur)
(Nom et qualité du/de la destinataire)

(copie aux supérieurs hiérarchiques)

ANNEXE 2

Textes et documents utiles

Textes

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
- Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans 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
- Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique

Documents utiles

- Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations (à paraître en 2019)
- Rapport annuel relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP, à paraître 2019
- Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP, 2019
- Bilan 2018 de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017, DGAFP, 2018
- Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, DGAFP, 2018
- Congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite, DGAFP, 2017
- Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, DGAFP, 2017
- Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique, DGCS, DGAFP, ministère de l'Intérieur, Défenseur des droits, 2018
- Rapport de Françoise Descamps-Crosnier sur les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 2016

Ces documents sont disponibles sur le site de la Fonction publique, rubrique Egalité professionnelle : www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes

Circulaire NOR CPAF1805157C du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'Action et des Comptes publics
Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes
Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics

**Circulaire du 9 mars 2018
relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique**

NOR : CPAF1805157C

Le ministre de l'action et des comptes publics
La secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes
Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics

à

Mesdames et Messieurs les ministres
Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Mesdames et Messieurs les préfets de département,
(Métropole et départements d'outre-mer),
Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé

Paris, le 9 mars 2018

Objet : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

PJ : Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 ; circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique; circulaire NOR RDFS1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Résumé : la présente circulaire précise la mise en œuvre des **engagements pris par le Président de la République, le 25 novembre 2017**, dans le cadre de la **lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique**. Elle s'inscrit en cohérence avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013 et les textes associés.

Mots-clés : égalité professionnelle femmes-hommes ; stéréotypes ; formation professionnelle ; prévention des violences sexuelles et sexistes ; harcèlement sexuel ; harcèlement moral ; agissement sexiste ; sexisme ; agression sexuelle ; prévention des discriminations ; cellule d'écoute ; accompagnement des victimes ; *testing* ; dispositif d'alerte ; Label Egalité ; Label Diversité ; obligation de protection des agents ; comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; médecin de prévention ; médecin du travail ; sanction des auteurs.

Textes de référence : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 ; loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; loi n° 2012-954 du 6 août 2012 ; loi n° 2014-873 du 4 août 2014 ; loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 ; loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

5 Circulaire 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,

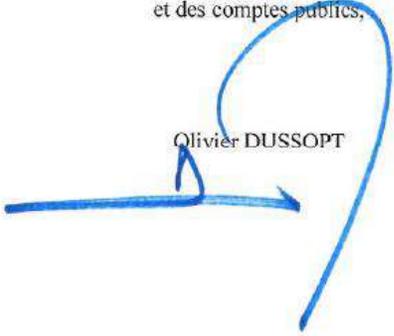


Marlène SCHIAPPA

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



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>
		Agents de service
		Usagers
		Autres
<i>Noms et prénoms des témoins</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Qualité</i>
		Agents de service
		Usagers
		Autres
Description de la situation donnant lieu à un signalement		
Description chronologique des faits (sans interprétation ni jugement personnel) :		<p><i>La situation ou l'évènement se sont-ils déjà produits avant les faits décrits ?</i> OUI NON</p> <p><i>Si oui, indiquer la ou les dates ou périodes :</i> </p> <p><i>Une arme a-t-elle été utilisée ?</i> OUI NON</p> <p><i>Si oui, indiquer quel type d'arme :</i> </p>
Conséquences en termes d'arrêts de travail, de déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle, de dépôt de plainte		Le cas échéant, description des actions déjà menées par les agents et/ou la hiérarchie et des mesures déjà décidées
<p>Arrêt(s) de travail : (date début/date fin)</p> <p>Déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle (rayer la mention inutile) déposée le : (date)</p> <p>Dépôt de plainte le (indiquer la date) Pour : (indiquer le motif)</p>		

NB : Cette fiche constitue un exemple qui doit être adapté à chaque service au regard de la procédure existante.

ANNEXE 4 – Outils méthodologiques

« *Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique* » (SDFE-Ministères sociaux, Défenseur des droits, DGAFP, 2018, accessible sur le site <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr>, le site <https://www.defenseurdesdroits.fr/et> le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr/>).

Défenseur des droits, [*Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale*](#), 2017.

DGAFP, [*Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique*](#), 2017.

CSEP, [*Kit pour agir contre le sexisme. Trois outils pour le monde du travail*](#), 2016.

28 décembre 2017

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 111 sur 226

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

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

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 :

Art. 1^{er}. – L'annexe mentionnée à l'article 1^{er} de l'arrêté du 23 décembre 2013 susvisé est remplacée par l'annexe au présent arrêté.

Art. 2. – Les dispositions de l'annexe au présent arrêté sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2018 en vue de l'établissement du bilan social 2019.

Art. 3. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

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

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) ;

6 Arrêté NOR CPAF1736244A du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013

28 décembre 2017

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 111 sur 226

- 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, révocation, concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive ;
 - départs définitifs de personnels contractuels : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ;
 - départs temporaires d'agents fonctionnaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ;
 - départs temporaires d'agents contractuels : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ;
- effectif d'agents fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement * (1) ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives).

c) Positionnement :

- effectifs physiques au 31/12 des emplois supérieurs et dirigeants ;
- flux annuels de primominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012) * (1) ;
- nombre des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis).

d) Promotions :

- nombre d'agents promouvables par grade ; répartition des agents promus par grade ; durée moyenne entre deux promotions ;
- promotion de corps : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude. Avancement de grade :
 - pourcentage de promus sur le nombre de promouvables, le cas échéant répartis par examen professionnel, concours professionnel, choix ;
 - part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante/mobilité sortante) ;
- taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle ;
- part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.

2° Rémunérations * (1).

- rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ;
- 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 ;

28 décembre 2017

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 111 sur 226

- 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 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.

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 reconvoctions 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.



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 ».

7 Circulaire NOR RDFS1636262C 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.

- **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.

7 Circulaire NOR RDF1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

- **Résorber les écarts salariaux entre les femmes et les hommes**

Des travaux de recherche statistiques et économétriques cofinancés par le ministère de la fonction publique et le Défenseur des droits ont fait apparaître divers mécanismes conduisant à des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Une méthodologie statistique plus opérationnelle, permettant de calculer les écarts de rémunération, sera mise à disposition des ministères volontaires à partir de 2017.

Ces travaux seront également éclairés par les résultats de la mission confiée, par le Premier ministre, le 1^{er} juillet 2016, à Madame Françoise Descamps-Crosnier, députée, visant à identifier les éventuelles discriminations existant dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique et conduisant à des écarts de traitement et de pensions entre les femmes et les hommes.

L'analyse et la diffusion de ces résultats permettra d'éclairer le dialogue social et de préparer un plan d'actions pour résorber les écarts salariaux entre agents se trouvant dans une même situation. Les résultats statistiques consolidés seront présentés annuellement dans le cadre des conférences ministérielles de l'égalité.

Dans le cadre de ces travaux et des propositions qui en découleront, vous veillerez à mettre en œuvre toute action appropriée pour identifier, corriger et prévenir tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes, non justifié par des différences de situation.

A cet égard, je vous rappelle que les congés liés à la grossesse et à l'arrivée d'un enfant sont sans impact sur la carrière et la rémunération des agents concernés, y compris sur le régime indemnitaire.

- **Garantir des chances de promotion identiques entre les femmes et les hommes.**

La mobilité géographique ne doit plus être un frein au parcours professionnel et à la promotion des agents publics. **Les règles statutaires et les pratiques de gestion de gestionnaires 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.

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.

7 Circulaire NOR RDFS1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Afin de vous accompagner dans l'exercice de cette responsabilité, un guide pratique contre les violences faites aux agents publics rappelle le cadre juridique applicable, le rôle des différents acteurs et les bonnes pratiques identifiées. Elaboré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique, en concertation avec les partenaires sociaux, ce guide vient d'être publié. De même, des fiches réflexes, construites en lien avec le service des droits des femmes et le Défenseur des droits, seront diffusées prochainement auprès des services pour sensibiliser l'ensemble des encadrants, responsables RH et représentants des personnels à ces questions.

- **Lutter contre les agissements sexistes dans la fonction publique**

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels **prévoit la condamnation de tout agissement sexiste dans la fonction publique**. Aux termes de l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce renforcement du cadre juridique est essentiel pour prévenir et mieux traiter ces actions dans la fonction publique. Il doit s'accompagner d'une plus grande sensibilisation des agents publics, tout particulièrement des encadrants, à cette question.

Ainsi, vous veillerez à intégrer cet enjeu dans vos plans d'action en matière d'égalité professionnelle ainsi que dans vos référentiels de formation en la matière.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP - bureau de la modernisation des politiques RH et de l'animation interministérielle et territoriale - RH1), la direction générale des collectivités locales (DGCL - bureau de l'emploi territorial et de la protection sociale - FP3) et la direction générale de l'offre de soins (DGOS - bureau de l'organisation des relations sociales et des politiques sociales - RH3) se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire sur la mise en œuvre de cette politique ainsi que pour répondre à toute difficulté rencontrée dans l'application de cette circulaire.



Annick GIRARDIN



MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT,
DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

2013

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

POLITIQUES
D'EMPLOI PUBLIC

DGAFP
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

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

7 Circulaire NOR RDF1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

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.

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.

7 Circulaire NOR RDF1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

1.2 Le rapport relatif à l'égalité professionnelle contenu dans le bilan social

Les bilans sociaux des employeurs relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière comprendront obligatoirement un volet égalité professionnelle. Ce rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle, présenté devant l'ensemble des comités techniques, devra permettre d'élaborer un plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle et à réduire les inégalités. Il sera établi, après avoir été concerté avec les organisations syndicales, et déterminera des objectifs et actions permettant de les atteindre, ainsi que les conditions de leur suivi.

Mesure 2 Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social

L'obligation d'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe parmi les membres des conseil commun de la fonction publique, du conseil supérieur de la fonction publique de l'État, du conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, prévue par l'article 53 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ne s'applique pas aux membres représentant les organisation syndicales.

Les organisations syndicales s'engagent à poursuivre leurs efforts dans le domaine d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des instances de la fonction publique, et en premier lieu celles dont les représentants sont désignés (conseil commun de la fonction publique, conseils supérieurs, CHSCT), puis celles dans lesquelles ils sont élus (comités techniques, commissions administratives paritaires (CAP), commissions consultatives paritaires (CCP)).

En ce sens, une réflexion entre les employeurs publics et les organisations syndicales sera notamment engagée concernant l'organisation des réunions afin de faciliter une meilleure représentation des femmes dans les délégations, en lien avec les mesures inscrites dans l'axe 3 du présent protocole visant à définir des dispositions d'organisation du temps de travail en vue d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cet objectif sera pris en compte en vue des élections professionnelles de 2014, notamment dans les instances dont les représentants font l'objet d'une désignation.

Mesure 3 Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social

L'obligation d'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe parmi les membres du conseil commun de la fonction publique, du conseil supérieur de la fonction publique de l'État, du conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, prévue par l'article 53 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, ne s'applique pas aux représentants des employeurs territoriaux.

En parallèle avec la réflexion menée avec les organisations syndicales sur ce sujet, la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes est également un objectif à atteindre au sein du collège des employeurs territoriaux dans le conseil commun de la fonction publique et les conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière, ainsi que dans les comités techniques et CAP.

Des discussions seront engagées avec les représentants des employeurs territoriaux au conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour prendre en compte cet objectif dans la composition de ces instances au prochain renouvellement des membres du conseil commun de la fonction publique et les conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière.

AXE N° 2

Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique

Les employeurs publics s'engagent à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de leur carrière, quel que soit le statut, titulaire ou non, des agents.

D'ores et déjà, l'article 56 de la loi du 12 mars 2012 prévoit que, chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs et emplois de direction devront concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe à partir de 2018. Dès 2013, la proportion minimale de personnes de chaque sexe devant être nommées dans ces emplois est fixée à 20 %.

Le Gouvernement et les parties signataires entendent ne pas limiter leur action aux emplois supérieurs et de direction et souhaitent que les employeurs publics veillent à ce que les femmes à tous les niveaux bénéficient d'un parcours professionnel comparable à celui des hommes.

La réussite de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique passe par trois axes majeurs :

- une évaluation précise des écarts de rémunération effective et la définition de stratégies pour établir un plan d'actions afin de les supprimer ;
- une évolution des mentalités et des comportements de tous (employeurs, cadres, responsables RH, représentants du personnel et ensemble des agents) afin de lutter contre les stéréotypes et contre les discriminations qui en découlent ;
- un meilleur accompagnement des parcours professionnels des femmes au sein de la fonction publique, en mettant l'accent sur les principales étapes du parcours professionnel (préparation aux concours, recrutements, formations, promotions et mutations), et en s'attachant à vérifier, à chacune de ces étapes, que ce principe est pris en compte de manière satisfaisante par les employeurs publics auprès de l'ensemble des agents relevant des trois versants de la fonction publique, quel que soit leur statut.

Mesure 4 Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique, on constate qu'à corps et fonction identiques, il existe des écarts significatifs de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces différences de rémunérations ont un impact non seulement au cours de la vie active, mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions.

Les facteurs sont multiples et méritent d'être clairement appréhendés afin d'y remédier.

Le ministère en charge de la fonction publique a engagé, avec la mission de lutte contre les discriminations et pour l'égalité du Défenseur des droits, un appel à projets de recherche dont l'objet est de solliciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération – y compris ceux liés au régime indemnitaire – entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique en comparaison avec le secteur privé. Les résultats de ces travaux seront disponibles en 2014 et seront notamment présentés devant la formation spécialisée du conseil commun de la fonction publique en charge des questions relatives aux évolutions de l'emploi public et à la connaissance statistique de la situation, de la rémunération et des pensions des agents dans les trois versants de la fonction publique, afin d'engager un débat avec les membres du conseil commun de la fonction publique sur les suites à donner.

D'ores et déjà, il sera rappelé par voie de circulaire à l'ensemble des employeurs publics que les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact

7 Circulaire NOR RDF1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

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.

Circulaire NOR RDFS1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

5.3 L'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle nécessitent le déploiement d'une communication appropriée :

- toutes les communications internes ou externes, les campagnes de recrutement conduites par les administrations, les collectivités territoriales ou les établissements relevant de la fonction publique hospitalière feront l'objet d'une attention soutenue (choix des textes et de l'iconographie) afin que n'y soient pas véhiculés de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois ;
- une communication sur les métiers menée par les employeurs publics s'attachera à promouvoir l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins et l'accès des hommes aux métiers traditionnellement féminins dans le cadre d'une politique de promotion de la mixité des métiers.

5.4 Pour réaliser la mixité dans l'emploi et lutter contre les discriminations afin que les femmes et les hommes aient accès à tous les métiers en fonction de leurs compétences, une attention particulière doit être portée aux publications et descriptions d'emploi :

- les employeurs publics s'engagent à ce que soit effectuée une relecture du contenu des fiches métier des répertoires de métiers des trois versants de la fonction publique (*Répertoire interministériel des métiers de l'État, Répertoire des métiers territoriaux, Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière* et répertoires ministériels) afin de favoriser les intitulés ne faisant pas référence à un genre spécifique (par exemple, infirmière ou technicien) ou de toujours veiller à ajouter la spécification « (F/H) », ainsi que les compétences et qualités n'induisant pas un choix orienté ; ils s'engagent également à féminiser ou masculiniser les noms de métiers qui ne le sont pas encore ;
- les employeurs publics s'engagent également à veiller à ce que les fiches de poste sur concours ou hors concours soient neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. Les compétences, diplômes, qualifications et expériences recherchés doivent être précisés et correspondre aux besoins du poste.

5.5 Dans le cadre des travaux du conseil commun de la fonction publique et notamment au sein de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels », des travaux seront initiés en 2013 afin de rénover la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, en y incluant véritablement les trois versants de la fonction publique.

Mesure 6 Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement

Le recrutement est l'un des leviers permettant de favoriser une plus grande mixité des emplois.

À ce titre, les employeurs publics s'engagent dans une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement, notamment au travers des rapports de jurys.

Les autorités en charge de l'organisation des concours et des examens professionnels auront l'obligation de veiller à ce que les membres des jurys de concours, d'examens professionnels ou de comités de sélection soient en mesure de rendre compte de leur évaluation.

Des formations spécifiques seront proposées aux membres des jurys de concours et d'examens professionnels, ainsi qu'aux membres des commissions administratives paritaires (représentants des personnels ou représentants des administrations ou des collectivités territoriales).

Des statistiques sexuées concernant les candidats inscrits, présents, admissibles et admis devront être publiées à l'issue des procédures de recrutement par concours. Un travail identique sera mené concernant les voies internes de promotion professionnelle : concours internes et examens professionnels principalement.

Afin de veiller à une composition équilibrée des jurys, la loi impose qu'à compter de 2015, chaque jury et comité de sélection devra respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres. Un décret sera présenté en ce sens devant le conseil commun de la fonction publique au 1^{er} trimestre 2013.

Le principe d'une présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de recrutement des concours, des examens professionnels et des comités de sélection dans les trois versants de la fonction publique sera mis en œuvre.

7 Circulaire NOR RDF1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Mesure 7 Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Pour favoriser le développement professionnel, certaines conditions de succès doivent être réunies. En regard du diagnostic établi dans chaque administration, collectivité ou établissement, des objectifs seront fixés.

Ainsi, les employeurs publics veilleront à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient prioritairement situées dans une zone géographique proche des lieux de travail en respectant l'unicité et la qualité de la formation. Ils veilleront également à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les rythmes de travail des agents, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques.

Les employeurs publics développeront des outils pédagogiques, et en particulier l'utilisation de formations ouvertes à distance lorsque l'objet de la formation le justifie, en complément avec des formations présentielles afin de réduire la contrainte des déplacements.

L'accès des femmes aux formations promotionnelles devra être facilité.

À ce titre, une réflexion sera engagée dans le cadre des travaux à venir concernant la formation initiale des fonctionnaires, afin qu'ils puissent, dans le cadre de leur formation promotionnelle, disposer des moyens leur permettant de concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle, notamment en s'assurant que les écoles de formation puissent offrir, dans la mesure du possible, des prestations dans le domaine de l'action sociale.

En outre, les employeurs publics s'engagent à qu'il soit systématiquement proposé aux agents – femmes et hommes –, à l'issue d'une interruption de carrière d'une durée d'au moins un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Mesure 8 Supprimer les freins à l'avancement

Chaque employeur public engagera une réflexion sur les raisons qui peuvent limiter les promotions ou les avancements des femmes. Il conviendra, en particulier, de veiller à ce que l'obligation de mobilité géographique lors d'un avancement ou d'une promotion soit strictement justifiée par les caractéristiques de la carrière ou du corps ou cadre d'emploi concerné.

Mesure 9 Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics

Dans leurs travaux, les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP) prendront en compte les questions de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les avancements et promotions des agents publics.

Un bilan annuel sera présenté devant les CAP et les CCP, intégrant des données par genre des avancements et des promotions.

Ces données seront intégrées au rapport de situation comparée présenté devant le comité technique dans le cadre du bilan social, et serviront pour la définition et la présentation des mesures proposées dans le plan d'actions de promotion de l'égalité professionnelle.

AXE N° 3

Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Il est de la responsabilité sociale des employeurs publics d'actionner les leviers qui sont à leur disposition pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents. Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la gestion des ressources humaines.

Un des freins identifiés à l'égalité professionnelle est une répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches liées à la famille (enfants, ascendants) et du temps qui lui est consacré, non seulement au cours de la journée mais également tout au long de la vie. Les dispositifs des congés accordés lors de l'arrivée d'un enfant au foyer peuvent être repensés afin de favoriser la coparentalité et de lever les freins, directement ou indirectement, à la carrière des femmes.

Il est à noter que certains sujets abordés ici ne seront pas négociés dans ce cycle, soit parce qu'ils seront traités dans les instances idoines (action sociale), soit parce qu'ils dépassent le cadre de la fonction publique (réforme du congé parental).

Mesure 10 Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique

Institué en 2002 pour les salariés des secteurs public et privé, le congé de paternité a connu une montée en puissance significative : 70 % des personnes concernées y ont recours, tous secteurs confondus, avec un succès marqué dans la fonction publique (87 % des agents concernés l'ont pris).

Prenant acte de l'évolution de la société, le congé de paternité est devenu un congé de paternité et d'accueil de l'enfant à l'issue du vote du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2013.

Afin de favoriser la coparentalité dès la naissance de l'enfant, et afin de faire un geste fort dans ce sens, il est proposé que ce congé devienne de droit pour l'ensemble des agents exerçant dans la fonction publique, titulaires et non titulaires, sans condition d'ancienneté et sans perte de rémunération, quel que soit l'employeur public.

Ainsi, chaque agent aura le droit de prendre ce congé, sans qu'il puisse être refusé par l'employeur.

D'une durée de 11 jours calendaires consécutifs (soit 9 jours ouvrés maximum) et en cas de naissances multiples, de 18 jours calendaires consécutifs (soit 14 jours ouvrés maximum), ce congé devra être utilisé dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

À la demande de l'agent, l'utilisation de ces congés pourra être fractionnée en deux périodes durant la période de 4 mois, dans le respect des droits existants.

Si ces jours de congé ne sont pas pris, ils sont perdus et ne pourront pas être déposés sur un compte épargne-temps.

Les modifications législatives et réglementaires nécessaires seront engagées dès le premier semestre 2013.

7 Circulaire NOR RDFS1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

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.

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.

7 Circulaire NOR RDFS1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

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



7 Circulaire NOR RDF1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

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 <i>Toutes les données sont par sexe</i>	Indicateurs 3FP présents dans le Rapport annuel "Égalité 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 3FP	Nombre d'indicateurs à satisfaire 27	
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'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 Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end (avec définition)	Idem	SIASP ; enquête Emploi Insee	3	
		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	
		Idem	Enquête CET, DGAFP ; enquête ponctuelle DGCL sur la FPT ; enquêtes ponctuelles DGOS sur la FPH	5	
	d) Embauches et départs Répartition agents recrutés selon le statut par type de recrutement (concours externe, interne, sans concours, mutation, embauche) et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) 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	Idem	SIASP ; enquête annuelle Recrutements FPE, DGAFP ; ENA/DGAFP ; IRA/DGAFP ; centres de gestion FPT ; CNFPT ; CNG-FPH	6	
		Idem	FIPHP (la donnée sur les embauches n'est pas fournie pour l'instant par le FIPHP, donc à demander)	6 bis	
		Idem	SIASP ; articulation avec entrées en pension (DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE ; Ircantec)	7	
	e) Positionnement Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives) Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012) Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis)	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	Idem	DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE	8
		Idem	SIASP ; articulation avec centres de gestion pour la FPT ; CNG FPH	9	
		Idem	Remontées DGAFP ; DGCL ; DGOS	10	
f) Promotions Répartition des agents promus/promouvables par grade et durée moyenne entre deux promotions	Idem	Idem	Enquête annuelle Concours FPE, DGAFP ; ENA/DGAFP ; IRA/DGAFP ; centres de gestion FPT ; CNFPT ; CNG-FPH ; enquêtes spécifiques éventuellement	11	
	Idem	Idem	SIASP + panel ; suivi de cohortes	12	

Circulaire NOR RDFS1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

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 3FP	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
5° Organisation du temps de travail	a) Organisation	Nombre de chartes du temps	Idem	BS	24
	b) Temps partiel	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	Combinaison entre enquête Emploi Insee et SIASP pour chaque versant FP	25
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	Combinaison entre enquête Emploi Insee et SIASP pour chaque versant FP	26
	c) Services de proximité	Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)	Idem	LFI/DGAFP FPE ; CGOS FPH ; DGCL/CNFPT	27
		Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)	Articulation entre enquêtes spécifiques ponctuelles (enquête Famille-Logement 2011 (Ined/Insee/DGAFP) ; enquête Famille-Employeur 2005 (Ined/Insee) et données macro annuelles (enquête Emploi Insee)	27bis	

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

Circulaire NOR RDFS1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

7

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

7 Circulaire NOR RDFS1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Ont signé le présent protocole, à Paris, le 8 mars 2013 :

En présence du Premier ministre



Jean-Marc AYRAULT

La ministre de la réforme de l'État,
de la décentralisation et de la fonction publique



Marylise LEBRANCHU

Pour la CGT Fonction Publique



Jean-Marc CANON

Pour l'Union des fédérations CFDT
des fonctions publiques et assimilés



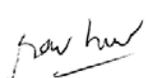
Brigitte JUMEL

Pour l'Union inter-fédérale des agents
de la fonction publique Force Ouvrière



Christian GROLIER

Pour l'Union des fédérations de fonctionnaires
UNSA-Fonction publique



Guy BARBIER

Pour la Fédération syndicale unitaire FSU



Bernadette GROISON

Pour l'Union syndicale «Solidaires Fonction publique »



Thi-Trinh LESCURE

Pour l'Union des fédérations de fonctionnaires
CFTC



Christian CAILLIAU

Pour l'Union fédérale des cadres
des fonctions publiques CFE-CGC



Nathalie MAKARSKI

Circulaire NOR RDFS1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

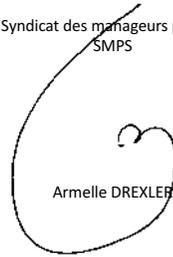
7

Pour la Fédération autonome
de la fonction publique territoriale FA-FPT



Bruno COLLIGNON

Pour le Syndicat des managers public de santé
SMPS



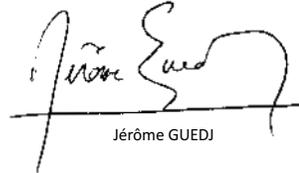
Armelle DREXLER

Pour l'Association des régions de France



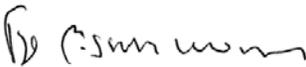
Michel NEUGNOT

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

8

31 décembre 2013

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 91 sur 148

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT, DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

NOR : RDFS1328910D

Publics concernés : administrations de l'Etat ; employeurs territoriaux ; employeurs hospitaliers ; organisations syndicales de fonctionnaires ; agents publics.

Objet : définition du contenu et des modalités d'élaboration du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le décret détermine le contenu du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, prévu à l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et prévoit qu'il est présenté au Conseil commun de la fonction publique par le ministre chargé de la fonction publique et transmis aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Références : le présent décret est pris pour application de l'article 6 bis de la loi n° 83-684 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, tel qu'il résulte de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. Il peut être consulté sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

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 :

Art. 1^{er}. – 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.

Décret n° 1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

31 décembre 2013

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 91 sur 148

Art. 2. – Le ministre chargé de la fonction publique présente chaque année le rapport annuel mentionné à l'article 1^{er} au conseil commun de la fonction publique.

Art. 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.

Art. 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.

Fait le 27 décembre 2013.

JEAN-MARC AYRAULT

Par le Premier ministre :

*La ministre de la réforme de l'Etat,
de la décentralisation
et de la fonction publique,
MARYLISE LEBRANCHU*

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
	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
		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
	e) Positionnement	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants
		Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)
		Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis)
f) 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 catégorie socioprofessionnelle (ultérieurement par motif) au cours de l'année/au cours des trois ou cinq dernières années ; durée moyenne entre deux promotions	

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

31 décembre 2013

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 91 sur 148

SOCLE D'INDICATEURS PAR SEXE POUR LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES		
		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
		Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels
2° Rémunérations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par catégorie socioprofessionnelle ; rémunérations par décile
		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)
3° Formation		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)
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et formation suite à concours interne ou changement de corps
4° Conditions de travail		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année <i>n</i> (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)

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**