Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ÉDITION 2015

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

DGAFP
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

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

ÉDITION 2015

Directeur de la publication :
Thierry Le Goff, directeur général de l'administration et de la fonction publique

TITRE 1 — Actualité et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Rédactrice en chef : Valérie PLOMB

Contributeurs

Bernard AMAT (Direction générale de l'administration et de la fonction publique - DGAFP)
Isabelle ANTOINE (ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie)
Isabelle BOSSON (Direction générale des collectivités locales - DGCL)
Anne de CASTENAU (ministères économiques et financiers)
Sabine COFFE (Direction générale du Trésor)
Annick CONSTANTIN (ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie)
Lieutenant-Colonel Valérie LEFEVRE (Gendarmerie - ministère de l'Intérieur)
Colonel Philippe CORREOSO (Gendarmerie - ministère de l'Intérieur)
Eléonore DUBOIS-DI MACARIO (Direction générale de l'offre de soins - DGOS)
Marie-Hélène DUMESTE (ministère de l'Intérieur)
Sophie GUILBOT-CHRISTAKI (DGAFP)
Marie MARCEL (DGAFP)
Olivier MARY (DGAFP)
Cyrille PAJOT (DGAFP)
Alexandra PIERRE-ANGELOT (DGAFP)
Valérie PLOMB (DGAFP)
Boris ROMAN-DUBREUCQ (Région des Pays de Loire)
Evelyne SAGON (Mairie de Damparis)
Flora SEGUIN (DGAFP)
Nicolas SEIGNEUR (DGAFP)
Elsa SEYS (Ville de Reims et la Communauté d'agglomération Reims Métropole)

TITRE 2 — Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Rédactrice en chef : Valérie PLOMB

Contributeurs

Christophe ANDREOLETTI (DGOS)
Eva BARADJI (DGAFP)
Olivier BERNARD (Direction du Budget)
Alexandre BOURGEOIS (Direction du Budget)
Nunzia BOUNAKHLA (DGAFP)
Sébastien CLAUSENER (DGAFP)
Emma DAVIE (DGAFP)
Olivier DOROTHÉE (DGAFP)
Jonathan DUVAL (DGAFP)
Nicolas ESPINOSA-GALMES (DGAFP)
Olivier FILATRIAU (DGAFP)
Adrien FRIEZ (DGAFP)
Christophe GALLIN (Service des retraites de l'État – DGFiP – ministères économiques et financiers)
Loïc GAUTIER (Caisse des dépôts et consignations - CNRACL et FSPOEIE)
Natacha GUALBERT (DGAFP)
Nadine GUIN (Direction du Budget)
Safiédine HAMA (DGCL)
Salah IDMACHICHE (DGAFP)
Romain LESUR (Service des retraites de l'État – DGFiP - ministères économiques et financiers)
Frédérique MERCIER (Service des retraites de l'État – DGFiP - ministères économiques et financiers)
Philippe MICALLEF (Caisse des dépôts et consignations - Ircantec)
Pierrick MILOT BONNIEU (DGAFP)
Martine MOISAN (DGAFP)
Laurent PICHARD (Direction du Budget)
Éric POUJARDIEU (Caisse des dépôts et consignations - CNRACL et FSPOEIE)
Erwan POULIQUEN (DGAFP)
Stéphanie RICATTI (DGAFP)
Emmanuel SAVARIN (DGAFP)
Emilie SENIGOUT (Insee)
Jean Éric THOMAS (DGAFP)

TITRE 3 — Rapport annuel pour l'année 2014 sur le dispositif des « nominations équilibrées » dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

Rédactrice en chef : Raphaëlle MOREAU

Contributeurs

Anne AMSON du Secrétariat général du Gouvernement-Mission cadres dirigeants (SGG-MCD)
Sébastien BECOULET (DGAFP)
Christophe CALCAGNI (SGG-MCD)
Christian DUPUIS (DGOS)
Nathalie GAILLARD (DGCL)
Jean-Pierre LESCURE (DGCL)
Raphaëlle MOREAU (DGAFP)
Alban NIZOU (CNG)
Pierre PROFIZI (DGAFP)
Emmanuelle RACINET (DGAFP)
Charlotte SAULNERON-SAADOU (DGAFP)
Isabelle SELLOM (DGAFP)
Florence VALENZA-PAILLARD (DGCL)
Annick VAN HERZELE (CNG)

« En application de la loi du 11-mars 1957 (art.-41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1er juillet 1992, complétés par la loi du 3-janvier 1995, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

Reproduit d'après documents fournis. ISBN : 978-2-11-099044-0

La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

Dans son article premier, la Constitution nous fixe collectivement un cap, une mission, celle de parvenir à l'égal accès des femmes et des hommes à toutes les fonctions, et notamment aux responsabilités professionnelles et sociales.

Où en sommes-nous en 2016 ?

Alors que les femmes sont entrées en grand nombre dans le monde du travail, force est de constater qu'elles peinent encore à exercer certaines responsabilités, tant dans le champ économique que dans le champ politique. Le « plafond de verre » demeure une réalité : seulement un quart de femmes parmi les députés et les sénateurs, et un tiers parmi les créateurs d'entreprises.

L'égalité des droits reste à parfaire dans les faits.

Dans ce domaine, où l'adage « lorsqu'on n'avance pas, on recule » est particulièrement vérifié, le Gouvernement mène sans relâche une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes, notamment dans le domaine fondamental de l'emploi.

L'enjeu pour la fonction publique est de taille. Premier employeur de France avec 20 % des actifs, le secteur public compte plus de 60 % de femmes. Cependant, des inégalités persistent, tant dans le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations, et cela en dépit d'un statut général des fonctionnaires protecteur qui promeut l'égalité entre les agents publics, quel que soit leur sexe.

Or les employeurs publics se doivent d'être exemplaires : c'est un enjeu d'équité pour l'ensemble des agents publics, ainsi que d'efficience et de progrès en matière de gestion des ressources humaines.

C'est avec ce souci constant d'amélioration que nous devons mener notre action, en cohérence avec les orientations données par le Premier ministre, notamment lors du comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015. C'est cet esprit qui doit prévaloir lors de chaque négociation de l'agenda social, et de l'élaboration des réformes statutaires et indemnitaires dans la fonction publique.

Toute décision, pour être pertinente doit être éclairée par des données objectives, documentées, dont la diffusion facilite l'appropriation des termes du débat et des enjeux.

Tel est le rôle du présent *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,* prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013.

Cette deuxième édition présente des nouveautés : une actualité de la politique d'égalité plus détaillée, ainsi que des exemples et des retours d'expérience issus de la pratique des employeurs publics. En outre, de nombreuses données statistiques sexuées sur les effectifs, les recrutements, les rémunérations, les conditions de travail et l'action sociale, notamment, offrent un panorama complet et comparé de la situation des agents publics.

Enfin, le *Rapport sur les nominations équilibrées aux emplois de direction et à la décision du Gouvernement en 2014* met en perspective les avancées de cette politique innovante.

La présentation, chaque année, de ce rapport devant le Conseil commun de la fonction publique est devenue un rendez-vous de dialogue social dans la fonction publique permettant d'aller résolument ensemble vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Annick GIRARDIN
Ministre de la Fonction publique

TITRE 1

Actualité et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique 9

1 Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 13

1.1 Un accord structurant qui dynamise l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique 15
1.2 Des textes législatifs qui prennent effet progressivement 16
1.3 Un dispositif performant et reconnu internationalement concernant l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique 17
1.4 Une connaissance plus fine de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique 18
1.5 Les conférences de l'égalité 2015-2016 avec les ministères et la préparation du comité interministériel des droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIDFE) 20
1.6 L'égalité professionnelle au cœur de la professionnalisation du recrutement 22
1.7 Le levier RH de la labellisation 24
1.8 L'action sociale en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle 25

2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique 27

2.1 La déclinaison du protocole d'accord pour l'égalité entre les femmes et les hommes 30
2.2 La réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes 33
2.3 L'éga-conditionnalité dans les contrats d'objectifs avec les établissements publics 34
2.4 L'information, les événements et la formation 35
2.5 La gestion des congés de maternité et de parentalité 38
2.6 La mixité des métiers 39
2.7 L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle 40
2.8 La mise en place d'un réseau de référents 42
2.9 La lutte contre les violences et harcèlements 43

TITRE 2

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique 45

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique 49

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2013 : caractéristiques des agents 51
1.2 La répartition femmes-hommes des agents de la fonction publique selon leur famille de métier 81
1.3 Les femmes dans l'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique en 2012 83
1.4 Les agents de la fonction publique et leur famille en 2011 95

2 Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique 99

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2013 101

2.2 Les recrutements internes, examens professionnels et concours réservés dans la fonction publique 117

2.3 La mobilité professionnelle des agents dans la fonction publique 127

2.4 Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique 133

3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique 161

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2013 163

3.2 Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre 177

4 Formation 183

4.1 La formation statutaire et professionnelle dans les ministères 185

5 Conditions, organisation et temps de travail 191

5.1 Les absences pour raison de santé et leur lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé 193

5.2 Les temps et conditions de travail 199

6 Relations professionnelles 209

6.1 La représentation professionnelle dans la fonction publique en 2015 211

6.2 Les sanctions disciplinaires dans les ministères en 2014 213

7 Action sociale 215

7.1 Les crédits sociaux 217

7.2 Les modes de garde des enfants de moins de trois ans des agents de la fonction publique en 2013 221

TITRE 3

Rapport annuel pour l'année 2014 sur le dispositif des « nominations équilibrées » dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique 227

Introduction 229

1 2013 et 2014, les deux premières années de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées 233

1.1 Le champ et les modalités d'application du dispositif 235

1.2 Les objectifs progressifs à atteindre 239

1.3 Le suivi et l'analyse du dispositif 240

1.4 Le bilan de l'année 2013, un taux de primo-nominations de femmes à 33 % pour la première année de mise en œuvre 240

1.5 Le bilan de l'année 2014, stabilité du taux de primo-nominations de femmes à 33 % : les progrès de la féminisation de la haute fonction publique à consolider 241

2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes 243

2.1 La majorité des types d'emplois enregistre plus de 20 % de primo-nominations féminines 246

2.2 Une féminisation des emplois interministériels 247

2.3 L'objectif de 20 % de femmes primo-nommées est atteint et dépassé pour les 11 départements ministériels 253

3 La fonction publique territoriale : un objectif atteint globalement avec 28 % de primo-nominations de femmes pour l'ensemble des collectivités territoriales mais des disparités entre les différents types d'emplois et catégories de collectivités territoriales 329

3.1 L'analyse quantitative 331

3.2 L'analyse qualitative 333

3.3 La synthèse des nominations et des primo-nominations 336

4 La fonction publique hospitalière : un taux de féminisation des primo-nominations de près de 55 % en augmentation de 27 points par rapport à 2013 339

4.1 Les nominations : 48 % de femmes 342

4.2 Les primo-nominations : un taux de féminisation témoignant d'une progression de la féminisation de l'encadrement supérieur dans ce versant de la fonction publique 345

4.3 Les enjeux pour la fonction publique hospitalière dans les prochaines années 347

4.4 La synthèse des nominations et des primo-nominations 347

Acronymes 349

Annexes 351

Annexe 1 353

Annexe 2 375

Annexe 3 379

Tableau de correspondance entre l'accord du 8 mars 2013 et le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2015

Les mesures de l'accord du 8 mars 2013 faisant l'objet d'un développement dans le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – édition 2015.

Dans l'accord du 8 mars 2013	Thématique	Dans le rapport annuel Egalité - édition 2015
Préambule	Déclinaison du protocole	Titre 1 : actualité (déclinaison dans trois ministères) et Retours d'expérience (Pays de la Loire).
Axe 1		
Mesure 1.1	Rapport annuel sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique	Rapport sur l'égalité professionnelle - édition 2015.
Mesure 1.2	Rapport de situation comparée (RSC) dans le bilan social	Titre 1, retours d'expérience (MEDDE et MLETR).
Mesures 2 et 3	Représentation équilibrée F-H dans les instances de dialogue social	Titre 2-6 : statistiques sur la part des femmes dans le Conseil commun de la fonction publique et dans les trois conseils supérieurs.
Axe 2		
Mesure 4	Suppression des écarts de rémunération F-H	Statistiques dans le Titre 2-3
Mesure 5.1	Lutte contre les stéréotypes	Titre 1 : retours d'expérience Gendarmerie ; CHU de Poitiers ; Direction générale du Trésor.
Mesure 5.4	Mixité des métiers	Titre 1 : retours d'expérience (commune de Damparis). Titre 2 : statistiques sur les métiers.
Mesures 6, 7 et 8	Vers un recrutement exemplaire ; faciliter l'accès à la formation ; supprimer les freins à l'avancement	Titre 1 : actualité sur les conférences de l'égalité, le levier RH de labellisation. Titre 2-2 : statistiques sur les recrutements internes, externes, la mobilité et les formations. Titre 3 : sur les dispositifs de nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et dirigeants
Axe 3		
Mesure 10	Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Titre 1 : actualité : congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans le projet de loi Déontologie.
Mesures 12, 13 et 14	Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Titre 1 : actualité et retours d'expérience : PFRH Île-de-France ; Secrétariat général des ministères économiques et financiers. Titre 2-1 et 2-5 : statistiques sur les familles des agents, sur les conditions, organisation et temps de travail et sur l'action sociale.
Axe 4		
Mesure 15	Lutte contre les violences faites aux agents	Titre 1 : retours d'expérience : ministère de la Défense. Titre 2-6 : statistiques sur les sanctions disciplinaires.

Les fondements juridiques du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*

• **L'article 6 bis de la loi n° 83-684 du 13 juillet 1983, modifié par l'article 50 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012,** prévoit que « *Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*
Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ce rapport est remis au Parlement. »

• **Le décret d'application n° 2013-1313 du 27 décembre 2013** (voir en annexe de ce rapport).

TITRE 1

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

Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 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

Un accord structurant qui dynamise l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique 1.1

Des textes législatifs qui prennent effet progressivement 1.2

Un dispositif performant et reconnu internationalement concernant l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique 1.3

Une connaissance plus fine de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique 1.4

Les conférences de l'égalité 2015-2016 avec les ministères et la préparation du Comité interministériel des droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIDFE) 1.5

L'égalité professionnelle au cœur de la professionnalisation du recrutement 1.6

Le levier RH de la labellisation 1.7

L'action sociale en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle 1.8

L'année 2015 : la dynamique de l'égalité est lancée

Le Gouvernement s'est engagé à promouvoir l'exemplarité des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En effet, la promotion de l'égalité est au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique. L'exemplarité de la fonction publique dans ces domaines est un gage de crédibilité, envers ses propres agents, envers les usagers du service public, ses partenaires du secteur privé et ses partenaires internationaux.

Premier employeur de France avec plus de 20 % des actifs, la fonction publique dispose d'un puissant levier pour moderniser la société dans son ensemble. Cette politique de ressources humaines a non seulement un impact sur les 5,4 millions d'agents publics, mais également sur leur famille et leur environnement.

Facteur de cohésion sociale et d'équité, la politique d'égalité professionnelle agit aussi comme un facteur de performance en réduisant le poids des stéréotypes, en recentrant les recrutements sur les compétences et en renforçant l'attractivité de la fonction publique.

Cette politique s'appuie notamment sur la mise en œuvre de l'accord signé le 8 mars 2013 et sa déclinaison dans chaque versant de la fonction publique (1.1), un renforcement législatif (1.2), un dispositif spécifique concernant l'encadrement supérieur (1.3), ainsi que sur une connaissance plus fine de la situation comparée des femmes et des hommes (1.4), une action cohérente menée de concert avec le ministère en charge des droits des femmes (1.5), une amélioration des procédures RH (1.6 et 1.7), et un soutien aux agents pour qu'ils puissent mieux articuler leur vie professionnelle et leur vie personnelle (1.8).

1.1 Un accord structurant qui dynamise l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique

L'accord et ses outils d'accompagnement

Le 8 mars 2013, le 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 des organisations syndicales représentatives, sous l'égide du Premier ministre et de la ministre en charge de la fonction publique. Cet accord, qui s'applique aux 5,4 millions d'agents publics, prévoit la mise en œuvre de quinze mesures organisées en quatre axes : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail.

De nombreuses mesures sont déjà mises en œuvre, par exemple, la publication de la circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique ; la diffusion de référentiels de formation relatifs à l'égalité professionnelle (mars 2014) ; la mise à jour des répertoires des métiers de la fonction publique territoriale et de la fonction

publique hospitalière avec des métiers systématiquement nommés au masculin et au féminin ; la présentation, par le Défenseur des droits et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) du premier *Bilan de Charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique* devant la formation spécialisée Égalité du Conseil commun de la fonction publique (juillet 2015) ; le *Guide pratique des jurys de concours administratifs à l'usage des présidents et membres de jurys* (novembre 2015). Ces documents sont disponibles sur le site *www.fonction-publique.gouv.fr*

Est également prévue en 2016 la publication de deux guides, l'un sur les *Congés familiaux* et l'autre sur la *Prévention des violences et harcèlements dans la fonction publique* (dans le cadre du 4e plan de prévention des violences faites aux femmes). La rénovation du *Répertoire interministériel des métiers de l'État* (RIME) a été lancée au début 2016.

Les déclinaisons ministérielles de l'accord du 8 mars 2013

L'accord du 8 mars 2013 est déjà décliné dans les ministères : le ministère de l'Intérieur a signé, en mars 2014, à l'unanimité des syndicats de personnels civils, un accord sur l'égalité professionnelle ; de même, en novembre 2014, les deux ministres et le secrétaire d'État en charge du développement durable, du logement et des transports ont signé une Charte commune de l'égalité ; enfin, le ministre de la Défense a signé, le 16 décembre 2015, avec cinq organisations syndicales, un accord égalité couvrant ses personnels civils.

Une démarche intégrée

Enfin, la dimension « égalité professionnelle » est prise en compte dans les lois, réformes et négociations en cours et à venir dans l'agenda social de la fonction publique.

1.2 Des textes législatifs qui prennent effet progressivement

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 prend effet progressivement, notamment les mesures concernant les primo-nominations dans l'encadrement supérieur (voir *infra*) ou l'obligation de représentation minimale de 40 % de chaque sexe dans les jurys et comités de sélection qui s'applique depuis le 1er janvier 2015.

En outre, **la loi n° 2014-873 du 4 août 2014** sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes renforce les obligations issues de la loi du 12 mars 2012, notamment par l'accélération du calendrier de mise en œuvre pour les nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dans les conseils d'administration des établissements publics et par l'instauration d'un égal accès des femmes et des hommes dans les autorités administratives indépendantes et les autorités publiques indépendantes.

Enfin, le **projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires** rend effective la mesure 10 du protocole du 8 mars 2013 : il inscrit dans le statut de la fonction publique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, avec traitement, d'une durée de onze jours consécutifs, et la possibilité de fractionner ce congé en deux périodes. Enfin, il ouvre la possibilité de prendre ce congé au père fonctionnaire, ainsi que, le cas échéant, au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant en concubinage avec elle.

1.3 Un dispositif performant et reconnu internationalement concernant l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique

Dans le cadre de son pilotage des politiques de RH, la DGAFP dispose d'un tableau de bord interministériel de la performance RH dont un indicateur est relatif au nombre de femmes faisant partie de l'encadrement supérieur. Cette thématique fait l'objet d'un examen spécifique lors des conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines organisées par la DGAFP avec chaque ministère.

Par ailleurs, un des outils de renforcement de l'égalité professionnelle au sein de l'encadrement supérieur est la mise en place d'une politique d'objectifs chiffrés. Ainsi, à compter du 1er janvier 2017 (voir l'article 67 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes), les nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière doivent compter, annuellement, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Le dispositif concernant les nominations équilibrées est applicable depuis le 1er janvier 2013 avec une montée en charge progressive du taux : 20 % en 2013 et 2014, puis 30 % de 2015 à 2016 et 40 % à partir de 2017. En cas de non-respect, le montant de la pénalité par unité d'emploi manquante s'élèvera à 90 000 euros à partir de 2017. Un suivi mensuel des nominations aux emplois à la décision du gouvernement (secrétaire général de ministère, directeur général et directeur d'administration centrale) et aux emplois interministériels de direction (sous-directeur, chef de service, directeur de projet et expert de haut niveau) est réalisé par le Secrétariat général du Gouvernement et la DGAFP.

Au global, en 2014, 33 % de femmes ont été primo-nommées à ces emplois, comme en 2013, contre 27 % en 2012. En 2015 (de janvier à novembre), les primo-nominations de femmes pour les emplois à la décision du gouvernement et aux emplois interministériels de direction suivis par le Secrétariat général du Gouvernement et la DGAFP atteignent 35 %.

Le bilan établi chaque année retraçant les nominations à tous les emplois de l'encadrement supérieur concernés dans les trois versants de la fonction publique fait l'objet du Titre 3 de ce document (voir *infra*).

Encadré 1 : Le ministère de la Décentralisation et de la Fonction publique récompensé par le prix d'Excellence des Nations Unies pour le Service public, le 26 juin 2015

© Tous droits réservés

La remise des prix s'est déroulée le 26 juin 2015 à Medellin (Colombie).

Le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique remporte le deuxième prix, pour l'année 2015, dans la catégorie « promouvoir une prestation de services publics tenant compte de l'égalité des genres ». C'est la première fois, depuis la création de cette récompense en 2003, que l'administration publique française est sélectionnée.

Les objectifs du prix d'Excellence des Nations Unies pour le Service public (UNPSA) sont multiples : reconnaître et promouvoir la capacité des administrations à répondre de manière innovante aux enjeux de la société et aux attentes des citoyens, faire connaître les initiatives entreprises en faveur d'un service public de qualité, stimuler la créativité et encourager la prise de risques, et rehausser l'image et la réputation de la fonction publique. L'UNPSA est la plus prestigieuse distinction internationale dans le service public.

www.fonction-publique.gouv.fr/ministere-de-la-decentralisation-et-de-la-fonction-publique-recompense-par-prix-dexcellence-des#sthash.T84DiTqd.dpuf

1.4 Une connaissance plus fine de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique

Les rapports prévus par la loi

La loi du 12 mars 2012 a prévu deux types de rapport (articles 50 et 51), précisés par le protocole du 8 mars 2013 (mesure 1 et 2), puis par des textes réglementaires (décret du 27 décembre 2013 et arrêté du 23 décembre 2013). Il s'agit du *Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,* d'une part, et d'autre part, du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, inclus dans le bilan social de chaque structure publique.

Le ***Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*** est présenté au Conseil commun de la fonction publique, puis transmis aux présidents des deux assemblées (Assemblée nationale et Sénat). La première édition a été publiée en 2014.

En outre, les ministères sont tenus de publier un **rapport de situation comparée (RSC)** dans le cadre du bilan social annuel, sur le fondement des 27 indicateurs prévus par le protocole d'accord du 8 mars 2013 et précisés par l'arrêté du 23 décembre 2013. Ces données sont présentées devant chaque comité technique et permettent de définir un plan d'actions concrètes et adaptées.

Enfin, **l'article 61 de la loi du 4 août 2014** (précisé par le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015) prévoit que, dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un **rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes** en deux parties : la première partie concerne le fonctionnement de la commune (volet RH), et la seconde partie, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants, ainsi qu'aux conseils départementaux et aux conseils régionaux, à compter du 1er janvier 2016 et, pour les régions regroupées, à compter du 1er janvier 2017.

Les publications statistiques et sociologiques pilotées par la DGAFP

Après la publication en septembre 2014 d'une étude sociologique sur ***« Le plafond de verre dans les ministères, une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeant.e.s »*** (disponible sur www.fonction-publique.gouv.fr), des travaux économétriques sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ont été présentés au printemps 2015 aux employeurs publics et aux organisations syndicales dans le cadre de la formation spécialisée « Égalité » du Conseil commun de la fonction publique, ainsi qu'aux hauts fonctionnaires à l'égalité, en présence de la ministre en charge de la fonction publique.

Suite à un appel d'offres lancé en 2012 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et le Défenseur des droits (DDD), trois laboratoires de recherche ont été sélectionnés pour travailler sur **la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé.**

Les résultats de ces travaux économétriques montrent, notamment, qu'un écart de salaire moyen de 12 % entre les femmes et les hommes persiste dans la fonction publique, contre 19 % dans le secteur privé ; que la concentration des femmes ou des hommes dans des types et niveaux d'activité et d'emploi différents a des conséquences sur les écarts de rémunération ; que la maternité est une source d'inégalités salariales et que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'accroissent tout au long des carrières (voir le Titre 2, *infra*). D'ores et déjà, des ministères, tels que celui de la Culture et de la Communication, se sont saisis de ces résultats pour réaliser leurs propres études.

1.5 Les conférences de l'égalité 2015–2016 avec les ministères et la préparation du Comité interministériel des droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIDFE)

Dans les ministères, une mobilisation active et cohérente permet de dynamiser la politique d'égalité, de diversité et de lutte contre les discriminations. Chaque année, à l'automne, lors des conférences de l'égalité, les ministères présentent les avancées de leur plan d'action égalité (les feuilles de route de l'égalité de chaque ministère sont disponibles sur le site du ministère en charge des droits des femmes). Les objectifs et les réalisations sont également rappelés lors des conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines qui se tiennent au printemps.

Les quinze conférences de l'égalité, qui se sont tenues du 2 octobre au 24 novembre 2015, ont donné lieu à la présentation par chaque ministère de sa feuille de route « égalité », avec sur le volet « ressources humaines » et sur le volet « politiques publiques », les réalisations pour 2015 et les plans d'action pour 2016.

La DGAFP, qui a représenté le ministère de la fonction publique à l'ensemble de ces conférences, y a systématiquement rappelé les priorités RH pour 2015 et établi, avec le ministère qui présentait sa feuille de route, les priorités RH pour 2016. Pour mémoire, ces feuilles de route doivent être rendues publiques à la fin du cycle de conférences.

Le programme d'action du gouvernement pour 2016-2017 sera présenté lors du comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIDFE), qui se tiendra au premier semestre 2016.

La synthèse des conférences 2015

Les conférences 2015 ont mis en évidence, comme lors du cycle 2014, une volonté partagée d'appliquer la politique d'égalité professionnelle dans les ministères et de progresser dans cette voie.

Si, en 2014, certains ministères peinaient encore à valoriser leurs actions, le cycle 2015 a véritablement montré une montée en compétence et en cohérence. Désormais, la légitimité de la politique d'égalité professionnelle dans son ensemble ne semble plus remise en cause, et apparaît bien intégrée dans les actions des ministères.

Bien que les situations des ministères soient hétérogènes, les présentations réalisées lors des conférences témoignent d'une convergence des actions et, parfois d'une coopération, même informelle, entre ministères. C'est le cas, par exemple, pour ce qui concerne la mise en place d'associations de femmes *via* les hauts fonctionnaires à l'égalité (HFE), ou sur les conseils entre pairs pour la mise en place des labels Diversité et Égalité (ministères économiques et financiers et ministères sociaux, voir *infra*).

Dans cet esprit de coopération et de mise en commun de retours d'expérience, la DGAFP, soutenue dans cette démarche par le cabinet des Droits des femmes, a tenu à faire partager aux différents ministères les initiatives duplicables de leurs pairs en les incitant à se mettre en contact : par exemple, concernant la mise en œuvre de clauses d'éga-conditionnalité dans les contrats d'objectifs et de performance des opérateurs (MEDDE). L'objectif est de créer – y compris en dehors de la DGAFP et du Service des droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) – un réseau d'échanges d'expériences et de pratiques, de créer une communauté, un réseau de praticiens RH de l'égalité entre ministères, *via* les hauts fonctionnaires à l'égalité ou par la mobilisation des services en charge de la politique RH d'égalité et de diversité.

Il est possible de constater, comme en 2014, que les ministères « sociologiquement » éloignés de l'égalité professionnelle (Intérieur, Défense, Écologie) ont une politique volontariste, dans une optique de « rattrapage ». Ainsi, les négociations afin de décliner ministériellement le protocole d'accord du 8 mars 2013 ont-elles abouti avec succès dans ces trois ministères [1].

Les ministères plus féminisés dont on constatait en 2014 les difficultés à concevoir et mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle (Justice, Culture), se sont remobilisés pour faire de la politique d'égalité professionnelle un levier de performance : réalisation du rapport de situation comparée (RSC), mise en place d'associations de femmes (Femmes de Justice, par exemple), mise en place d'études sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes (Culture).

Parmi les points positifs, il est possible de souligner que la mise en place de réseaux de référents égalité est effective dans certains ministères, et se développe dans les autres, de même que la réalisation de formations ou sensibilisations à l'égalité professionnelle, à la lutte contre les stéréotypes et à la prévention des violences et harcèlements, et la mise en place de cellule d'écoute ou de dispositifs de médiation [2].

La politique RH la plus largement connue et suivie est celle – certes obligatoire – relative aux primo-nominations équilibrées aux emplois de direction et à la décision du Gouvernement (EDD). Tous les ministères sont au-dessus de l'obligation légale de 20 % de primo-nominations de chaque sexe pour 2014, avec une moyenne de 33 % de femmes primo-nommées (comme en 2013). Ces résultats encourageants cachent cependant des disparités dans le détail des emplois pourvus, par exemple sur les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État. La réforme territoriale n'a pas permis, à ce stade, de réaliser de progrès sur cette question.

Par ailleurs, la question de l'alimentation des viviers est revenue régulièrement lors des conférences 2015, dès lors qu'il s'agit de mettre en place une politique de flux équilibrés et pérennes à 30 % en 2015 et à 40 % à partir de 2017. Un double effet d'éviction est souligné par certaines ministères : des hommes par rapport aux femmes ; et des femmes déjà nommés sur des emplois à la décision du Gouvernement par rapport à des femmes primo-nommables, seuls les flux de primo-nominations pouvant donner lieu à des sanctions financières (loi du 12 mars 2012).

Enfin, il convient de noter que des actions de coaching, mentorat, accompagnement RH sont mises en place par les directions des ressources humaines ou *via* des associations souvent fondées avec les HFE et soutenues par les DRH (Administration moderne (1998), Femmes et Diplomatie (2008), Femmes de l'Intérieur (2013), Femmes de justice (2014), Femmes, Culture et Communication (2015) et au MEDDE et à Enseignement supérieur et la Recherche (2016)).

Les priorités d'actions pour 2015-2016-2017

Compte-tenu de ces éléments, la DGAFP a rappelé les priorités RH cumulatives de 2013, 2014 et 2015, et a porté les priorités suivantes pour 2016 au cours des conférences ministérielles.

- La déclinaison ministérielle de l'accord du 8 mars 2013 ;
- La production du rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux ;
- La formation et la sensibilisation aux enjeux de l'égalité professionnelle, avec une attention particulière aux jurys de concours ;
- Les efforts pour lever les freins à l'avancement (notamment mobilité géographique) ;
- Les nominations équilibrées dans les emplois de direction et à la décision du Gouvernement ;
- La constitution et l'animation d'un réseau de référents égalité dans les services ;
- La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : travaux statistiques et mise en place d'un plan d'action. Le service statistique ministériel (SSM) de la DGAFP est à la disposition des ministères pour mettre en place une méthodologie permettant de mesurer les écarts de rémunération dans leur administration ;

- La mixité des métiers, à l'initiative des ministères et en lien avec le plan d'action Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) pour les trois versants de la fonction publique ;
- La candidature au Label Diversité avant fin 2016 (décision du Comité interministériel « Égalité et citoyenneté » (CIEC) du 6 mars 2015) et une incitation forte à une double labellisation Diversité et Égalité, favorisée par la mise en place d'un cahier des charges unique pour les deux labels à partir du 1er janvier 2016.

1.6 L'égalité professionnelle au cœur de la professionnalisation du recrutement

Depuis 2008, à la suite du rapport de l'Inspection générale de l'administration (IGA) sur le réexamen général du contenu des concours, la DGAFP, en lien avec les ministères, a piloté un vaste mouvement de réforme destiné à professionnaliser les modes de recrutement dans la fonction publique, de façon à favoriser une sélection des candidats moins centrée sur les connaissances académiques, mais davantage sur les compétences, les aptitudes et le potentiel.

Au travers de cette professionnalisation, qui a conduit à alléger les programmes et à simplifier les épreuves (en en réduisant souvent le nombre et en introduisant, pour les concours internes et les troisièmes concours, la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ou extra-professionnelle s'agissant des concours externes), l'un des principaux objectifs recherchés est de poursuivre la diversification des recrutements, dans le prolongement de mesures antérieures telles que la suppression des limites d'âge, devenue effective à partir de 2005 pour la quasi-totalité des concours.

Ces mesures, à fort impact sur la promotion de l'égalité au sens large du terme, ont contribué à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les procédures de recrutement.

La suppression des limites d'âge a permis de lever un obstacle particulièrement important pour les femmes qui souhaitent présenter un concours au cours de leur carrière ou après une interruption pour des raisons personnelles ou familiales.

La professionnalisation des modes de sélection, en conduisant à valoriser l'expérience professionnelle, et donc à limiter les aspects académiques de la préparation d'un concours (révision d'un programme), notamment dans les concours internes, a été de nature à inciter les femmes à se présenter aux procédures de promotion interne par concours ou examen professionnel.

Afin de lutter contre les biais induits par la surreprésentation d'un seul genre dans les jurys de recrutement et de sélection de la fonction publique, le décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière met en œuvre l'obligation de procéder à une représentation équilibrée dans la désignation et la nomination des membres des jurys.

Conformément à l'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et à un engagement du protocole d'accord du 8 mars 2013 précité, le décret fixe à 40 % la proportion minimale à respecter dans la désignation et la nomination de personnes de chaque sexe dans les jurys et comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion de fonctionnaires dans les trois fonctions publiques. Les statuts particuliers peuvent déroger à titre exceptionnel à cette proportion minimale compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des

corps ou cadres d'emplois. Un rapport recensant ces dérogations sera présenté tous les deux ans à la formation spécialisée relative à l'égalité, la mobilité et aux parcours professionnels du Conseil commun de la fonction publique. Le décret prévoit, par ailleurs, les règles de publicité des arrêtés de composition de jury, notamment la diffusion sur le site internet de l'autorité administrative organisant le recrutement.

En 2008, les concours d'accès aux Instituts régionaux d'administration (IRA) organisés par le ministère en charge de la fonction publique (DGAFP) ont été profondément réformés. En ce qui concerne le concours interne et le troisième concours, le nombre d'épreuves écrites d'admissibilité a été ramené à une (par suppression notamment de l'épreuve de questions à réponse courte), et l'épreuve orale d'admissibilité a été recentrée sur une conversation avec le jury fondée pour l'essentiel sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Pour ces deux concours, la réforme a eu deux conséquences principales : une augmentation très forte du nombre des inscrits et des présents (comprise entre 80 % et 100 % pour le concours interne et entre 80 % et 150 % pour le troisième concours selon les années en moyenne depuis 2008 par rapport à ce qu'il était avant la réforme, en 2007), et une accentuation du taux de féminisation du recrutement, qui depuis 2010 varie entre 60 et 70 % pour le concours interne (alors que, malgré de légères variations d'une année sur l'autre, il reflétait plutôt une certaine parité entre les femmes et les hommes jusqu'en 2007).

Le taux de féminisation du recrutement dans les IRA est de 59 % au titre de l'année 2014 (épreuves écrites et orales respectivement en février et mai 2015) pour le concours externe (55 % de femmes admissibles), sachant que les femmes sont très majoritaires dans les classes préparatoires intégrées de ces instituts, où elles représentaient 63 % des élèves.

Par ailleurs, dans le cadre des dispositions du statut général visant à concourir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys et comités de sélection, la DGAFP attache une importance toute particulière à la composition des jurys des IRA. Lors de la dernière session (2014) du concours, trois des cinq présidents de jury étaient des femmes. Celles-ci représentaient par ailleurs 48 % des membres de jury nommés par la ministre en charge de la fonction publique pour les épreuves orales de cette même session, soit une proportion supérieure à la proportion minimale de 40 % prévue à l'article 55 de la loi du 12 mars 2012 à compter du 1er janvier 2015.

La même préoccupation préside à la constitution du jury du concours d'accès à l'École nationale d'administration (ENA). Pour la session de 2015, par exemple, les trois jurys présentent une composition proche de la parité : 8 femmes et 8 hommes pour le concours externe, 9 femmes et 7 hommes pour le concours interne et 9 femmes et 8 hommes pour le troisième concours.

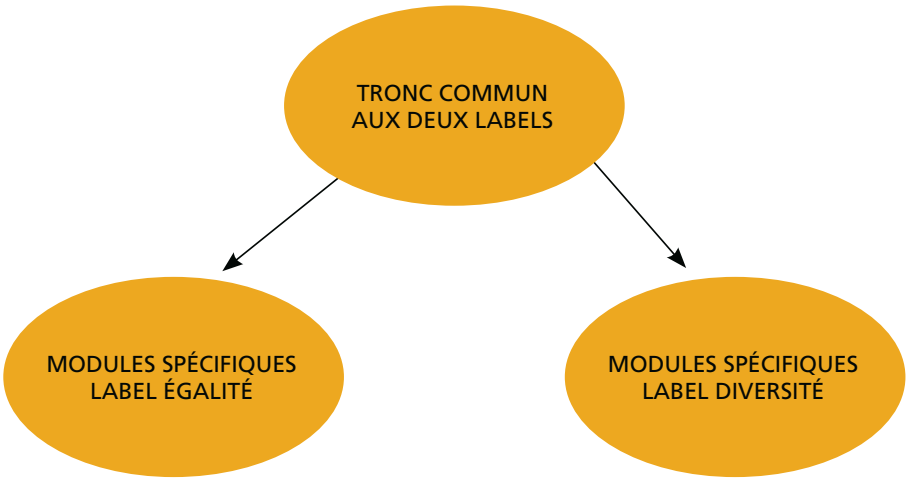
De la même façon que pour les IRA, la classe préparatoire intégrée à l'ENA assure une participation équilibrée entre les femmes et les hommes (8 sur 16 élèves pour la promotion 2015/2016). En revanche, les promotions de l'ENA restent majoritairement masculines, la promotion 2014 est composé de 29 % de femmes et de 71 % d'hommes (concours externe : 26 % de femmes ; concours interne : 34 % de femmes ; 3ème concours : 22 % de femmes). En raison de l'attention particulière portée à la féminisation du recrutement, le contrat d'objectifs et de performance de l'ENA pour la période 2013-2015 contient un objectif de développement des outils destinés à assurer un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes au sein des promotions : communication spécifique, formation des jurys, travail en amont avec les centres de préparation aux concours, organisation de la scolarité (voir le Titre 2 de ce document, partie 2.1, *infra*).

1.7 Le levier RH de la labellisation

Lors du **comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015,** le Premier ministre a décidé que les ministères évalueraient leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines, afin de **postuler au Label Diversité d'ici fin 2016. Ils sont invités à rechercher simultanément une double labellisation, Diversité et Égalité** entre les femmes et les hommes. Les autres employeurs publics, notamment les collectivités territoriales, sont incités à suivre la même démarche.

Cette décision est facilitée par une double évolution de ces labels :

- depuis janvier 2015, la DGAFP co-préside, avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), la commission du Label Diversité, et participe depuis 2016 à la commission d'attribution du Label Égalité.
- **à partir de 2016, le rapprochement du label Diversité et du Label Égalité est effectif,** dans un souci de simplification et de baisse des coûts pour les candidats, et tout en conservant un même degré d'exigence. Désormais, les candidats à l'un, l'autre ou les deux labels, soumettent un seul dossier de candidature à AFNOR Certification, et ont un seul audit sur place. Leur direction est auditionnée par les commissions d'attribution du ou des label(s).



La DGAFP accompagne les ministères en associant les trois versants de la fonction publique dans cette démarche, notamment en organisant des réunions interservices avec les équipes concernées avec AFNOR Certification et les ministères déjà labellisés Diversité (les ministères économiques et financiers, et les ministères sociaux) et en proposant des outils d'accompagnement.

1.8 L'action sociale en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

L'action sociale interministérielle s'est attachée ces dernières années à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les agents de l'État, particulièrement en matière de garde d'enfants avec le CESU – garde d'enfant 0/6 ans (les CESU 0/3 et 3/6 ans ont été remplacés par le CESU 0/6 ans depuis le 1er janvier 2014) et les réservations interministérielles de berceaux.

Suite aux accords du 25 janvier 2006, l'année 2006 a été marquée par la mise en place du CESU – garde d'enfant 0/3 ans, destiné notamment à favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent. Cette dynamique s'est poursuivie en 2007 avec la mise en place d'une nouvelle prestation versée sous forme de CESU et destinée cette fois à la prise en charge partielle des frais de garde des enfants âgés de 3 à 6 ans. Afin de mieux cibler et répondre aux besoins des agents, ces aides ont été, depuis le 1er janvier 2014, d'une part, soumises à condition de ressources et, d'autre part, majorées de 20 % pour les agents en situation monoparentale (parents isolés) remplissant les conditions d'attribution. À compter du 1er janvier 2015, les conditions de ressources ont été supprimées pour les familles en situation de monoparentalité. Par ailleurs, un barème de ressources adapté aux bénéficiaires ultra-marins a été introduit dès le 1er janvier 2015, afin d'ouvrir davantage le bénéfice du CESU aux agents de l'État affectés en Outre-mer.

Mis en place avec l'appui de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), le dispositif de réservation interministérielle de berceaux permet aux agents de bénéficier prioritairement de places dans les crèches implantées dans des aires géographiques adaptées à leurs besoins (et non exclusivement dans leur commune de résidence). Les réservations, dont la gestion est confiée aux préfets, font l'objet d'un contrat avec les structures d'accueil dont le financement est assuré sur une base annuelle. Réactivée en 2007, la politique de réservation de places en crèches a été renforcée depuis 2008 et connaît depuis lors une véritable dynamique. Elle complète les dispositifs individuels d'aide à la garde des jeunes enfants. Le parc était estimé, début 2015, à plus de 2 700 berceaux. Il a été augmenté en fin d'exercice 2014 de plus de 20 %.

Enfin, en 2013, un nouveau dispositif d'aide au logement temporaire d'urgence a été mis en place. Cette action vise à aider notamment les agents de la fonction publique d'État à la recherche d'une solution transitoire de logements à la suite d'événements professionnels ou privés les ayant conduits à quitter leur foyer principal. Ce dispositif est désormais pérennisé (voir le Titre 2 de ce document, partie 7.1, *infra*).

Les employeurs publics, pour leur part, ont également une politique sociale souvent dynamique et innovante, comme par exemple la mise en place de CESU garde d'enfant 6-12 ans (ministères économiques et financiers), avec des conditions particulières pour les familles mono-parentales (ministère de l'Intérieur ; ministères économiques et financiers).

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

2

La déclinaison du protocole d'accord pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2.1

La réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes 2.2

L'éga-conditionnalité dans les contrats d'objectifs avec les établissements publics 2.3

L'information, les événements et la formation 2.4

La gestion des congés de maternité et de parentalité 2.5

La mixité des métiers 2.6

L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle 2.7

La mise en place d'un réseau de référents 2.8

La lutte contre les violences et harcèlements 2.9

N° de fiche	Fonction publique	Employeur	Intitulé de l'initiative
Fiche 1	FPT	Conseil régional des Pays de la Loire	Protocole interne sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la Région des Pays de la Loire
Fiche 2	FPE	Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (MEDDE) et ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité (MLETR)	Réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes
Fiche 3	FPE	Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (MEDDE) et ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité (MLETR)	Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les contrats d'objectifs et de performance (COP) des établissements publics sous tutelle de ces ministères
Fiche 4	FPE	Ministère de l'Intérieur - Gendarmerie	Lancement de la première émission radiophonique à l'occasion de l'ouverture de la Gendarmerie mobile aux sous-officiers féminins
Fiche 5	FPH	Centre hospitalier universitaire de Poitiers	Enquête et conférences sur les carrières des femmes médecins à l'hôpital
Fiche 6	FPE	Ministères économiques et financiers – Direction générale du Trésor	Rencontres sur les voies de la réussite au féminin dans les métiers économiques et financiers
Fiche 7	FPT	Ville de Reims et la communauté d'agglomération de Reims Métropole	Procédure de gestion des absences liées à la parentalité (congé maternité et congé parental)
Fiche 8	FPT	Ville de Damparis	Actions en faveur de la mixité des métiers
Fiche 9	FPE	Plateforme régionale d'appui interministériel à la GRH (PFRH) en Île-de-France	Développement d'une application pour la gestion de demandes de places de crèches : CERES
Fiche 10	FPE	Ministères économiques et financiers – Secrétariat général	Publication d'un Guide sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle
Fiche 11	FPE	Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (MEDDE) et ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité (MLETR)	Animation du réseau des référents Égalité
Fiche 12	FPE	Ministère de la Défense	Création de la cellule Thémis, cellule de signalement des cas de harcèlements et de violences

2.1 La déclinaison du protocole sur l'égalité entre les femmes et les hommes

FICHE 1

Employeur : Conseil régional des Pays de la Loire

Intitulé : Protocole interne sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la Région des Pays de la Loire

Descriptif

Le protocole comporte 34 actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes articulées autour de 5 axes :

1/ Renforcer la culture de l'égalité à la Région des Pays de la Loire ;

2/ Placer les questions d'égalité professionnelle au cœur des politiques RH et du management ;

3/ Favoriser la conciliation des temps de vie et la prise en compte de la parentalité ;

4/ Prévenir les atteintes physiques et psychiques aux femmes et aux hommes ;

5/ Mettre en œuvre, suivre et évaluer le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle.

Le protocole prévoit que chaque action fera l'objet d'une fiche dédiée précisant ses modalités concrètes de mise en œuvre et d'évaluation, les moyens mobilisés et le calendrier de réalisation.

10 actions prioritaires ont été retenues par les représentants des organisations syndicales sur lesquelles la collectivité s'engage à travailler prioritairement :

- Informer les femmes et les hommes sur les dispositifs sociaux en matière d'égalité ;
- Réaliser une analyse approfondie des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Sensibiliser tous les agents (en priorité, les managers et DRH) sur la question des violences ;
- Élaborer, analyser et enrichir chaque année le rapport de situation comparée ;
- Favoriser la mixité dans le recrutement sur postes permanents (candidats reçus en entretien) ;
- Parcours de formation spécifiques et passerelles entre les métiers ;
- Élaboration d'une analyse qualitative du processus de recrutement ;
- Amélioration des conditions de travail : ergonomie et aménagements des postes de travail ;
- Encouragement à la prise systématique des congés liés à parentalité (guide ou kit interne) ;
- Évaluation professionnelle utilisée comme un moment privilégié pour évoquer l'équilibre entre les différents temps de vie.

Contexte et enjeux

Dans le contexte du protocole d'accord national du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, première loi cadre pour les droits des femmes, la région des Pays de la Loire s'est engagée dans la formalisation d'un protocole interne sur l'égalité professionnelle sur trois ans (2014-2016). L'enjeu est que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fasse l'objet d'une **démarche intégrée** en s'inscrivant de façon systématique dans la politique de gestion des ressources humaines conduite par la Région des Pays de la Loire.

Objectif – Finalité

La collectivité s'engage ainsi à veiller, à tous les niveaux, à ce que les actions qu'elle mène contribuent à promouvoir l'égalité professionnelle, à garantir les droits des femmes et des hommes, aux différents stades de leur carrière, et à favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Cet engagement s'inscrit en cohérence avec la démarche globale menée en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

FICHE 1

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

L'élaboration du protocole a fait l'objet d'un co-pilotage entre la direction des solidarités et la direction des ressources humaines.

Un important travail participatif et de concertation a été mené dès l'été 2013, en collaboration avec une assistance à maîtrise d'ouvrage et avec le concours d'un stagiaire en Master 2 « Métiers du diagnostic sociologique», afin d'associer l'ensemble des acteurs concernés : agents du siège et des lycées, organisations syndicales, direction générale, élus régionaux de la commission « Solidarité, santé, égalité », autorités fonctionnelles, etc. La démarche s'est notamment traduite par l'organisation de deux groupes de travail multi-acteurs, ainsi que de 23 entretiens semi-directifs au sein des lycées publics régionaux.

Parallèlement, l'ensemble des services de la direction des ressources humaines a été associée tout au long de la démarche, afin de contribuer à la fois à l'objectivation et à l'analyse du rapport de situation comparée, mais également à la définition du plan d'actions qu'ils auront par la suite à mettre en œuvre.

Enfin, les organisations syndicales ont été associées aux différentes étapes de la démarche : lancement de l'assistance à maîtrise d'ouvrage, points d'avancée réguliers, entretiens formalisés avec le prestataire, présentation du rapport de situation comparée, restitution des différents groupes de travail et entretiens, etc.

Le protocole a été signé le 26 septembre 2014 entre le Président du conseil régional et les organisations syndicales.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Axe préalable indispensable : la diffusion et l'imprégnation de l'égalité professionnelle dans les mentalités, collectivement et individuellement. Les actions de sensibilisation et de communication sont priorisées en vue de l'intégration effective de la thématique dans les pratiques professionnelles et syndicales au quotidien.

Point de vigilance identifié : la révélation de clivages relationnels. C'est un enjeu fort de neutralité et de mixité dans la communication.

Une communication globale sur les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes est prévue sur l'intranet (rubrique dédiée avec sa propre ligne graphique).

Coûts estimés

Le coût des actions est estimé lors de l'élaboration de chaque fiche-action en fonction du contenu et du déroulé de l'action en question. Les fiches-actions détaillent également les éléments de calendrier, les personnes ressources, les indicateurs de suivi et les objectifs quantitatifs et qualitatifs attendus.

Bilan - Évaluation

Un comité de pilotage « Égalité professionnelle » doit se réunir au moins une fois par an pour établir notamment le bilan de l'année précédente, de l'état d'avancement des actions et des résultats des actions.

Les premiers éléments de bilan ont été présentés à l'occasion du comité technique du 25 septembre 2015, un an après la signature du Protocole.

Un point d'avancement spécifique a été fait concernant les 10 actions prioritaires. Parmi celles-ci figurent :

- L'enrichissement du rapport sur l'égalité professionnelle femmes-hommes (ou rapport de situation comparée) qui fournit un diagnostic détaillé en comparant les situations entre les hommes et les femmes, fondement de travaux complémentaires pour réduire les éventuels écarts observés
- L'élaboration en cours d'un kit à destination des futurs parents pour les informer des dispositifs et de leur impact les concernant sur la rémunération, la carrière et la retraite : le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, la naissance, le temps partiel, le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant.
- La sensibilisation des agents sur la question des violences et du harcèlement via une campagne d'affichage au printemps 2015 de sensibilisation aux violences faites aux femmes.
- La création de passerelles entre métiers pour favoriser les évolutions professionnelles, notamment des femmes : dans ce cadre, le pôle formation de la DRH a mis en place deux dispositifs de formation.

FICHE 1

- 20 jeunes recrutés en emplois d'avenir en lycée (sans diplôme) ont obtenu la certification « Agent de service de propreté de niveau 2 », reconnue par la branche professionnelle de la propreté, ce qui devrait augmenter leur employabilité à l'issue de leur contrat de trois ans avec la région.
- Un cycle de 30 jours « Grande unité de restauration » pour permettre à des agents actuellement sur le métier d'aide de cuisine d'obtenir un titre professionnel et d'évoluer vers des postes de cuisinier juniors : 6 agents dont 4 femmes se sont inscrites sur la première session, et 21 agents dont 19 femmes sur la seconde session.
- L'amélioration des conditions de travail en faisant évoluer l'ergonomie et l'aménagement de postes : 200 à 300 aménagements de poste sont réalisés par an. Dans les lycées, l'organisation de la polyvalence, le travail en binôme, la rotation hebdomadaire des horaires, la rotation sur les postes à forte pénibilité favorisent également l'égalité professionnelle.
- Une action de sensibilisation collective : le film diffusé lors des différentes cérémonies de vœux en janvier 2015 abordait cette thématique.
- Une action de sensibilisation ciblée : 154 agents ont été formés à ces questions : la direction générale, les directeurs et directrices, les chargé-e-s de coordination, les agents de la DRH, de la DS, de la DCOM et de la Communication interne et les représentants des organisations syndicales.

Par ailleurs, au-delà des 10 actions prioritaires, un bilan des autres actions initiées a été présenté. A titre d'illustration, ont été mises en œuvre :

Des actions temps forts :

- Promouvoir la mixité des métiers : campagne d'affichage « Les métiers n'ont pas de sexe » en cours de réflexion.

Des actions à la croisée d'autres chantiers tels que les « 30 Mesures pour l'innovation et la qualité au travail » et les risques psychosociaux :

- Engager une réflexion sur l'aménagement des temps de travail selon différentes formules. Conduire des expérimentations ciblées et évaluées : Règlement intérieur temps de travail (siège) et expérimentation du télétravail ;
- Élaborer une charte des temps et poursuivre les réflexions engagées sur la charge et le rythme de travail.

Des actions en démarche continue :

- Adapter le répertoire des métiers régionaux : les fiches de postes et les offres d'emploi de la Région ne comprennent aucune formule discriminante et les intitulés de postes sont formulés au masculin et au féminin, ou accompagné de la mention « h/f » ;
- Développer l'encadrement féminin dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPLE) : mise en place progressive des organigrammes à « trois branches » dans les lycées afin de favoriser la nomination de femmes responsables de la branche « entretien-accueil ».

2.2 La réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

FICHE 2

Employeur : Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (MEDDE) et ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité (MLETR)

Intitulé : Réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Descriptif

Le rapport de situation comparé (RSC) de la DRH des ministères MEDDE et MLETR a été effectué pour l'année 2014 et présenté fin 2015.

Contexte et enjeux

Ce document, obligatoire (article 51 de la loi 2012-347, précisé par un arrêté du 23 décembre 2013), est rattaché au bilan social des ministères. Chaque direction d'administration centrale réalise son RSC, ainsi que tous les services relevant de ces ministères, des services déconcentrés et de l'ensemble des établissements publics.

Objectif – Finalité

Un premier bilan a été réalisé pour 2013. Le RSC 2014 a permis de constater certaines évolutions d'une année sur l'autre, qu'il convient d'analyser pour faire progresser l'égalité professionnelle.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Le RSC 2014 a été élaboré par la haute fonctionnaire à l'égalité et par son adjointe à partir des données recueillies auprès des services concernés. Il a permis de constater des évolutions positives d'une année sur l'autre, mais aussi quelques constats moins favorables qu'il faudra suivre. Ce travail de recueil et d'analyses des documents, de mise à jour des données et de vérifications a été engagé dès la fin du premier semestre.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Ce document est obligatoire. Toutefois, il est parfois difficile d'obtenir certaines données ou de s'assurer de leur exactitude, ou de comparer ces données avec celles concernant toute la fonction publique.

Coûts estimés

Néant d'un point de vue budgétaire, important en temps passé.

Bilan - Évaluation

Afin d'anticiper la préparation du RSC 2015, le MEDDE a confié à une stagiaire d'un Institut régional d'administration une mission de deux mois sur les modalités d'amélioration de son élaboration et sur la possibilité d'élargir ce recueil à de nouveaux indicateurs. Elle a également rencontré, dans d'autres ministères, les personnes en charge du RSC pour partager les bonnes pratiques et d'autres approches intéressantes.

2.3 L'éga-conditionnalité dans les contrats d'objectifs avec les établissements publics

FICHE 3

Employeur : Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (MEDDE) et ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité (MLETR)

Intitulé : Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les contrats d'objectifs et de performance (COP) des établissements publics sous tutelle de ces ministères

Descriptif

Les ministres ont signé, le 3 novembre 2013, une Charte égalité pour les années 2014 à 2017. Cette Charte prévoit que : « *les établissements publics sous tutelle des ministères seront pleinement inscrits dans le périmètre de la Charte* » et que notamment : « *tous les contrats d'objectifs et de performance qui seront signés entre les ministères et les établissements comprendront un chapitre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations* ».

Pour les établissements subventionnés, la Charte introduit donc une clause d'éga-conditionnalité, la signature du COP étant de fait subordonnée à des avancées en matière d'égalité.

Contexte et enjeux

Le MEDDE et le MLETR exercent la tutelle de 103 établissements publics. Aussi était-il nécessaire, pour que la politique d'égalité des droits atteigne sa pleine efficacité, de les inclure dans le périmètre de mise en œuvre de cette politique.

Objectif – Finalité

Faire progresser l'égalité des droits dans l'ensemble du périmètre MEDDE-MLETR, en incluant les établissements publics.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Lancement de la démarche lors de la signature de la Charte ;
- Mise en œuvre au fur et à mesure du renouvellement des COP.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- Engagement du service en charge de l'organisation de la tutelle des établissements ;
- Actions de communication pour faire connaître la démarche auprès des directions d'administration centrale et auprès des directeurs des établissements.

Coûts estimés

Le coût marginal est celui des mesures mises en place dans le cadre de chaque COP.

Bilan - Évaluation

Il est trop tôt pour disposer d'un bilan complet. Chaque nouveau COP est l'occasion d'avancées en matière d'égalité, en fonction de la situation de départ de l'établissement.

2.4 L'information, les événements et la formation

FICHE 4

Employeur : Ministère de l'Intérieur - Gendarmerie

Intitulé : Lancement de la première émission radiophonique à l'occasion de l'ouverture de la Gendarmerie mobile aux sous-officiers féminins

Descriptif

Dans le cadre du plan d'action pour l'égalité professionnelle de la Gendarmerie nationale, la Gendarmerie mobile est ouverte aux sous-officiers féminins depuis juillet 2014. Afin de valoriser cette mesure majeure du plan d'action, il a été décidé de communiquer par le biais d'un support inédit en Gendarmerie : l'émission radiophonique.

Contexte et enjeux

L'ouverture de la Gendarmerie mobile aux sous-officiers féminins nécessite une médiatisation soutenue pour entraîner la conviction ou l'adhésion de l'ensemble des personnels. Il s'agit notamment d'apporter des réponses à des questionnements nourris par des stéréotypes tenaces.

Objectif – Finalité

La médiatisation par voie radiophonique suscite la curiosité sur un thème qui interpelle la collectivité. Assortie d'une diffusion différée (téléchargement en podcast), elle garantit une parfaite maîtrise de la communication et une accessibilité optimale pour les personnels.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

La conception de la structure de l'émission (participants, sujets abordés) est suivie d'une phase d'enregistrement (une journée) puis d'une mise en ligne via un fichier mp3 sur l'intranet (25 mai 2015).

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

La radio offre deux perspectives : une diffusion en direct et une diffusion différée via la mise en ligne de *podcasts* (téléchargement d'émissions enregistrées en amont) qui est privilégiée : elle est particulièrement pertinente pour un public interne qui travaille sur des créneaux horaires extrêmement divers et dont la disponibilité d'écoute est très hétéroclite.

Par ailleurs, le système du *podcast* induit un accès aux contenus étalé dans le temps. Certains personnels vont vouloir télécharger les émissions dès leur mise en ligne, d'autres les jours suivants, ce qui induit un impact minime pour le flux des réseaux informatiques internes.

Coûts estimés

Faibles puisque l'émission est réalisée en interne par le Centre de production multimédia de la Gendarmerie (frais de déplacements et frais de personnels).

Bilan - Évaluation

Par sa nouveauté, l'émission radiophonique est bien accueillie.

FICHE 5

Employeur : Centre hospitalier universitaire de Poitiers

Intitulé : Enquête et conférences sur les carrières des femmes médecins à l'hôpital

Descriptif

Le Centre hospitalier universitaire de Poitiers a décidé d'organiser une conférence sur les carrières des femmes médecins à l'hôpital, organisée en trois temps :

- un état des lieux quantitatif et national à tous les stades du parcours professionnel d'un médecin hospitalier ;
- une vision locale sur les freins et les moteurs perçus par les médecins, à travers l'exploitation d'un questionnaire lancé auprès de toute la communauté médicale ;
- des regards croisés de deux femmes qui ont un parcours exemplaire, à l'hôpital public mais aussi en dehors.

Contexte et enjeux

Alors que 52 % des internes sont des femmes, il existe seulement 14 % de femmes parmi les PU-PH (professeurs des universités-praticiens hospitaliers).

Objectif – Finalité

L'objectif est d'observer et comprendre le « plafond de verre » dans les carrières hospitalo-universitaire des femmes médecins ainsi que de favoriser les parcours professionnels des femmes médecins.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Dans le cadre de ce projet, toutes les femmes PU-PH du CHU de Poitiers ont été associées et l'enquête a été plus large, car elle a été effectuée auprès de tous les médecins et de tous les internes en dernière année.

Le projet a reçu l'accord du Doyen et du Président de la Commission médicale d'établissement.

Calendrier :

- novembre/décembre 2014 : réalisation d'une enquête sur les freins aux parcours professionnels des femmes médecins par un groupe composé d'un PU-PH, un médecin du travail, un médecin non PU-PH ;
- janvier 2015 : lancement de l'enquête ;
- février 2015 : exploitation de l'enquête ;
- mars 2015 : conférence avec présentation des résultats et intervention du Centre national de gestion et de deux intervenantes.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le questionnaire a été rempli à hauteur de 50 % des personnes concernées. Les organisateurs ont relevé une bonne participation à la conférence, une satisfaction du public, du Centre national de gestion et des intervenantes.

Bilan - Évaluation

Suite à la conférence, a été créé un « club » de toutes les femmes PU-PH visant à orienter, soutenir, ouvrir leur réseau à toutes les femmes médecins aspirant à favoriser leur parcours professionnel.

Le club se réunit tous les deux mois environ. Le but est que les femmes médecins ne s'autocensurent pas et que par le biais de rencontres avec leurs consœurs, elles puissent débloquer des situations qui les empêcheraient potentiellement d'avoir des carrières aussi riches que celles de leurs confrères.

FICHE 6

Employeur : Ministères économiques et financiers – Direction générale du Trésor

Intitulé : Rencontres sur les voies de la réussite au féminin dans les métiers économiques et financiers

Descriptif

Une rencontre a été organisée par la Direction générale du Trésor (DG Trésor), à Bercy, en janvier 2015, sur le thème « Les voies de la réussite au féminin dans les métiers économiques et financiers ». Cette demi-journée était structurée autour de trois tables rondes : décider d'effectuer une mobilité professionnelle à l'étranger ; réussir une mobilité public/privé ; concilier sa carrière et sa vie extra-professionnelle. Cette manifestation s'adresse prioritairement aux cadres féminins de la DG Trésor, mais tous les agents de la DG sont les bienvenus. Quelques représentantes du secteur privé étaient également conviées.

Objectifs

Cet événement a été organisé dans le cadre des relations entre la DG Trésor et le réseau européen Women In Leadership (WIL*). Le WIL est une plateforme de rencontres qui réunit des femmes européennes occupant des postes à hautes responsabilités dans le secteur public, privé et universitaire. Il s'agit de communiquer sur les efforts de la DG Trésor en matière d'égalité professionnelle et d'encourager les cadres juniors de la DG à prendre des postes à responsabilité dans un contexte où la loi du 12 mars 2012 introduit des objectifs chiffrés de représentation équilibrée dans l'encadrement supérieur des trois versants de la fonction publique.

Modalités d'élaboration

Une première manifestation avait été programmée en 2013 dans le cadre du calendrier de l'égalité. Cette rencontre s'est faite en suscitant des échanges entre cadres du secteur privé et de la DG Trésor.

Facteurs de réussite

- Ouverture vers l'extérieur du ministère à travers les thèmes développés dans les tables rondes ; démarche partenariale développée par la DG Trésor ;
- Appel à des témoignages personnels ;
- Échanges entre cadres juniors et plus expérimentés ;
- Implication des cadres dirigeants de la DG Trésor et communication forte du secrétariat général de la DG. Intervention d'interlocuteurs de haut niveau (Axelle Lemaire, secrétaire d'État chargée du Numérique auprès du ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique ; Sandrine Duchêne, Directrice générale adjointe de la DG Trésor ; Thaima Samman, présidente du WIL ; Nathalie Loiseau, directrice de l'ENA).

Points de vigilance : Nécessité de renouveler les thématiques abordées. Question de la périodicité de l'évènement.

Moyens mobilisés

Moyens logistiques : centre de conférence Pierre Mendès-France à Bercy.

Mobilisation d'un autre bureau et du pôle communication pour l'organisation de l'évènement et la préparation des ateliers.

Bilan - Évaluation

Quatre-vingts personnes ont participé à la rencontre, majoritairement des cadres féminins de la DG Trésor, très satisfaites des échanges et de l'ouverture que ce type d'évènement permet.

Retrouvez de nombreuses autres initiatives
dans le guide publié par les ministères économiques et financiers :
« Partage de bonnes pratiques 2015 : comment font les autres ».

2.5 La gestion des congés de maternité et de parentalité

FICHE 7

Employeur : Ville de Reims et la Communauté d'agglomération de Reims Métropole

Intitulé : Procédure de gestion des absences liées à la parentalité (congé maternité et congé parental)

Descriptif

Les collectivités Ville de Reims et la Communauté d'agglomération de Reims Métropole ont initié une nouvelle politique de ressources humaines « CAP RH ». Un des objectifs principaux est une meilleure articulation de la dimension RH avec les besoins et contraintes de la collectivité, notamment sur la procédure d'organisation des départs et retours de congés maternité et parental, qui se compose de différentes étapes et d'outils d'information et de gestion partagée.

Contexte et enjeux

Dans un contexte de restriction des moyens, la gestion des absences pour maternité-congé parental doit être optimisée par une articulation entre l'agent, sa hiérarchie et la DRH qui permette d'anticiper les besoins, d'organiser le travail. L'agente peut ainsi partir sereinement en congé et dispose de toutes les informations nécessaires à l'organisation de son absence, à l'accompagnement de sa parentalité et de ses choix personnels.

Il s'agit de mettre en œuvre les indications sur l'accompagnement de la parentalité de la circulaire du 8 juillet 2013 d'application du protocole du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Objectif – Finalité

- Mettre en place une procédure partagée et opératoire de la gestion des absences liées à la maternité-parentalité.
- Élaborer un circuit de concertation-décision entre l'agente, son service ou direction et la DRH.
- Proposer aux agents et à leur supérieur hiérarchique des outils RH leur permettant de gérer les différents aspects liés à la parentalité.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Constitution d'un groupe projet (septembre 2014) : Services RH concernés – directions volontaires
- Identification des difficultés et des besoins concernant la préparation et la gestion des congés maternité / parentaux ;
- Prise en compte des apports du groupe (propositions, points de vigilance) pour l'élaboration d'un process (mars-avril 2015) ;
- Diffusion d'une note de service expliquant les objectifs et la procédure de communication en comité de direction.
- Mise en place de l'envoi automatique d'un message électronique à l'agente et son n+1 dès saisie de la déclaration de grossesse par la DRH. Ce mail est accompagné du guide « Devenir Parent » élaboré par la DRH et contenant toutes les informations nécessaires (modalités administratives, modes de garde), de la note de service et de deux fiches pratiques concernant les incidences du congé parental et du temps partiel de droit sur la carrière, la rémunération et la retraite.
- La procédure comprend deux entretiens : un en amont du congé pour définir les modalités de gestion des missions de l'agente (avec un tableau Excel à renseigner et envoyer à la référente recrutement de la DRH), et l'autre au retour, d'information sur les dossiers et sur les éventuelles demandes professionnelles et RH de l'agente.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance : Deux actions sont prévues fin 2015-début 2016 : sensibilisation des encadrants ; coordination des services RH (carrières-conditions de travail- management).

Coûts estimés : Pas de coûts supplémentaires.

Bilan - Évaluation

Premier bilan prévu au deuxième semestre 2016 par un questionnaire auprès des agents et services concernés.

2.6 La mixité des métiers

FICHE 8

Employeur : Ville de Damparis (39)

Intitulé : Actions en faveur de la mixité des métiers

Suite à une enquête partielle réalisée, en 2013, avec l'outil de diagnostic égalité de l'ANACT, les premiers indicateurs analysés au regard de la mixité des métiers montrent clairement l'absence de mixité dans les services. Le personnel administratif, d'entretien et d'assistance scolaire est à 100 % féminin ; le personnel technique (maintenance, espaces verts) est à 89 % masculin, celui de la police municipale à 100 % masculin. Favoriser la mixité dans les services est une action prioritaire.

Activités réalisées	Calendrier	Suivi/Évaluation
1. Recrutement pendant les vacances d'été d'un nombre égal de filles et de garçons et affectation à parts égales des filles et des garçons aux services techniques, aux activités de ménage et de secrétariat, pour leur permettre de découvrir des métiers différents, traditionnellement exercés par l'autre sexe.	Eté 2015	La moitié des filles et des garçons a été affectée dans des services traditionnellement occupés par l'autre sexe. La démarche a été expliquée aux 14 jeunes et à leurs parents lors d'une rencontre de deux heures un samedi matin du mois de juin alternant quizz, vidéos, discussion. Ainsi, les parents ont eux aussi été sensibilisés aux enjeux de la mixité. La collectivité a dû faire face aux résistances de certains chefs d'équipe à accueillir des filles dans leurs équipes techniques, les arguments de pénibilité étant mis en avant. La démarche sera renouvelée en 2016.
2. Proposition faite aux agents intéressés, de s'immerger une demi-journée ou une journée dans un univers professionnel considéré comme « masculin » pour les femmes et comme « féminin » pour les hommes. Le but de cette immersion est de découvrir les facettes d'un secteur professionnel différent et de susciter, le cas échéant, des vocations. C'est également, pour la commune, une opportunité de recruter en interne des personnes motivées, tout en œuvrant en faveur de la mixité professionnelle.	Novembre 2014	Seuls 12 agent-e-s sur 38 ont été intéressés par la proposition (10 femmes et 2 hommes). Ils ont choisi le secrétariat et la restauration scolaire. Elles ont choisi la menuiserie, les espaces verts et la police municipale. Une agente, actuellement affectée à l'entretien des locaux, serait intéressée par le métier d'ASVP (police municipale). Si son intérêt se confirme pour ce métier, des actions de formation lui seront proposées pour lui permettre des perspectives d'évolution professionnelle au sein de la commune. Globalement, les motivations des personnes intéressées ne concordaient pas avec l'objectif de découverte d'un univers professionnel dit masculin pour les femmes ou féminin pour les hommes mais plutôt à une envie de découvrir et connaître ce que font les collègues au quotidien. L'action qui sera relancée en 2016 insistera sur l'objectif de découverte d'un univers professionnel différent selon le sexe auquel on appartient.

2.7 L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

FICHE 9

Employeur : Fonction publique de l'État – Plateforme régionale d'appui interministériel à la GRH (PFRH) en Île-de-France

Intitulé : Développement d'une application pour la gestion de demandes de places de crèches : CERES

Descriptif

La PFRH Île-de-France, à la demande de la Section Régionale Interministérielle de l'Action Sociale (SRIAS), a développé une nouvelle application, CERES, qui offre désormais la possibilité aux agents de la fonction publique de l'État d'effectuer en ligne leur demande de place en crèche en Île-de-France. CERES s'inscrit dans la mise en œuvre de la politique sociale interministérielle et répond en outre aux exigences nationales de dématérialisation des processus administratifs dans le cadre de la modernisation de l'action publique.

Modalités d'utilisation

Désormais, la démarche de demande de place de crèche interministérielle est entièrement dématérialisée et simplifiée et le suivi du dossier facilité. Lien privilégié et interactif entre les parents et les services départementaux d'action sociale, CERES permet d'ouvrir un compte personnel et de déposer sa demande de place en crèche tout au long de l'année. Après vérification de la qualité d'agent de l'État (ou de celle du conjoint), il sera possible de se positionner sous forme de vœux sur des crèches auprès desquelles des places ont été réservées.

Un renouvellement est effectué chaque année au mois de juin en fonction des disponibilités des crèches. L'ensemble des pièces justificatives ne sera demandé qu'au moment des procédures d'attribution des places. Au travers de leur-compte personnel sur CERES, les parents seront en contact permanent avec leur service d'action sociale, qui reste leur interlocuteur privilégié. Ils suivront ainsi en temps réel l'évolution de leur dossier.

Contact :

plate-forme-rh@paris-idf.gouv.fr

http://srias.ile-de-france.gouv.fr/fre/Petite-Enfance/Faire-une-demande-de-place-en-creche-interministerielle

FICHE 10

Employeur : Ministères économiques et financiers – Secrétariat général

Intitulé : Publication d'un Guide sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle

La direction des Ressources humaines du Secrétariat général des ministères économiques et financiers a souhaité présenter au sein d'un document unique, le guide de l'articulation vie privée et vie professionnelle, les différentes possibilités en matière de congés, de positions statutaires et d'organisation du temps de travail.

Ce guide recense, dans une première fiche, l'ensemble des dispositifs existants pour une même situation ou un même évènement personnel (par exemple, la naissance, l'adoption d'un enfant ou le déménagement d'un conjoint pour des raisons professionnelles). Chaque dispositif fait ensuite l'objet d'une présentation détaillée via une fiche spécifique dans laquelle on trouve à la fois les conditions d'accès, les modalités d'utilisation, ainsi que les conséquences sur la rémunération, le déroulement de carrière, les droits à congé ou encore les droits à pension. En fin de fiche, figurent les textes juridiques de référence.

Principes

Ce guide témoigne de l'importance que revêt pour la RH d'une bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée.

Il permet à chacun – titulaire comme contractuel – de disposer de l'information la plus claire et la plus exhaustive possible sur les conditions d'accès, les modalités d'utilisation ainsi que les conséquences de chacune des possibilités qui lui sont offertes. Il s'agit pour chaque agent de connaître ses droits avant de prendre une décision et ainsi d'aborder sereinement un événement personnel, quel qu'il soit.

Utilisation

Le guide sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle est destiné aux gestionnaires RH afin qu'ils conseillent les agents dans leur choix, mais aussi aux agents eux mêmes.

Disponibilité

Ce guide est disponible sur Alizé /Diversité /Outils et sur demande à la délégation à la Diversité.

2.8 La mise en place d'un réseau de référents

FICHE 11

Employeur : Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (MEDDE) et du ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité (MLETR)

Intitulé : Animation du réseau des référents Égalité du MEDDE et du MLETR

Descriptif

Le réseau des référentes et référents Égalité des services du MEDDE et du MLETR, créé en mai 2013, s'est progressivement élargi à l'ensemble des directions, non seulement d'administration centrale et des services déconcentrés mais aussi aux écoles et aux établissements publics sous tutelle. Les référents des directions départementales des territoires qui le souhaitent peuvent également en faire partie.

Le réseau, piloté par la haute fonctionnaire à l'égalité, permet de partager des informations et des bonnes pratiques entre les services. Il se réunit deux fois par an au ministère, en présence du directeur général ou son adjoint, ainsi que de la DRH. Les hauts fonctionnaires à l'égalité des autres ministères y sont également invités. Lors de ces rencontres sont présentés des éléments d'actualité et sont proposés des échanges de bonnes pratiques et des témoignages de spécialistes externes, ainsi que des travaux de groupe. Il compte aujourd'hui plus de 100 membres.

Contexte et enjeux

Il est important de maintenir un réseau de référents au sein des services de nos ministères pour s'assurer d'un partage de connaissances et d'une vigilance permanente sur la politique d'égalité professionnelle. Les référentes et référents qui ont à ce titre une mission de veille et d'animation régulière au sein de leur structure assurent, la plupart du temps, ces activités en complément des missions principales de leur fiche de poste. L'animation du réseau permet de leur apporter régulièrement des informations et les encourage à mener et à partager leurs actions locales.

Objectif – Finalité

Maintenir et renforcer l'animation du réseau pour s'assurer d'un portage régulier de la politique relative à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes. S'assurer, notamment, que chaque service a désigné un ou une référente égalité et qu'il réalise bien un rapport annuel de situation comparée de l'égalité professionnelle.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Organisation des deux réunions de réseau (une en mai et une en octobre ou novembre) ;
- mise à jour régulière des listes des référentes et référents, diffusion d'informations, échanges de bonnes pratiques ;
- formation des référents ;
- échange systématique sur l'égalité professionnelle lors des dialogues de gestion avec les DREAL et DEAL à l'automne : s'assurer de la désignation d'un-e référent-e et de la réalisation d'un RSC, prendre connaissance des actions menées ses activités et de leurs besoins.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Les réunions sont très appréciées et comptent un nombre important de participants.

Cette animation mobilise la direction, des spécialistes et des praticiens d'autres administrations, la haute fonctionnaire à l'égalité et son adjointe, le service communication de la DRH, des conseillers internes en matière d'animation et un service de secrétariat.

Coûts estimés

Pas de budget dédié.

Bilan – Évaluation

Démarches très appréciées mais qui nécessitent un investissement important en temps et un renouvellement régulier des sujets à débattre et des partenaires externes.

2.9 La lutte contre les violences et harcèlements

FICHE 12

Employeur : Ministère de la Défense

Intitulé : Création de la cellule Thémis, cellule de signalement des cas de harcèlements et de violences

Contexte et enjeux

Créée en 2014 au sein du Contrôle général des armées dans le cadre du plan d'action ministériel contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuels, la cellule Thémis offre aux personnes ne souhaitant pas emprunter la voie hiérarchique un nouveau canal de mise au jour de situations inappropriées. Elle ne se substitue pas à la chaîne de commandement.

Objectif et finalité

La cellule Thémis est chargée de contribuer à la mise au jour des cas de harcèlement, discriminations et violences d'ordre sexuel, ou à connotation sexiste ou liés à l'orientation sexuelle des personnes [1] commis soit en service ou à l'occasion de l'exécution du service, soit dans les lieux soumis à son autorité, et de veiller à ce que les cas avérés soient sanctionnés de façon adaptée.

Modalités de fonctionnement

Trois types de saisines existent.

a) La saisine directe

- par téléphone, en composant le 01 42 19 88 88 ;
- en adressant un message électronique aux adresses intranet ou internet de la cellule themis@intradef.gouv.fr ou themis@defense.gouv.fr ;
- par courrier, en envoyant un dossier papier à l'adresse suivante : CGA/Cellule Thémis -1, place Saint Thomas d'Aquin - 75007 PARIS

b) La saisine indirecte

La saisine de la cellule Thémis peut également être effectuée au nom de la victime présumée par un tiers, relevant ou non du ministère de la Défense, par tout moyen comme dans le cas d'une saisine directe. Toutefois, l'examen du signalement ne pourra se poursuivre qu'après contact direct entre la cellule et la victime présumée, et l'accord de cette dernière.

Lorsqu'elle est saisie pour des situations en dehors de son champ de compétence, qu'il s'agisse de la saisine directe ou indirecte, la cellule Thémis prévient sans attendre son interlocuteur. Elle lui indique systématiquement le bon interlocuteur (services de ressources humaines, commission des recours des militaires, services locaux du contentieux, inspections, inspecteurs généraux des armées, inspection du personnel civil, etc.). En fonction de la nature du cas qui lui est soumis, elle lui propose de transmettre sa demande et l'informe de l'exécution de cette transmission quand elle y a procédé [2].

c) L'auto-saisine

La cellule Thémis peut se saisir elle-même d'un signalement dont elle a eu connaissance dans le cadre de la procédure EVEN GRAVE [3] si le traitement dont il fait l'objet lui paraît le justifier [4].

FICHE 12

Neutralité et indépendance

La cellule Thémis est créée au sein du Contrôle général des armées (CGA), les dispositions de l'alinéa 2 de l'article D. 3123-1 du code de la défense prévoyant, en effet, que : « *Dans tous les organismes, il (le CGA) sauvegarde les droits des personnes (…)* ». Placée sous l'autorité d'un membre du corps militaire du contrôle général des armées ou d'un contrôleur général en mission extraordinaire, qui dispose de l'ensemble des pouvoirs et prérogatives attachés à sa qualité (dispense de la voie hiérarchique, droit d'accès à l'ensemble des installations au ministère de la Défense et à ses établissements publics, droit d'obtenir communication de tout document et droit d'audition de tout personnel), la cellule Thémis est tenue à l'obligation de discrétion et de confidentialité. Elle observe la plus stricte neutralité. Elle veille au respect de la présomption d'innocence dont bénéficie toute personne mise en cause tant que le manquement qui lui est reproché n'est pas établi.

Bilan et évaluation

La cellule Thémis établit un bilan annuel d'activité, ainsi que différentes statistiques. Elle est amenée à élaborer et à alimenter des séries statistiques qui, d'une part lui permettent à tout moment d'avoir une lisibilité sur l'état d'avancement et le contenu des dossiers qu'elle traite, et d'autre part, de disposer d'une image fidèle des « harcèlements, discriminations et violences sexistes ou sexuelles » portées à sa connaissance. A cet effet, toute autorité ou instance saisie de faits de harcèlement, violence et discrimination sexuels non portés à la connaissance de la cellule Thémis doivent l'en avertir.

1 Les militaires de la Gendarmerie appartenant aux Gendarmeries spécialisées ou ceux qui œuvrent sous l'autorité du ministre de la Défense font partie des personnes qui peuvent saisir la cellule Thémis.

2 Article 20 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000, alinéa 1er : « *Lorsqu'une demande est adressée à une autorité administrative incompétente, cette dernière la transmet à l'autorité administrative compétente et en avise l'intéressé* ».

3 Au titre de la catégorie 18 prévue à l'instruction n° 1950/DEF/CAB/SDBC/CPAG du 6 février 2004 fixant la conduite à tenir par les autorités militaires et civiles en cas d'accidents ou d'incidents survenus au sein du ministère de la Défense ou des établissements publics qui en dépendent.

4 s'agit d'une procédure administrative qui permet au ministre de la Défense d'être informé de tous les événements impliquant des militaires français, tant sur le territoire national qu'en opération extérieure.

TITRE 2

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

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique 1

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique 2

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique 3

Formation 4

Conditions, organisation et temps de travail 5

Relations professionnelles 6

Action sociale 7

Sauf mention contraire, les textes et tableaux présentés ici sont extraits de la partie « Faits et chiffres » du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2015,* DGAFP, et d'autres publications statistiques récentes du Département des études et des statistiques - DGAFP.

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

1

L'emploi dans la fonction publique en 2013 : caractéristiques des agents 1.1

La répartition femmes-hommes des agents de la fonction publique selon leur famille de métier 1.2

Les femmes dans l'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique en 2012 1.3

Les agents de la fonction publique et leur famille en 2011 1.4

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2013 : caractéristiques des agents

Au 31 décembre 2013, la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, emploie 5,4 millions d'agents soit 20 % de l'emploi total (privé + public) en France. L'emploi public est en hausse de 35 400 agents en 2013 (+0,7 %), après avoir augmenté de 22 700 agents en 2012 (+0,4 %), tandis que l'emploi total en France augmente de 0,2 % par an en moyenne en 2012-2013. Les effectifs augmentent cette année dans chacun des trois versants de la fonction publique.

Dans la fonction publique de l'État, cette hausse (+ 3 400 agents) est la première enregistrée depuis 8 ans. L'emploi dans les établissements publics administratifs (EPA) continue d'augmenter mais à un rythme ralenti (+ 1,9 % après + 4,2 % en 2012). Dans les ministères, la baisse de l'emploi se poursuit mais elle est d'une ampleur moindre que celle constatée en 2012 (– 0,3 % après – 1,7 %). Le ralentissement de cette baisse s'explique par une augmentation conjoncturelle de 15 200 postes au sein du ministère de l'Éducation nationale.

Dans la fonction publique territoriale, l'augmentation des effectifs est moins dynamique que l'année précédente (+0,9 % en 2013 après +1,7 % en 2012), un ralentissement que l'on observe à la fois au sein des collectivités territoriales (+0,2 % après +1,2 %) et des EPA locaux (+2,8 % après +3,5 %).

L'emploi dans la fonction publique hospitalière est à l'inverse plus dynamique que l'année précédente (+ 1,4 % contre 0,7 % en 2012), porté par l'accélération de la croissance de l'emploi des personnels non médicaux des hôpitaux.

L'évolution de la structure hiérarchique de l'emploi public, bien que modeste en 2013, poursuit la tendance observée depuis le début des années 2000 qui consiste en une progression de la proportion d'agents relevant de la catégorie A dans chacun des trois versants de la fonction publique pour atteindre 34 %.

La fonction publique se caractérise par une population plus féminisée et plus âgée que celle du secteur privé. Elle emploie 62 % de femmes contre 44 % dans le privé. Les salariés du public sont âgés en moyenne de 43 ans, soit 3 ans de plus que ceux du privé.

En 2013, la fonction publique continue de se féminiser : la part des femmes y augmente de 0,3 point. Depuis 2008, c'est dans la fonction publique de l'État (FPE), le versant le moins féminisé, que la part des femmes a le plus augmenté : +4 points, contre moins d'un point dans chacun des deux autres versants. En 2013, la FPH demeure le versant le plus féminisé avec 77 % de femmes, proportion qui tombe à 73 % au sein de la catégorie A. Dans la FPE, les femmes sont, à l'inverse, proportionnellement plus nombreuses dans la catégorie hiérarchique la plus élevée que toutes catégories confondues. Globalement, la place des femmes dans l'échelle hiérarchique s'est améliorée. Leur part a encore progressé au sein de la catégorie A+, quel que soit le versant.

5,4 millions d'agents dans la fonction publique fin 2013, soit un emploi sur cinq

Figure 1.1-1 : Effectifs, fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2013 (Métropole + Dom)

(en %)

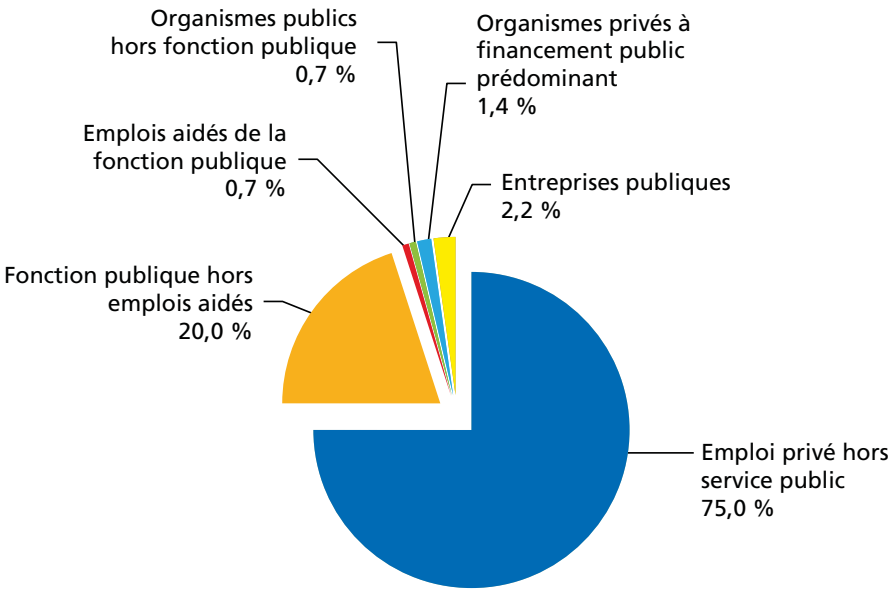


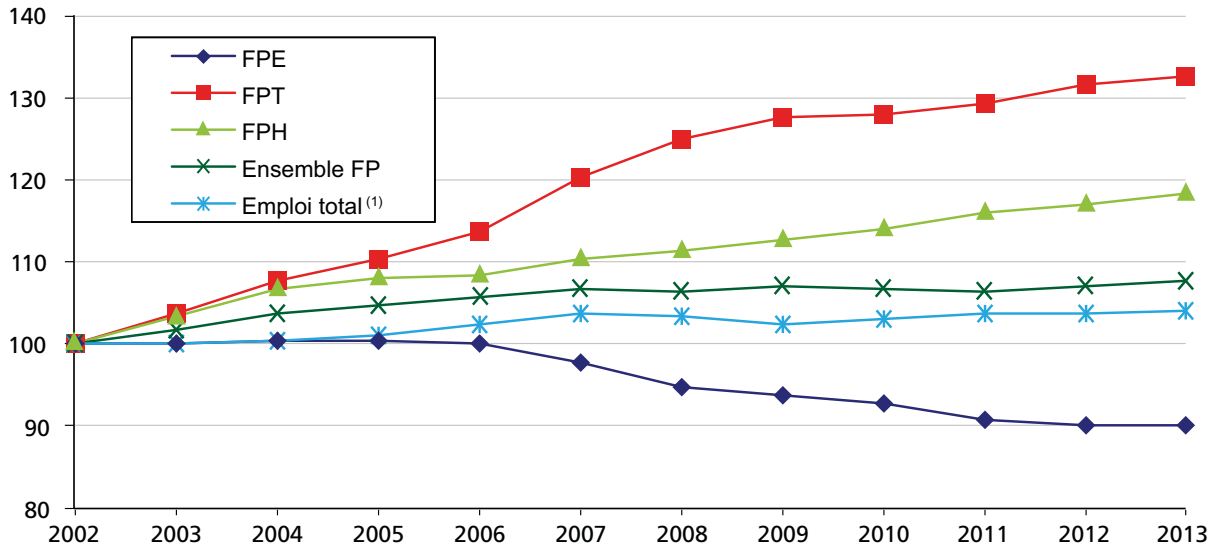
Figure 1.1-2 : Effectifs physiques, en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés (EQTP) dans la fonction publique en France en 2013

	Effectifs physiques au 31/12/2013		ETP au 31/12/2013	EQTP annualisés en 2013
	Ensemble	*dont à temps partiel (en %)*		
Fonction publique de l'État	2 385 488	*15,3*	2 269 733	2 290 195
Fonction publique territoriale	1 878 745	*26,3*	1 702 228	1 748 726
Fonction publique hospitalière	1 152 707	*22,5*	1 069 173	1 070 997
3 versants de la FP	**5 416 940**	***20,6***	**5 041 134**	**5 109 918**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

Figure 1.1-3 : Évolution des effectifs en fin d'année dans les trois versants de la fonction publique depuis 2002 en France
(base 100 au 31 décembre 2002)



Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquête SAE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

(1) Champ emploi total : salariés et non-salariés des secteurs public et privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

La place des femmes se renforce en nombre et dans l'échelle hiérarchique

Les agents en emploi dans la fonction publique présentent certaines spécificités socio-démographiques par rapport aux salariés du privé. En particulier, les femmes y sont largement majoritaires : au 31 décembre 2013, on compte 62 % de femmes dans la fonction publique (soit une hausse de 2 points depuis 2008), contre 44 % parmi les salariés du secteur privé (+0,5 point depuis 2008).

Dans l'ensemble de la fonction publique, les effectifs des femmes augmentent en 2013 (+0,3 %), tandis que ceux des hommes baissent (-0,3 %). La part des femmes progresse ainsi de +0,3 point en un an, au même rythme que depuis 2008. Dans la FPE, versant le moins féminisé, le nombre de femmes augmente de 1,0 % tandis que celui des hommes baisse de 0,9 %. Dans les deux autres versants, les effectifs des femmes augmentent plus vite que ceux des hommes : +1,2 % contre +0,4 % dans la fonction publique territoriale et +1,4 % contre +1,2 % dans la fonction publique hospitalière.

Malgré une part des femmes stable, la fonction publique hospitalière (FPH) reste le versant le plus féminisé avec 77 % de femmes, proportion qui atteint 87 % dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées. Les filières « administrative » (part des femmes en hausse de +0,2 point par rapport à fin 2012) et « soignante (hors personnels médicaux) » (stable depuis fin 2012) sont les filières les plus féminisées avec près de 9 femmes pour 10 agents. Á l'inverse, la filière « technique ouvrière » ne compte que 35 % de femmes (soit une part en hausse de 0,2 point).

Dans la fonction publique territoriale (FPT), la part des femmes s'élève à 61 % (soit +0,2 point par rapport à 2012) et varie selon le type de collectivité. Ainsi, les femmes représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux et plus des deux tiers d'entre eux dans les départements. En revanche, elles ne constituent qu'un quart des effectifs des établissements départementaux et la moitié dans les structures intercommunales. Les femmes restent très présentes dans les filières « sociale » et « médico-sociale » (95 %), ainsi que dans la filière

« administrative » (82 %) malgré une part en baisse de 0,7 point et de 0,3 point par rapport à l'année précédente. Elles représentent également plus de neuf assistants maternels et familiaux sur dix (-0,5 point par rapport à 2012). Elles sont en revanche peu nombreuses dans les filières « sécurité » et « sportive » dans lesquelles elles ne représentent que 21 % et 28 % des effectifs (soit +0,5 point dans chacune de ces filières).

La proportion de femmes augmente, en apparence, fortement dans la filière « médico-technique » (+ 4,1 points) pour atteindre 77 % fin 2013. Cette augmentation s'explique par la création du cadre d'emploi des techniciens paramédicaux territoriaux [1] issu de la fusion du cadre d'emploi des assistants médico-techniques, féminisé à 75 % en 2012 avec celui des rééducateurs, féminisé à plus de 90 % et jusqu'ici classé dans la filière « médico-sociale ». La proportion de femmes dans ce nouveau cadre d'emploi atteint 80 %.

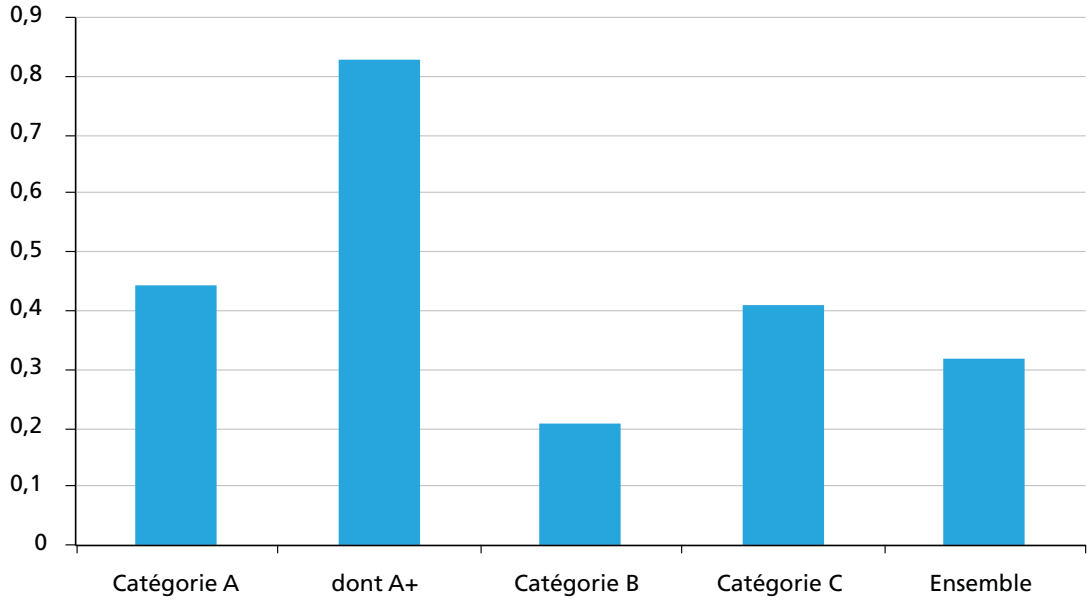
Enfin, dans la FPE, la part des femmes a sensiblement progressé au cours de ces cinq dernières années (+ 3 points depuis 2008), encore plus rapidement en 2013 que les années précédentes (+0,5 point après +0,3 point en 2012) pour atteindre 54 % fin 2013. Leur part a augmenté de 0,6 point dans les ministères (54 %), tandis qu'elle a baissé de 0,2 point dans les EPA (56 %). Ces variations sont liées aux transferts des effectifs, du ministère de l'Écologie vers l'EPA « Voies navigables de France ». En effet, 82 % des 3 800 agents transférés sont des hommes. Ainsi, la part de femme augmente de +1,4 point au sein du ministère tandis qu'elle baisse de 3,9 points dans les EPA sous sa tutelle. Hors transferts, la proportion de femmes aurait progressé respectivement de 0,3 et de 0,5 point.

Les ministères de l'Éducation nationale (71 % de femmes, soit une hausse de 0,3 point en 2013) et du Travail (70 %, en hausse de 0,4 point) restent les ministères les plus féminisés en 2013. A l'opposé, les ministères de la Défense (21 %, en hausse de 0,2 point) et de l'Intérieur (28 %, + 0,5 point) restent les moins féminisés.

Parmi les salariés employés par un EPA, les femmes sont surtout nombreuses dans les établissements sous tutelle des ministères du Travail (74 %), de l'Éducation nationale et de l'Intérieur et Outre-mer (67 % chacun).

1 Voir le décret n° 2013-262 du 27 mars 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux.

Figure 1.1-4 : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2012 et fin 2013 en France



Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFP, départements des études et des statistiques.

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

En 2013, les femmes représentent 63 % des effectifs des catégories A et C et 56 % de ceux de la catégorie B. Si, globalement, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans la catégorie hiérarchique la plus élevée, la situation est moins favorable dans la FPH. Les femmes y représentent, en effet, 73 % des effectifs de la catégorie A, soit 4 points de moins que dans l'ensemble du versant. L'écart est nul dans la FPT et de + 7 points dans la FPE.

La place des femmes dans l'échelle hiérarchique s'est améliorée en 2013 dans la FPT (réduction de l'écart de 0,5 point) et dans une moindre mesure dans la FPH (réduction de l'écart de 0,1 point) ; elle est restée stable dans la FPE, malgré les recrutements importants d'enseignants, notamment les « contractuels admissibles » à 73 % féminins. Dans la FPH, la part des femmes progresse en particulier chez les médecins et les internes en médecine (+0,5 point) constitués pour moitié de femmes. Dans ces emplois, les effectifs féminins ont progressé plus vite que les effectifs masculins en 2013 (+4,2 % contre +2,0 %).

Comme en 2012, la féminisation des catégories hiérarchiques supérieures concerne tous les versants de la fonction publique. Dans la FPT, la part des femmes au sein de la catégorie A+ augmente au même rythme qu'en 2012, de 0,3 point et +3,3 points parmi les emplois de direction. Dans la FPE, l'augmentation est de +0,7 point (après +0,4 point en 2012) et +3,4 points dans les emplois à la décision du Gouvernement [2]. Enfin, l'augmentation la plus forte a lieu dans la FPH. Elle est de +1,2 point (après + 0,9 point en 2012) et +1,7 point parmi les directeurs d'hôpitaux, tandis que globalement la part des femmes est stable dans le versant hospitalier.

2 Emplois définis par le décret n°85-779 du 24 juillet 1985.

Effectifs physiques

Figure 1.1-5 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre 2013 en France

	2013						Effectifs totaux (ministères + Épa) fin 2012	Évolution des effectifs totaux entre 2013 et 2012 (en %)
	Effectifs totaux (ministères + Épa)	Effectifs des ministères	Effectifs des Épa	*Dont non-titulaires des Épa*	Part des effectifs dans les Épa (en %)	*dont effectifs dans les Épa en situation dérogatoire (en %)* (1)		
Affaires étrangères	3 933	3 765	168	*38*	4,3	*0,0*	3 844	2,3
Agriculture, alimentation et forêt	45 332	32 177	13 155	*10 013*	29,0	*5,9*	45 423	-0,2
Culture et Communication	24 813	11 141	13 672	*10 289*	55,1	*76,6*	25 095	-1,1
Défense	281 025	272 764	8 261	*4 541*	2,9	*35,5*	289 619	-3,0
Écologie, développement durable et énergie	81 494	62 218	19 276	*5 962*	23,7	*35,1*	84 984	-4,1
Ministères économiques et financiers	164 568	152 486	12 082	*6 890*	7,3	*78,0*	168 154	-2,1
Économie et finances	*162 985*	*150 903*	*12 082*	*6 890*	*7,4*	*78,0*	*168 154*	*-3,1*
Redressement productif	*1 583*	*1 583*	-	-	-	-	-	-
Ministères de l'enseignement	1 310 638	999 691	310 947	*141 736*	23,7	*3,9*	1 296 838	1,1
Éducation nationale	1 052 590	990 491	62 099	*58 667*	5,9	*0,0*	1 036 705	1,5
Enseignement supérieur et Recherche	258 048	9 200	248 848	*83 069*	96,4	*4,9*	260 133	-0,8
Intérieur et outre-mer	285 864	283 634	2 230	*1 515*	0,8	*51,2*	282 665	1,1
Police	*137 964*	*137 964*	-	-	-	-	*138 959*	*-0,7*
Outre-mer	*1 317*	*1 317*	-	-	-	-	*1 310*	*0,5*
Intérieur, autre	*146 583*	*144 353*	*2 230*	*1 515*	*1,5*	*51*	*142 396*	*2,9*
Justice	78 167	77 321	846	*336*	1,1	*15*	78 331	-0,2
Services du Premier ministre	10 010	9 466	544	*248*	5,4	-	9 554	4,8
Ministères sociaux	99 644	21 378	78 266	*66 899*	78,5	*80,3*	97 581	2,1
Affaires sociales et Santé	*34 530*	*11 065*	*23 465*	*13 789*	*68,0*	*46,1*	-	-
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	*62 304*	*10 313*	*51 991*	*51 875*	*83,4*	*99,9*	-	-
Sports	2 810	-	2 810	*1 235*	100,0	*3,3*	-	
Total	**2 385 488**	**1 926 041**	**459 447**	***248 467***	**19,3**	***23,2***	**2 382 088**	**0,1**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

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 l'Écologie, Développement durable et Énergie.

Note de lecture : 5,9 % des effectifs des Épa du ministère de l'Agriculture, alimentation et forêt relèvent d'un Épa dérogatoire.

(1) Épa en situation dérogatoire : Épa dans lequel le statut normal de recrutement est celui de non-titulaire, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des non-titulaires concerne, selon les cas, tous les emplois de l'Épa (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emplois de personnel ouvrier des Crous).

Figure 1.1-6 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre en France

	2012	2013				
	Effectifs au 31/12/2012	Effectifs au 31/12/2013	Part des femmes	Part des titulaires	Part des non-titulaires	Part des autres catégories et statuts
Emplois principaux						
Régions, départements et communes (1)	1 401 457	1 404 787	61,8	78,7	17,2	4,0
Épa locaux	460 962	473 958	58,3	73,2	25,5	1,3
Total Fonction publique territoriale	**1 862 419**	**1 878 745**	**60,9**	**77,3**	**19,3**	**3,3**
Assistants maternels et familiaux	*46 125*	*46 451*	*94,7*	*0,0*	*0,0*	*100,0*
FPT, hors assistants maternels et familiaux	*1 816 294*	*1 832 294*	*60,0*	*79,3*	*19,8*	*0,9*
Emplois secondaires						
Régions, départements et communes (1)	34 595	33 848	65,8	36,4	58,9	4,7
Épa locaux	14 276	14 812	60,1	34,9	64,9	0,2
Total	**48 871**	**48 660**	**64,1**	**35,9**	**60,7**	**3,4**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

(1) Les évolutions entre 2012 et 2013 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Figure 1.1-7 : Effectifs en équivalents temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale au 31 décembre en France

	2012	2013				
	ETP au 31/12/2012	ETP au 31/12/2013	Part des femmes	Part de fonctionnaires	Part des contractuels	Part des autres catégories et statuts
Emplois principaux						
Régions, départements et communes (1)	1 272 466	1 277 422	60,1	81,8	14,3	3,8
Épa locaux	412 832	424 806	55,7	76,6	22,2	1,2
Total Fonction publique territoriale	**1 685 298**	**1 702 228**	**59,0**	**80,5**	**16,3**	**3,2**
Assistants maternels et familiaux	*40 619*	*41 059*	*95,0*	*0,0*	*0,0*	*100,0*
FPT, hors assistants maternels et familiaux	*1 644 679*	*1 661 169*	*58,1*	*82,5*	*16,7*	*0,8*

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

(1) Les évolutions entre 2012 et 2013 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Figure 1.1-8 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2013 en France

	2012	2013				
	Effectifs au 31/12/2012	Effectifs au 31/12/2013	Part des femmes	Part de titulaires	Part de non-titulaires	Part des autres catégories et statuts
Médecins (1)	110 008	113 509	51,0			100,0
Personnel non médical	916 469	927 425	80,2	82,2	17,5	0,3
Total hôpitaux	**1 026 477**	**1 040 934**	**77,0**	**73,2**	**15,6**	**11,2**
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	77 206	78 307	87,1	69,2	29,5	1,3
Autres établissements médico-sociaux	33 306	33 466	66,8	59,2	38,6	2,2
Total fonction publique hospitalière	**1 136 989**	**1 152 707**	**77,4**	**72,5**	**17,2**	**10,2**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
(1) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, décomptés avec la FPE.

Figure 1.1-9 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre 2013 en France

	2012	2013				
	ETP au 31/12/2012	ETP au 31/12	Part des femmes	Part des titulaires	Part des non-titulaires	Part des autres catégories et statuts
Médecins (1)	94 030	97 478	52,0			100,0
Personnel non médical	858 633	870 602	79,6	82,7	17,0	0,3
Total hôpitaux	**952 663**	**968 080**	**76,8**	**74,4**	**15,3**	**10,3**
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	70 839	72 057	87,0	71,3	28,0	0,7
Autres établissements médico-sociaux	28 773	29 035	68,5	65,2	32,8	2,0
Total fonction publique hospitalière	**1 052 275**	**1 069 173**	**77,2**	**73,9**	**16,6**	**9,4**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
(1) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, décomptés avec la FPE.

Catégories hiérarchiques

Figure 1.1-10 : Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge

	Situation au 31 décembre 2013				Évolution entre les 31 décembre 2012 et 2013			
	Part des hommes (en %)	Part de femmes en %	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des hommes (en point de %)	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	36,7	63,3	13,7	29,9	-0,4	0,4	0,4	0,0
dont A+	*60,5*	*39,5*	*2,0*	*45,6*	*-0,8*	*0,8*	*0,0*	*0,5*
Catégorie B	43,9	56,1	14,8	28,8	-0,2	0,2	-0,3	0,8
Catégorie C	37,3	62,7	14,8	33,8	-0,4	0,4	-0,2	1,2
Toutes catégories	**38,5**	**61,5**	**14,6**	**31,4**	**-0,3**	**0,3**	**-0,1**	**0,7**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Figure 1.1-11 : Entrants et sortants de la fonction publique en 2013, par versant, sexe, statut, catégorie hiérarchique et âge

	Nombre moyen des postes principaux finaux entre les 31 décembre 2012 et 2013	Entrants au 31/12	Sortants au 31/12	Entrants-sortants en 2013	Taux d'entrée	Taux de sortie
FPE	2 141 620	193 607	164 579	62 081	11,9 %	10,6 %
FPT	1 931 538	190 656	153 237	110 552	15,6 %	13,7 %
FPH	1 161 534	105 973	85 476	38 520	12,4 %	10,7 %
Femmes	3 374 463	333 510	263 774	121 348	13,5 %	11,4 %
Hommes	1 860 229	156 726	139 518	89 805	13,3 %	12,3 %
Fonctionnaires	3 807 798	78 132	152 787	3 676	2,1 %	4,1 %
Contractuels	912 508	263 797	164 249	190 938	49,8 %	38,9 %
Autres catégories et statuts	355 199	33 367	29 795	4 791	10,7 %	9,7 %
Emplois aidés	159 188	114 940	56 461	11 748	79,6 %	42,8 %
Catégorie A	1 766 480	116 061	100 689	16 328	7,5 %	6,6 %
Catégorie B	908 539	63 210	64 564	16 855	8,8 %	9,0 %
Catégorie C	2 499 502	297 619	222 078	147 978	17,8 %	14,8 %
Catégorie indéterminée	60 172	13 346	15 961	29 992	72,0 %	76,4 %
de 16 à 24 ans	248 498	141 791	58 033	101 688	98,0 %	64,3 %
de 25 à 29 ans	476 997	97 982	59 830	27 610	26,3 %	18,3 %
de 30 à 39 ans	1 251 963	111 960	74 956	30 797	11,4 %	8,4 %
de 40 à 49 ans	1 569 925	81 023	52 927	24 699	6,7 %	4,9 %
de 50 à 59 ans	1 443 188	49 134	80 246	17 679	4,6 %	6,8 %
60 ans et plus	244 122	8 346	77 300	8 680	7,0 %	35,2 %
Ensemble	**5 234 692**	**490 236**	**403 292**	**211 153**	**13,4 %**	**11,7 %**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts y compris contrats aidés, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors militaires et NIR fictifs.

Figure 1.1-12 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France (Métropole + DOM)

		Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Part de fonctionnaires (en %)	Part de contractuels (en %)
FPE (ministères et Épa)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	797 571	51,6	70,7	12,7
	dont catégorie A	*796 015*	*51,6*	*70,8*	*12,7*
	dont catégorie B	*1 035*	*55,9*	*37,1*	*19,9*
	Professions Intermédiaires	887 669	66,5	69,8	16,1
	dont catégorie A	*497 152*	*76,0*	*85,5*	*5,8*
	dont catégorie B	*386 760*	*54,8*	*50,3*	*29,4*
	Employés, ouvriers	699 925	42,2	49,4	18,0
	dont catégorie B	*203 911*	*18,7*	*49,3*	*0,9*
	dont catégorie C	*462 142*	*51,6*	*52,7*	*19,9*
	Indéterminée	323	44,6	1,2	98,5
	Total FPE	**2 385 488**	**54,4**	**64,1**	**15,5**
FPT	Cadres et professions intellectuelles supérieures	149 170	55,7	72,1	26,8
	dont catégorie A	*148 672*	*55,7*	*72,2*	*26,7*
	dont catégorie B	*285*	*58,6*	*36,1*	*63,9*
	Professions Intermédiaires	291 959	66,0	78,2	21,8
	dont catégorie A	*28 771*	*88,8*	*85,6*	*14,4*
	dont catégorie B	*260 952*	*63,5*	*77,7*	*22,3*
	Employés, ouvriers	1 413 217	60,4	79,0	17,4
	dont catégorie B	*4 074*	*41,2*	*83,1*	*16,9*
	dont catégorie C	*1 408 344*	*60,5*	*79,0*	*17,4*
	Indéterminée	24 399	58,5	4,0	53,3
	Total FPT	**1 878 745**	**60,9**	**77,3**	**19,3**
FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	145 949	54,5	10,9	10,5
	dont catégorie A	*145 873*	*54,5*	*10,9*	*10,5*
	dont catégorie B	*25*	*64,0*	*24,0*	*76,0*
	Professions Intermédiaires	444 063	84,3	86,7	13,3
	dont catégorie A	*210 767*	*86,1*	*89,1*	*10,9*
	dont catégorie B	*230 593*	*83,0*	*85,2*	*14,8*
	Employés, ouvriers	562 103	78,0	77,4	22,1
	dont catégorie B	*1 269*	*76,4*	*79,0*	*20,9*
	dont catégorie C	*560 056*	*78,0*	*77,4*	*22,1*
	Indéterminée	592	70,3	13,2	24,5
	Total FPH	**1 152 707**	**77,4**	**72,5**	**17,2**
Ensemble de la fonction publique	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 092 690	52,5	62,9	14,3
	Professions Intermédiaires	1 623 691	71,3	75,9	16,3
	Employés, ouvriers	2 675 245	59,3	70,9	18,6
	Indéterminée	25 314	58,6	4,2	53,2
	Total ensemble de la fonction publique	**5 416 940**	**61,5**	**70,5**	**17,2**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

Note : La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories «statutaires» de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie «statutaire» des agents (fonctionnaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, contractuels).

Figure 1.1-13 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (*) et catégorie hiérarchique dans les ministères fin 2012 et fin 2013 en France (1ère partie)

	Situation au 31 décembre 2013		Situation au 31 décembre 2012 (1)		Évolution 2013/2012	
	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part de femmes (en point de %)
PCS cadres et professions intellectuelles supérieurs dont :	**446 109**	**55,7**	**446 517**	**55,2**	**-0,1**	**0,46**
Cadres de catégorie A+ (2)	***27 206***	***41,9***	***28 330***	***40,4***	***-4,0***	***1,49***
Encadrement et direction	9 900	29,9	9 499	27,7	4,2	2,17
Inspection, contrôle et expertise	11 824	55,2	11 914	54,1	-0,8	1,09
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	5 482	34,7	6 917	34,1	-20,7	0,64
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	**418 503**	**56,6**	**417 751**	**56,2**	**0,2**	**0,36**
Attachés et inspecteurs	51 671	54,8	51 346	54,3	0,6	0,45
dont attachés et inspecteurs principaux	*9 110*	*53,1*	*8 675*	*52,5*	*5,0*	*0,58*
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) (2)	17 461	28,6	17 743	28,2	-1,6	0,39
Professeurs certifiés et agrégés	292 967	59,9	294 706	59,7	-0,6	0,13
Autres enseignants de catégorie A	3 454	47,0	3 697	46,7	-6,6	0,30
Police (commandants)	4 327	15,7	4 053	15,3	6,8	0,47
Autres cadres de catégorie A (3)	48 623	52,8	46 206	50,8	5,2	2,04
Cadres de catégorie B	**339**	**70,5**	**391**	**70,6**	**-13,3**	**-0,09**
PCS de professions intermédiaires dont :	**578 064**	**72,0**	**582 444**	**71,5**	**-0,8**	**0,50**
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	**417 882**	**75,8**	**420 052**	**75,4**	**-0,5**	**0,46**
Professeurs des écoles	324 137	82,0	324 152	81,6	0,0	0,38
Professeurs de lycée professionnel	59 917	49,3	59 927	48,9	0,0	0,34
Professeur de collège d'enseignement général	2 632	56,5	3 288	56,2	-20,0	0,33
Autres enseignants PI A	1 588	45,7	1 782	45,9	-10,9	-0,13
Police (capitaine et lieutenant)	5 837	27,8	6 371	27,1	-8,4	0,76
Autres professions intermédiaires de catégorie A	23 771	75,1	24 532	74,9	-3,1	0,13

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, fonctionnaires des ministères, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Voir définitions et méthodes.

(1) Actualisation des données relatives à 2012.

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

(3) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

Figure 1.1-13 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (*) et catégorie hiérarchique dans les ministères fin 2012 et fin 2013 en France (2ème partie)

	Situation au 31 décembre 2013		Situation au 31 décembre 2012 (1)		Évolution 2013/2012	
	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part de femmes (en point de %)
Professions intermédiaires de catégorie B dont :	**160 099**	**61,9**	**162 298**	**61,4**	**-1,4**	**0,52**
Greffiers	9 213	87,8	8 867	87,8	3,9	-0,03
Instituteurs	4 703	76,3	5 364	75,8	-12,3	0,49
Autres enseignants PI de catégorie B	0	-	8	87,5	-	-
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	128 125	60,3	118 673	61,8	8,0	-1,49
dont secrétaires administratifs	*29 338*	*75,1*	*28 630*	*75,0*	*2,5*	*0,13*
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	1 039	28,9	995	29,2	4,4	-0,28
Autres professions intermédiaires de catégorie B	17 019	58,2	28 391	49,9	-40,1	8,24
PCS employés et ouvriers dont :	**299 400**	**49,3**	**309 424**	**49,5**	**-3,2**	**-0,14**
Employés et ouvriers de catégorie B dont :	**97 864**	**18,5**	**98 185**	**18,1**	**-0,3**	**0,36**
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers…)	97 809	18,5	98 128	18,1	-0,3	0,36
dont brigadiers (yc chefs et majors)	*45 318*	*16,1*	*45 002*	*15,5*	*0,7*	*0,60*
dont gardiens de la paix	*52 491*	*20,5*	*53 126*	*20,3*	*-1,2*	*0,19*
Autres employés, ouvriers de catégorie B	55	81,8	57	77,2	-3,5	4,63
Employés et ouvriers de catégorie C dont :	**200 822**	**64,4**	**210 514**	**64,1**	**-4,6**	**0,26**
Adjoints administratifs et adjoints techniques	169 472	71,3	178 665	70,7	-5,1	0,54
Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire	24 757	20,1	25 099	19,8	-1,4	0,32
Autres employés, ouvriers de catégorie C	6 593	54,4	6 750	54,7	-2,3	-0,35
Total	**1 323 573**	**61,4**	**1 338 385**	**61,0**	**-1,1**	**0,40**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, fonctionnaires des ministères, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Voir définitions et méthodes.

(1) Actualisation des données relatives à 2012.

Figure 1.1-14 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif par catégorie hiérarchique [1] au 31 décembre 2013 en France

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part des femmes (en %)
Épa nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires [2]	Fonctionnaires	123 043	32 521	36 475	253	192 292	48,9
	Contractuels	58 557	62 591	21 387	14 950	157 485	57,8
	Militaires et militaires volontaires	77	297	725	<5	1 102	69,5
	Autres catégories et statuts [4]	518	304	1 028	<5	1 854	26,4
	Total	**182 195**	**95 713**	**59 615**	**15 210**	**352 733**	**52,8**
	Part des femmes (en %)	43,2	63,6	64,0	56,2	52,8	
Épa nationaux à recrutement de droit public dérogatoires [2]	Fonctionnaires	2 376	4 521	6 523	130	13 550	53,8
	Contractuels	18 503	23 139	47 110	2 230	90 982	67,0
	Militaires et militaires volontaires	9	-	-	-	9	33,3
	Autres catégories et statuts [4]	1 182	26	963	<5	2 173	51,6
	Total	**22 070**	**27 686**	**54 596**	**2 362**	**106 714**	**65,0**
	Part des femmes (en %)	49,7	68,6	69,9	52,5	65,0	
Épa nationaux à recrutement de droit privé [3]	Fonctionnaires	35	-	-	-	35	34,3
	Contractuels	5 041	2 936	4 364	-	12 341	74,4
	Autres catégories et statuts [4]	1 563	-	5	-	1 568	59,9
	Total	**6 639**	**2 936**	**4 369**	**-**	**13 944**	**72,7**
	Part des femmes (en %)	58,9	81,4	87,7	-	72,7	

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

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

(2) Y compris les agents des établissements publics locaux d'enseignement (EPLE) de l'Éducation nationale et les EPLE de l'Enseignement agricole recrutés sur ressources propres, y compris les élèves fonctionnaires rémunérés durant leur formation (IRA, ÉNA, IUFM, 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).

(3) Caisse nationale de Sécurité sociale (Acoss, Cnamts, CNAF, Cnavts) et Ecole nationale supérieure de sécurité sociale (En3s).

(4) 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.

Épa en situation dérogatoire : Épa 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'Épa (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emplois de personnel ouvrier des Crous).

Figure 1.1-15 : Part des femmes (en %) par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France

		A	*dont A+*	B	C	Indéterminée	Total
FPE	Ministères	64,1	*41,8*	36,5	46,2	59,0	54,1
	Épa	43,9	*36,2*	64,7	66,8	55,7	55,7
	Total FPE	**60,9**	***37,6***	**42,4**	**51,2**	**57,0**	**54,4**
FPT	Communes	60,0	*54,2*	58,3	60,4	65,1	60,1
	Départements	71,2	*64,3*	77,5	64,3	66,5	68,5
	Régions	57,7	*35,8*	63,8	57,6	48,2	57,9
	Total collectivités territoriales	63,8	*58,2*	65,4	60,9	63,7	61,8
	Établissements communaux	82,3	*46,8*	84,3	89,0	87,6	88,1
	Établissements intercommunaux	52,8	*26,0*	54,5	50,5	57,1	51,5
	Établissements départementaux	35,9	*47,8*	35,7	23,3	70,4	26,9
	Autres Épa locaux	46,0	*30,2*	51,4	55,3	47,8	51,2
	Total Épa	54,9	*34,4*	56,8	59,0	68,3	58,3
	Total FPT	**61,0**	***52,2***	**63,1**	**60,4**	**65,0**	**60,9**
	Total secteur communal	*59,2*	*44,4*	*59,1*	*61,5*	*66,1*	*61,1*
FPH	Hôpitaux	73,1	*42,3*	83,5	77,1	75,8	77,1
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	81,4	*60,0*	86,7	87,8	80,8	87,1
	Autres établissements médico-sociaux	68,0	*44,9*	71,3	64,5	45,5	66,8
	Total FPH	**73,2**	***44,7***	**83,0**	**77,8**	**73,8**	**77,4**
Ensemble de la fonction publique		**63,3**	***39,5***	**56,1**	**62,7**	**59,6**	**61,5**
Privé		**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**44,3**

Source : SIASP, Enquête emploi, 4ème trimestre 2013, Insee.Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

Note de lecture : dans la FPE, 64,1 % des agents des ministères de catégorie A sont des femmes.

Figure 1.1-16 : Part des femmes (en %) par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France

	Statut	A	*dont A+*	B	C	Indéterminée	Total	Total hors enseignants
FPE	Fonctionnaires	62,4	*37,8*	47,1	64,2	46,6	59,7	53,1
	Contractuels	51,8	*30,7*	68,0	66,7	57,4	61,0	62,3
	Autres catégories et statuts (1)	73,4	-	48,2	14,9	36,4	62,2	16,3
	Total agents civils	**62,0**	***37,8***	**36,2**	**47,4**	**46,5**	**53,2**	**41,5**
	Total agents civils hors enseignants	44,4	*39,6*	35,0	47,4	46,5	41,5	41,5
	Militaires et militaires volontaires	13,6	-	16,0	15,8	51,9	15,6	15,6
	Total	**60,9**	***37,6***	**42,4**	**51,2**	**57,0**	**54,4**	**46,0**
FPT	Fonctionnaires (2)	62,5	*50,8*	64,1	56,6	65,9	58,2	58,2
	Contractuels	57,4	*55,1*	59,6	70,8	65,0	67,2	67,2
	Autres catégories et statuts (1)	45,3	-	-	87,0	-	85,9	85,9
	Total	**61,0**	***52,2***	**63,1**	**60,4**	**65,0**	**60,9**	**60,9**
FPH	Fonctionnaires	84,4	*45,9*	84,0	77,7	75,8	80,8	80,8
	Contractuels	80,1	*38,8*	77,1	78,2	72,9	78,4	78,4
	Autres catégories et statuts (1)	50,8	-	61,1	87,0	-	51,8	51,8
	Total	**73,2**	***44,7***	**83,0**	**77,8**	**73,8**	**77,4**	**77,4**
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires (2)	65,8	*39,1*	62,6	62,8	52,8	63,8	63,1
	Contractuels	58,0	*46,0*	67,1	72,0	59,8	67,1	68,0
	Autres catégories et statuts (1)	62,9	-	48,2	65,2	36,4	63,0	55,7
	Total agents civils	**62,0**	***37,8***	**36,2**	**47,4**	**46,5**	**53,2**	**41,5**
	Total agents civils hors enseignants	44,4	*39,6*	35,0	47,4	46,5	41,5	41,5
	Militaires et militaires volontaires	13,6	-	16,0	15,8	51,9	15,6	15,6
	Total	**63,3**	***39,5***	**56,1**	**62,7**	**59,6**	**61,5**	**60,4**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

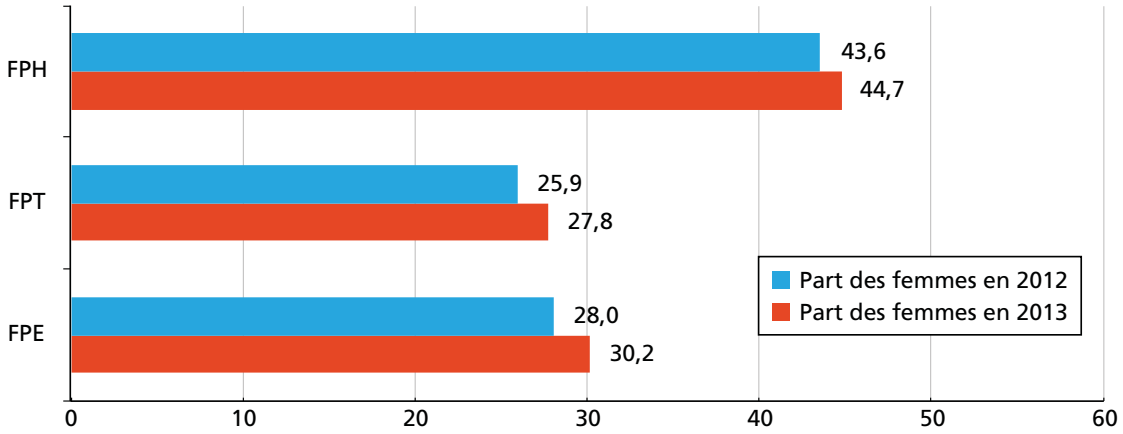
Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note de lecture : dans la FPE, 62,4 % des agents des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

(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 (2 000 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Figure 1.1-17 : Part de femmes (en %) dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France (Métropole + DOM)



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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.

Note de lecture : dans la FPE, 30,2 % des agents relevant les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) au 31 décembre 2013 sont des femmes.

Figure 1.1-18 : Effectif total et part de femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique aux 31 décembre 2012 et 2013 en France (1ère partie)

	2012		2013	
	Effectif total	Part des femmes (en %)	Effectif total	Part des femmes (en %)
Catégorie A+ de la FPE	**103 154**	**37,0**	**103 142**	**37,6**
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	***10 121***	***28,0***	***10 536***	***30,2***
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	**455**	**16,9**	**447**	**20,4**
Ambassadeurs	48	18,8	43	16,3
Préfets	206	10,7	196	11,2
Secrétaires généraux	18	16,7	25	28,0
Recteurs d'académie	29	27,6	29	37,9
Directeurs d'administration centrale	137	24,8	138	31,2
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	*17*	*5,9*	*16*	*6,3*
Autres corps de direction	**2 456**	**24,6**	**2 612**	**25,5**
Chefs de service et Sous-directeurs d'administration centrale, décret n°2012-32	449	27,4	575	28,9
Directeur de projet et expert de haut niveau	151	37,8	158	39,2
Autres emplois de direction d'administration centrale	31	19,4	32	25,0
Directeurs d'administration territoriale	896	24,6	876	24,8
Administrateurs généraux des finances publiques	702	22,2	735	22,2
Autres emplois et corps de direction	227	18,5	236	20,8
Encadrement supérieur	**7 210**	**29,9**	**7 477**	**32,4**
Corps Ena de conception et management	2 061	29,5	1 928	30,6
Ingénieurs	2 405	27,9	2 292	28,6
Commissaires de Police	1 535	25,5	1 521	26,1
Administrateurs Insee	500	34,0	501	33,5
Architectes et urbanistes de l'État	369	42,0	369	42,8
Conservateurs généraux du patrimoine	276	47,1	805	53,4
Autres corps d'encadrement supérieur	*64*	*46,9*	*61*	*44,3*
Inspection, contrôle et expertise	**12 482**	**54,5**	**12 377**	**55,5**
Corps Ena de Juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	2 013	35,5	2 021	36,0
Corps et emplois de juridictions judiciaires	7 906	61,3	7 830	62,5
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps Ena)	1 195	30,4	1 172	31,9
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation national)	1 368	64,0	1 354	64,8

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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.

Note de lecture : dans la FPE, 20,4 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 au 31 décembre 2013 sont des femmes.

Figure 1.1-18 : Effectif total et part de femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique aux 31 décembre 2012 et 2013 en France (2ème partie)

	2012		2013	
	Effectif total	Part des femmes (en %)	Effectif total	Part des femmes (en %)
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	**80 551**	***35,4***	***80 229***	***35,9***
Chercheurs	21 806	34,5	21 688	34,7
Professeurs de l'enseignement supérieur	19 687	22,1	19 546	22,7
Maîtres de conférence	37 874	42,7	37 811	43,2
Inspecteurs de l'enseignement	1 184	40,0	1 184	40,0
Catégorie A+ de la FPT	**10 891**	**52,0**	**12 550**	**52,2**
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	**5 922**	**25,9**	**6 589**	**27,8**
Emplois de directions de la FPT (1)(2)	**818**	**24,9**	**1 027**	**28,2**
Encadrement supérieur de la FPT	**5 104**	**26,1**	**5 562**	**27,7**
Administrateurs territoriaux	1 759	39,5	1 894	41,3
Administrateur hors classe	*681*	*26,7*	*722*	*28,3*
Administrateur	*1 078*	*47,5*	*1 172*	*49,4*
Ingénieurs territoriaux en chef	*3 345*	*19,0*	*3 668*	*20,6*
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	1 083	14,7	1 199	17,7
Ingénieur en chef de classe normale	2 262	21,1	2 469	22,0
Médecins territoriaux	**4 969**	**83,0**	**5 961**	**79,3**
Catégorie A+ de la FPH	**5 614**	**43,6**	**5 607**	**44,7**
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	**5 614**	**43,6**	**5 607**	**44,7**
Emplois de direction	**4 371**	**47,3**	**4 262**	**48,6**
Directeur d'hôpital (DH)	2 844	41,1	2 744	42,8
DH, Emplois fonctionnels	263	20,5	170	21,2
DH, Hors classe	1 936	40,4	1 984	41,8
DH, Classe normale	645	51,6	590	52,0
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	1 527	58,9	1 518	59,3
D3S, Emplois fonctionnels	11	0,0	10	40,0
D3S, Hors classe	734	53,3	787	54,4
D3S, Classe normale	782	65,0	721	64,9
Encadrement supérieur de la FPH	**1 243**	**30,4**	**1 345**	**32,3**
Ingénieurs hospitaliers en chef	1 243	30,4	1 345	32,3
Total A+	**119 659**	**38,7**	**121 299**	**39,5**
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	**21 657**	**31,5**	**22 732**	**33,1**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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.

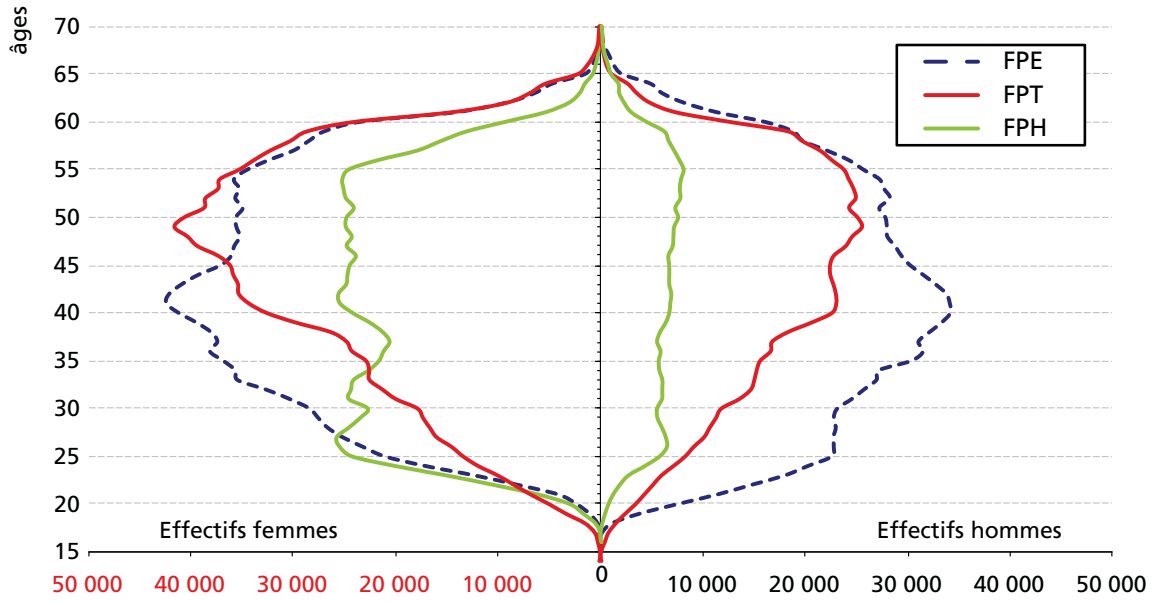
Note de lecture : dans la FPE, 20,4 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 au 31 décembre 2013 sont des femmes.

(1) 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 sur représentés. En effet, les mentions des termes 'directeur' et 'directeur adjoint' sans le qualicatif '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).

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

Âges

Figure 1.1-19 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2013 en France



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

Figure 1.1-20 : Age moyen, part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans ou plus dans les trois versants de la fonction publique par statut et par sexe, au 31 décembre 2013 en France

		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	45,0	44,1	44,5	6,0	7,8	7,1	35,5	33,6	34,4
	Contractuels	37,2	38,3	37,9	37,4	29,6	32,7	20,5	20,2	20,3
	Autres catégories et statuts (1)	46,6	44,1	45,0	5,0	9,0	7,5	43,9	33,2	37,2
	Total agents civils	**43,8**	**43,1**	**43,3**	**11,4**	**11,9**	**11,7**	**33,6**	**31,1**	**32,1**
	Militaires et militaires volontaires	34,5	32,2	34,2	36,9	42,5	37,8	9,0	4,0	8,2
	Total	41,5	42,7	42,2	17,5	13,0	15,1	27,7	30,1	29,0
FPT	Fonctionnaires (2)	45,4	45,8	45,6	6,4	5,7	6,0	38,3	39,2	38,8
	Contractuels	38,8	38,9	38,9	30,4	29,4	29,8	24,0	23,2	23,5
	Autres catégories et statuts (1)	31,5	48,3	45,9	62,4	10,6	17,9	22,0	55,1	50,4
	Total	**44,2**	**44,5**	**44,3**	**11,0**	**11,0**	**11,0**	**35,8**	**36,5**	**36,2**
FPH	Fonctionnaires	44,6	42,5	42,9	9,1	13,4	12,5	37,2	30,0	31,4
	Contractuels	36,4	34,6	35,0	36,6	44,9	43,1	16,9	14,0	14,6
	Autres catégories et statuts (1)	44,5	39,1	41,7	20,6	32,6	26,8	42,0	25,2	33,3
	Total	**43,2**	**40,9**	**41,4**	**16,1**	**20,2**	**19,3**	**34,9**	**26,9**	**28,7**
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires	45,1	44,3	44,6	6,5	8,6	7,9	36,9	34,5	35,4
	Contractuels	37,7	37,6	37,6	34,6	33,4	33,8	21,4	19,8	20,3
	Autres catégories et statuts (1)	44,7	43,7	44,1	15,6	15,8	15,7	41,6	36,3	38,3
	Total agents civils	**43,8**	**43,0**	**43,3**	**11,9**	**13,8**	**13,1**	**34,6**	**31,8**	**32,8**
	Militaires et militaires volontaires	34,5	32,2	34,2	36,9	42,5	37,8	9,0	4,0	8,2
	Total	**42,7**	**42,8**	**42,8**	**15,0**	**14,2**	**14,6**	**31,4**	**31,4**	**31,4**
	Privé	**40,2**	**41,1**	**40,6**	**21,5**	**20,2**	**20,9**	**25,2**	**27,1**	**26,1**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

Note de lecture : 6 % des hommes fonctionnaires de la FPE ont moins de 30 ans.

(1) La catégorie 'autres catégories et statuts' recouvre principalement des enseignants des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 000 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires.

Figure 1.1-21 : Age 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 2013 en France

		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	42,9	41,4	42,3	11,5	16,9	14,0	30,6	27,0	28,9
	Épa	41,5	42,0	41,7	19,1	20,5	19,7	28,1	30,7	29,2
	Total FPE	**42,7**	**41,5**	**42,2**	**13,0**	**17,5**	**15,1**	**30,1**	**27,7**	**29,0**
FPT	Communes	44,3	44,3	44,3	11,6	11,7	11,6	36,4	37,2	36,7
	Départements	46,4	46,1	46,3	6,7	6,3	6,6	43,1	41,5	42,6
	Régions	46,7	46,4	46,6	4,9	5,7	5,2	41,1	41,0	41,1
	Total collectivités territoriales	45,0	44,8	44,9	10,1	10,4	10,2	38,2	38,2	38,2
	Établissements communaux	43,9	43,3	43,8	13,4	14,5	13,5	35,6	33,4	35,3
	Établissements intercommunaux	42,3	43,2	42,7	13,8	12,2	13,1	28,5	31,7	30,0
	Établissements départementaux	41,1	40,4	40,6	16,3	12,9	13,8	24,3	21,2	22,0
	Autres Épa locaux	41,8	43,8	42,8	16,9	12,5	14,8	28,0	33,9	30,9
	Total Épa	42,9	42,5	42,7	13,8	12,6	13,3	31,2	29,3	30,4
	Total FPT	**44,5**	**44,2**	**44,3**	**11,0**	**11,0**	**11,0**	**36,5**	**35,8**	**36,2**
FPH	Hôpitaux	40,8	43,2	41,3	20,5	16,4	19,5	26,7	35,0	28,6
	EHPA	41,6	44,0	41,9	18,3	13,6	17,7	27,8	35,3	28,8
	Autres établissements médico-sociaux	42,0	43,2	42,4	16,3	13,1	15,2	29,5	32,8	30,6
	Total FPH	**40,9**	**43,2**	**41,4**	**20,2**	**16,1**	**19,3**	**26,9**	**34,9**	**28,7**
Total ensemble de la fonction publique		**42,8**	**42,7**	**42,8**	**14,2**	**15,0**	**14,6**	**31,4**	**31,4**	**31,4**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

Note de lecture : 16,4 % des hommes travaillant dans les hôpitaux relevant de la FPH ont moins de 30 ans.

Figure 1.1-22 : Age 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 2013 en France

		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	44,3	42,4	43,1	10,2	11,6	11,0	34,8	27,2	30,2
	dont A+	*48,3*	*46,2*	*47,5*	*1,7*	*2,1*	*1,9*	*46,0*	*37,5*	*42,8*
	Catégorie B	40,1	42,0	40,9	16,8	16,7	16,8	20,2	30,2	24,4
	Catégorie C	37,7	44,6	41,2	34,6	13,0	23,5	22,8	40,2	31,7
	Catégorie Indéterminée (1)	40,8	39,2	39,9	27,4	27,9	27,7	28,6	23,2	25,5
	Total	**41,5**	**42,7**	**42,2**	**17,5**	**13,0**	**15,1**	**27,7**	**30,1**	**29,0**
FPT	Catégorie A	46,6	45,0	45,6	5,7	7,6	6,9	43,2	38,6	40,4
	dont A+	*53,6*	*50,1*	*51,8*	*1,2*	*2,6*	*1,9*	*72,5*	*58,8*	*65,4*
	Catégorie B	44,3	43,2	43,6	10,0	11,8	11,1	36,0	32,1	33,5
	Catégorie C	43,9	44,6	44,3	11,6	11,1	11,3	34,9	37,2	36,3
	Catégorie Indéterminée (1)	40,8	41,2	41,1	29,2	25,2	26,6	29,7	30,0	29,9
	Total	**44,2**	**44,5**	**44,3**	**11,0**	**11,0**	**11,0**	**35,8**	**36,5**	**36,2**
FPH	Catégorie A	43,2	37,8	39,3	19,7	29,7	27,0	36,4	18,8	23,5
	dont A+	*50,9*	*46,1*	*48,8*	*1,9*	*5,3*	*3,4*	*61,3*	*43,6*	*53,4*
	Catégorie B	43,6	43,2	43,2	13,9	14,1	14,1	36,5	34,3	34,7
	Catégorie C	43,1	41,7	42,0	14,0	17,2	16,5	33,3	28,4	29,5
	Catégorie Indéterminée (1)	56,2	49,5	51,2	0,0	5,3	3,9	59,3	50,0	52,4
	Total	**43,2**	**40,9**	**41,4**	**16,1**	**20,2**	**19,3**	**34,9**	**26,9**	**28,7**
Ensemble de la fonction publique	Catégorie A	44,4	41,6	42,6	11,1	15,3	13,7	35,9	26,4	29,9
	dont A+	*48,8*	*46,8*	*48,0*	*1,7*	*2,4*	*2,0*	*48,8*	*40,7*	*45,6*
	Catégorie B	41,2	42,7	42,1	15,2	14,5	14,8	24,8	32,0	28,8
	Catégorie C	42,2	43,8	43,2	17,7	13,2	14,8	31,6	35,2	33,8
	Catégorie Indéterminée (1)	40,8	39,9	40,3	27,9	26,9	27,3	28,9	25,6	26,9
	Total	**42,7**	**42,8**	**42,8**	**15,0**	**14,2**	**14,6**	**31,4**	**31,4**	**31,4**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

Note de lecture : 36,4 % des hommes de catégorie A dans la FPH ont plus de 50 ans.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans SIASP.

Figure 1.1-23 : Age 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 2013 en France (1ère partie)

	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
Catégorie A+ de la FPE	**48,3**	**46,2**	**47,5**	**1,7**	**2,1**	**1,9**	**46,0**	**37,5**	**42,8**
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	**48,8**	**45,8**	**47,9**	**7,3**	**9,2**	**7,9**	**54,2**	**43,6**	**51,0**
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	**56,0**	**53,9**	**55,6**	**0,0**	**2,2**	**0,5**	**82,6**	**80,2**	**82,1**
Ambassadeurs	60,6	58,9	60,3	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Préfets	57,6	57,1	57,5	0,0	0,0	0,0	90,8	95,5	91,3
Secrétaires généraux	55,3	48,6	53,4	0,0	28,6	8,0	77,8	71,4	76,0
Recteurs d'académie	55,1	57,9	56,1	0,0	0,0	0,0	88,9	100,0	93,1
Directeurs d'administration centrale	*51,5*	*51,3*	*51,5*	*0,0*	*0,0*	*0,0*	*59,0*	*65,1*	*60,9*
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	56,7	52,0	56,4	0,0	0,0	0,0	93,3	100,0	93,8
Autres corps de direction	**53,6**	**52,7**	**53,4**	**0,0**	**0,2**	**0,0**	**73,6**	**72,0**	**73,2**
Chefs de service et Sous-directeurs d'administration centrale, décret n°2012-32	48,9	49,0	48,9	0,0	0,0	0,0	48,2	48,8	48,4
Directeur de projet et expert de haut niveau	54,4	54,2	54,3	0,0	0,0	0,0	81,3	77,4	79,8
Autres emplois de direction d'administration centrale	49,8	51,3	50,2	0,0	0,0	0,0	45,8	62,5	50,0
Directeurs d'administration territoriale	*54,1*	*53,8*	*54,0*	*0,0*	*0,0*	*0,0*	*77,1*	*79,3*	*77,6*
Administrateurs généraux des finances publiques	55,7	53,6	55,2	0,0	0,6	0,1	84,3	78,5	83,0
Autres emplois et corps de direction	55,9	55,7	55,8	0,0	0,0	0,0	83,4	91,8	85,2
Encadrement supérieur	**46,4**	**43,6**	**45,5**	**10,7**	**12,0**	**11,1**	**44,7**	**34,5**	**41,4**
Corps Ena de conception et management	48,7	46,7	48,1	3,4	4,4	3,7	49,3	42,2	47,2
Ingénieurs	44,8	40,0	43,4	20,5	20,0	20,3	44,5	24,7	38,9
Commissaires de Police	*45,5*	*40,4*	*44,2*	*5,4*	*13,6*	*7,6*	*35,3*	*21,9*	*31,8*
Administrateurs Insee	42,4	44,0	42,9	22,2	17,9	20,8	35,4	44,1	38,3
Architectes et urbanistes de l'État	49,4	44,4	47,2	2,4	4,4	3,3	50,7	30,4	42,0
Conservateurs généraux du patrimoine	50,4	47,2	48,7	5,3	10,0	7,8	62,7	49,5	55,7
Autres corps d'encadrement supérieur	47,3	43,2	45,5	0,0	0,0	0,0	38,2	11,1	26,2
Inspection, contrôle et expertise	**51,9**	**46,6**	**48,9**	**1,6**	**4,1**	**3,0**	**64,7**	**44,0**	**53,2**
Corps Ena de Juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	50,7	46,2	49,1	2,6	6,2	3,9	58,7	41,5	52,5
Corps et emplois de juridictions judiciaires	51,3	45,6	47,7	1,3	4,0	3,0	62,1	40,2	48,4
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps Ena)	55,7	52,8	54,8	1,5	2,4	1,8	83,1	70,1	78,9
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation national)	52,1	49,8	50,6	0,6	3,9	2,7	65,6	56,1	59,5

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les titulaires 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.

Note de lecture : dans la FPE, 82,1 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 ont 50 ans ou plus.

Figure 1.1-23 : Age 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 2013 en France (2ème partie)

	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
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	**47,8**	**46,2**	**47,2**	**1,0**	**0,9**	**0,9**	**42,8**	**35,2**	**40,1**
Chercheurs	47,4	47,3	47,3	0,9	0,7	0,8	41,4	41,3	41,4
Professeurs de l'enseignement supérieur	53,0	51,7	52,7	0,0	0,1	0,0	63,2	58,0	62,0
Maîtres de conférence	44,3	44,0	44,2	1,7	1,2	1,5	28,5	25,2	27,1
Inspecteurs de l'enseignement	53,6	52,7	53,2	0,0	0,0	0,0	72,0	68,5	70,6
Catégorie A+ de la FPT	**53,6**	**50,1**	**51,8**	**1,2**	**2,6**	**1,9**	**72,5**	**58,8**	**65,4**
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	**52,9**	**48,3**	**51,6**	**1,2**	**4,0**	**2,0**	**70,3**	**52,1**	**65,3**
Emplois de directions de la FPT (1)(2)	**52,6**	**49,4**	**51,7**	**0,1**	**0,7**	**0,3**	**66,5**	**58,3**	**64,2**
Encadrement supérieur de la FPT	**53,0**	**48,1**	**51,6**	**1,4**	**4,6**	**2,3**	**71,0**	**50,9**	**65,4**
Administrateurs territoriaux	50,1	46,2	48,5	4,5	8,9	6,3	57,9	45,6	52,8
Administrateur hors classe	*54,1*	*51,1*	*53,3*	*0,4*	*0,0*	*0,3*	*72,8*	*63,7*	*70,2*
Administrateur	*46,5*	*44,5*	*45,5*	*8,1*	*12,1*	*10,1*	*44,9*	*39,2*	*42,1*
Ingénieurs territoriaux en chef	54,1	50,0	53,3	0,2	0,1	0,2	76,0	56,4	72,0
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	*56,2*	*52,1*	*55,5*	*0,1*	*0,0*	*0,1*	*85,3*	*68,4*	*82,3*
Ingénieur en chef de classe normale	*53,0*	*49,2*	*52,2*	*0,3*	*0,2*	*0,2*	*71,3*	*51,7*	*67,0*
Médecins territoriaux	**56,3**	**50,8**	**51,9**	**1,1**	**2,0**	**1,8**	**80,8**	**61,5**	**65,5**
Catégorie A+ de la FPH	**50,9**	**46,1**	**48,8**	**1,9**	**5,3**	**3,4**	**61,3**	**43,6**	**53,4**
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	**50,9**	**46,1**	**48,8**	**1,9**	**5,3**	**3,4**	**61,3**	**43,6**	**53,4**
Emplois de direction	**51,2**	**45,9**	**48,6**	**2,5**	**5,9**	**4,2**	**63,5**	**43,4**	**53,7**
Directeur d'hôpital (DH)	51,4	46,6	49,3	2,6	4,3	3,3	63,3	44,9	55,5
DH, Emplois fonctionnels	*54,2*	*51,1*	*53,6*	*0,0*	*2,8*	*0,6*	*72,4*	*66,7*	*71,2*
DH, Hors classe	*53,6*	*49,0*	*51,7*	*0,2*	*0,1*	*0,2*	*71,6*	*52,3*	*63,5*
DH, Classe normale	*41,1*	*39,3*	*40,2*	*13,8*	*15,6*	*14,8*	*25,4*	*22,5*	*23,9*
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	50,8	45,1	47,4	2,3	8,1	5,7	63,9	41,3	50,5
D3S, Emplois fonctionnels	*56,5*	*46,5*	*52,5*	*0,0*	*0,0*	*0,0*	*83,3*	*75,0*	*80,0*
D3S, Hors classe	*54,3*	*49,0*	*51,4*	*0,0*	*0,0*	*0,0*	*78,3*	*54,4*	*65,3*
D3S, Classe normale	*45,8*	*41,5*	*43,0*	*5,5*	*15,6*	*12,1*	*43,1*	*29,1*	*34,0*
Encadrement supérieur de la FPH	**50,2**	**47,1**	**49,2**	**0,6**	**2,1**	**1,0**	**55,8**	**44,8**	**52,3**
Ingénieurs hospitaliers en chef	50,2	47,1	49,2	0,6	2,1	1,0	55,8	44,8	52,3
Total A+	**48,8**	**46,8**	**48,0**	**1,7**	**2,4**	**2,0**	**48,8**	**40,7**	**45,6**
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	**50,5**	**46,5**	**49,2**	**4,3**	**6,6**	**5,1**	**60,7**	**45,7**	**55,7**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les titulaires 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.

Note de lecture : dans la FPE, 82,1 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 ont 50 ans ou plus.

(1) 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 qualicatif '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).

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

Travailleurs handicapés

Figure 1.1-24 : 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 1er janvier 2013

(en %)

	Fonctionnaires			Contractuels	Ouvriers d'État	Total	Part de Femmes
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C				
Total ministères	31,6	24,4	33,5	8,7	1,8	100,0	52,2
Total établissements publics (2)	14,7	15,1	17,9	50,7	1,5	100,0	57,6
Total FPE (1) (2)	**29,4**	**23,2**	**31,5**	**14,2**	**1,7**	**100,0**	**52,9**
Total FPE (1) (2) hors Éducation	*10,5*	*33,5*	*41,7*	*11,5*	*2,8*	*100,0*	*42,3*
Collectivités territoriales	2,5	7,1	82,8	7,6		100,0	52,6
Épa locaux	3,1	7,5	79,7	9,7		100,0	45,9
Total FPT	**2,6**	**7,2**	**82,1**	**8,1**		**100,0**	**51,2**
Hôpitaux	8,3	18,4	68,7	4,6		100,0	75,0
Autres	4,6	8,6	67,3	19,5		100,0	70,6
Total FPH	**7,9**	**17,4**	**68,6**	**6,1**		**100,0**	**74,5**
Total ensemble de la fonction publique (2)	**13,0**	**15,1**	**61,7**	**9,7**	**0,6**	**100,0**	**57,3**

Source : FIPHFP , campagne de déclaration 2014.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent. Les agents sur emplois particuliers ne sont pas inclus ici.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux Épa, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(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 (4,92 % début 2013) 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 (4,90 % début 2013).

Figure 1.1-25 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier (1) par sexe au 1er janvier 2013

	En nombre			Évolution par rapport à 2012 (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE (2) (3)	42	71	113	50,0	-11,3	4,6
FPT	922	663	1 585	45,7	30,8	39,0
FPH	280	607	887	15,2	35,2	28,2
Total ensemble de la fonction publique (3)	**1 244**	**1 341**	**2 585**	**37,6**	**29,4**	**33,2**

Source : FIPHFP , campagne de déclaration 2014.

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

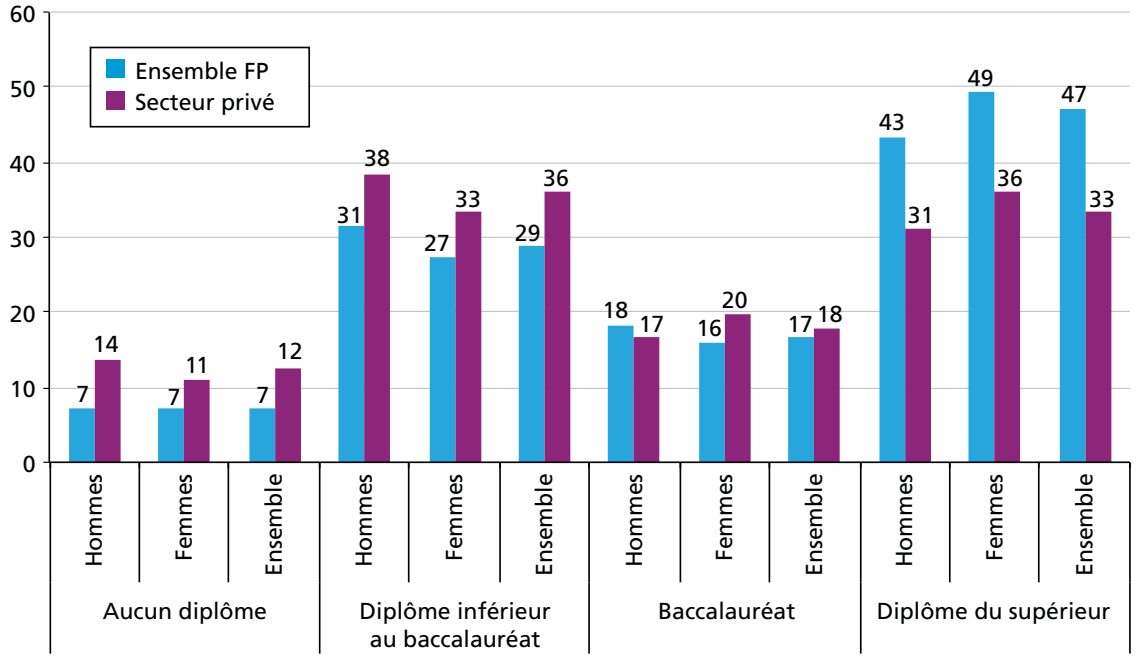
(1) Stagiaires handicapés accueillis pour des stages pratiques dans le cadre de formations diplômantes ou de conventions conclues avec des structures de travail protégé, apprentis, CES, CEC, CAE, CA, emplois jeunes, emplois Berkani de droit privé.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux Épa, 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. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (4,92 % début 2013) 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 (4,90 % début 2013).

Diplômes

Figure 1.1-26 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé en 2013 (1)



Source : Enquête emploi 2013 , Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Suite à la refonte de l'enquête Emploi en 2013 et à l'amélioration de l'identification des agents des différents versants de la fonction publique, ces données ne sont pas comparables avec celles des rapports antérieurs.

Champ : France métropolitaine. Age en années révolues au 31 décembre 2013.

Note de lecture : 43 % des hommes en emploi dans la fonction publique et 30 % des hommes en emploi dans le secteur privé en 2012 sont diplômés du supérieur.

Figure 1.1-27 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2013 (1) en France métropolitaine

(en %)

			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
FPE	15-29 ans	H	3,2	23,0	27,8	46,0
		F	1,1	5,8	16,8	76,3
		total	**2,1**	**14,0**	**22,0**	**61,9**
	30-49 ans	H	1,2	14,3	21,7	62,8
		F	1,5	5,7	11,8	81,1
		total	**1,4**	**9,6**	**16,3**	**72,7**
	50 ans et plus	H	2,5	27,3	13,8	56,3
		F	2,5	19,3	22,0	56,3
		total	**2,5**	**22,8**	**18,4**	**56,3**
	Tous âges	H	1,9	19,3	20,2	58,6
		F	1,7	9,9	15,6	72,8
		Ensemble FPE	**1,8**	**14,2**	**17,7**	**66,4**
FPT	15-29 ans	H	12,0	37,7	28,5	21,8
		F	3,8	24,9	28,2	43,1
		total	**7,2**	**30,3**	**28,3**	**34,2**
	30-49 ans	H	13,2	42,6	18,8	25,3
		F	12,0	35,1	18,5	34,4
		total	**12,4**	**37,9**	**18,6**	**31,0**
	50 ans et plus	H	17,9	58,1	9,3	14,6
		F	17,3	53,8	12,2	16,7
		total	**17,6**	**55,4**	**11,1**	**15,9**
	Tous âges	H	14,8	47,7	16,5	21,0
		F	13,1	40,9	17,2	28,8
		Ensemble FPT	**13,8**	**43,5**	**16,9**	**25,8**
FPH	15-29 ans	H	3,7	16,7	40,8	38,8
		F	1,2	27,0	23,3	48,5
		total	**1,8**	**24,8**	**27,0**	**46,4**
	30-49 ans	H	5,2	33,7	11,7	49,5
		F	5,1	31,7	14,5	48,6
		total	**5,2**	**32,1**	**13,9**	**48,8**
	50 ans et plus	H	9,1	36,9	4,7	49,2
		F	11,4	40,9	9,9	37,8
		total	**10,9**	**40,0**	**8,8**	**40,3**
	Tous âges	H	6,1	31,6	14,9	47,4
		F	6,2	33,5	14,8	45,5
		Ensemble FPH	**6,2**	**33,1**	**14,8**	**45,9**
Ensemble de la fonction publique	15-29 ans	H	9,2	34,0	24,4	32,5
		F	4,7	25,3	27,3	42,7
		total	**7,2**	**30,1**	**25,7**	**37,0**
	30-49 ans	H	13,5	34,4	16,6	35,5
		F	10,1	28,8	19,6	41,5
		total	**11,9**	**31,8**	**18,0**	**38,2**
	50 ans et plus	H	17,4	50,5	10,1	22,0
		F	17,3	47,3	14,2	21,2
		total	**17,4**	**48,9**	**12,1**	**21,6**
	Tous âges	H	13,6	38,5	16,5	31,4
		F	11,1	33,3	19,6	36,0
		Ensemble FP	**12,5**	**36,1**	**17,9**	**33,5**

Source : Enquête emploi 2013, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Suite à la refonte de l'enquête Emploi en 2013 et à l'amélioration de l'identification des agents des différents versants de la fonction publique, ces données ne sont pas comparables avec celles des rapports antérieurs.

Champ : France métropolitaine. Age en années révolues au 31 décembre 2013.

Note de lecture : 46,0 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 29 ans sont diplômés du supérieur.

Statut

Figure 1.1-28 : Part des femmes (en %) parmi les agents fonctionnaires et contractuels des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 en France

	Catégorie A		dont A+		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie Indéterminée		Total 2013		Total 2012	
	Fonction-naires	Contractuels	Fonction-naires	Contractuels	Fonction-naires	Contractuels	Fonction-naires	Contractuels	Fonction-naires	Contractuels	Fonction-naires	Contractuels	Fonction-naires	Contractuels
Affaires étrangères	39,9	43,1	31,6	ns	48,8	ns	67,4	0,0	48,4	56,3	55,6	53,0	55,0	50,0
Agriculture, alimentation et forêt	49,7	47,3	46,8	ns	54,5	62,2	84,0	68,7	ns	67,3	56,7	58,6	56,2	57,6
Culture et Communication	49,5	43,3	48,3	ns	59,2	ns	55,2	57,5	ns	64,5	53,7	53,7	52,9	55,1
Défense	29,3	32,3	23,9	ns	46,1	25,2	65,3	ns	ns	50,4	52,9	33,8	53,5	34,0
Écologie, développement durable et énergie	32,8	41,9	28,5	ns	39,1	ns	51,3	47,4	ns	56,7	41,1	50,9	39,6	49,3
Ministères économiques et financiers	47,3	41,7	24,4	ns	60,6	58,5	64,1	70,7	52,1	50,9	57,6	59,3	58,0	59,7
Économie et finances	47,6	42,2	25,0	ns	60,6	58,7	64,1	73,6	52,6	52,8	57,7	61,2	-	-
Redressement productif	26,1	27,4	18,1	ns	60,8	ns	62,0	21,2	ns	45,6	40,1	31,9	-	-
Ministère de l'enseignement	69,2	63,3	33,9	26,3	78,8	74,3	83,9	80,8	32,1	65,6	70,1	68,3	69,7	66,7
Éducation nationale	69,4	63,6	39,4	ns	80,0	74,3	86,2	83,1	81,1	66,9	70,4	68,7	70,1	67,2
Enseignement supérieur et Recherche	37,4	37,0	29,1	27,8	54,0	ns	48,6	51,5	6,9	58,5	41,6	48,1	42,6	48,2
Intérieur et outre-mer	32,9	25,9	24,2	ns	24,1	6,9	73,2	38,2	ns	58,6	35,6	37,8	35,3	36,9
Justice	62,7	56,4	62,0	ns	75,4	58,9	41,6	58,5	ns	55,3	54,5	58,0	53,8	60,8
Services du Premier ministre	40,8	46,6	33,7	ns	71,5	62,4	69,2	39,6	ns	56,8	53,8	50,0	53,3	49,6
Ministères sociaux	47,3	57,4	41,9	ns	73,2	74,2	84,4	70,0	48,7	65,7	65,3	61,9	64,9	61,7
Affaires sociales et santé	43,1	55,7	44,5	ns	76,0	73,7	83,9	62,8	ns	66,8	60,1	60,9	-	-
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	55,0	59,7	35,4	ns	71,9	75,4	85,0	74,2	ns	ns	70,6	63,7	-	-
Total	**65,4**	**57,4**	**41,9**	**22,2**	**45,5**	**69,5**	**64,4**	**57,4**	**42,1**	**60,3**	**61,4**	**60,6**	**61,0**	**58,4**
Total hors enseignants	**51,0**	**43,4**	**43,4**	**ns**	**44,9**	**81,8**	**64,4**	**57,4**	**42,1**	**60,3**	**52,8**	**62,6**	**52,4**	**62,0**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

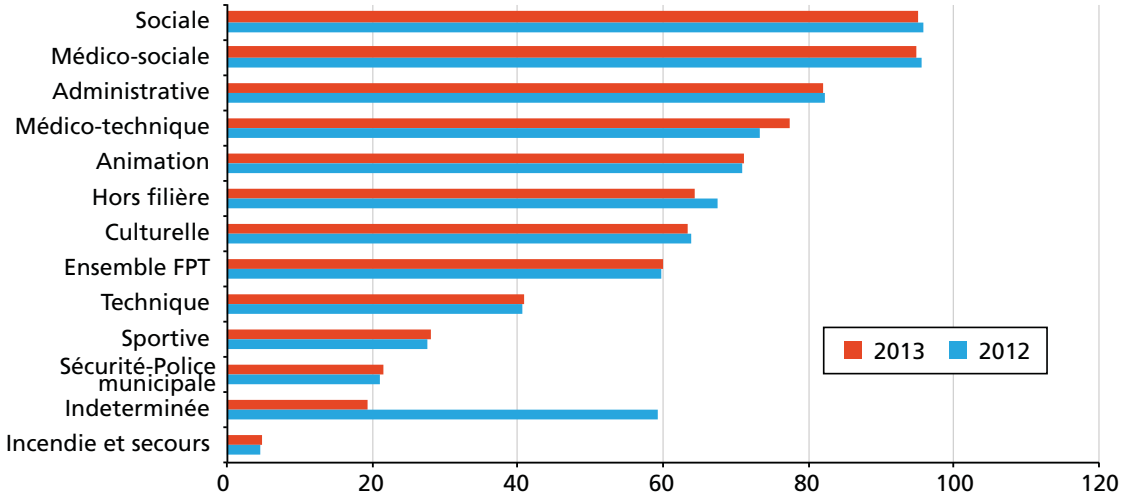
Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note de lecture : au ministère des Affaires étrangères 39,9 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

ns : non significatif. En deça d'un seuil fixé à 50 salariés la part de femmes par statut n'a pas été calculée.

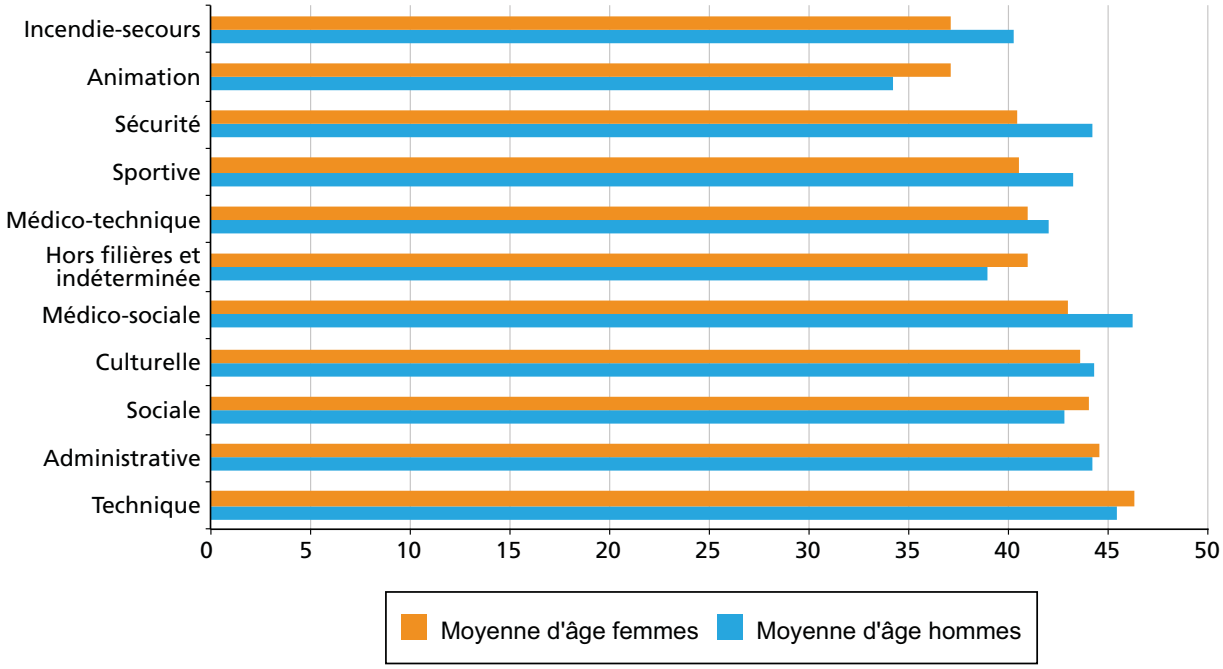
Filières d'emploi

Figure 1.1-29 : Part des femmes (en %) par filière d'emploi dans la FPT aux 31 décembre 2012 et 2013 en France



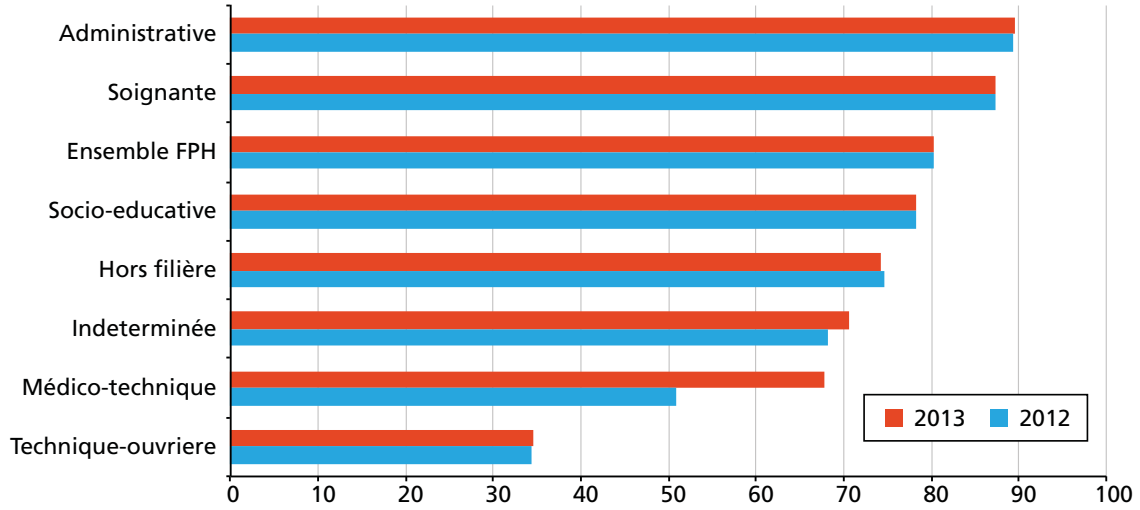
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM
Champ : emplois principaux de la FPT, hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
Note de lecture : dans la FPT 95 % des agents de la filière sociale sont des femmes.

Figure 1.1-30 : Age moyen des agents de la FPT (*) par filière (par ordre croissant [1]) et par sexe au 31 décembre 2013 en France



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
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.

Figure 1.1-31 : Part de femmes (en %) par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH aux 31 décembre 2012 et 2013 en France

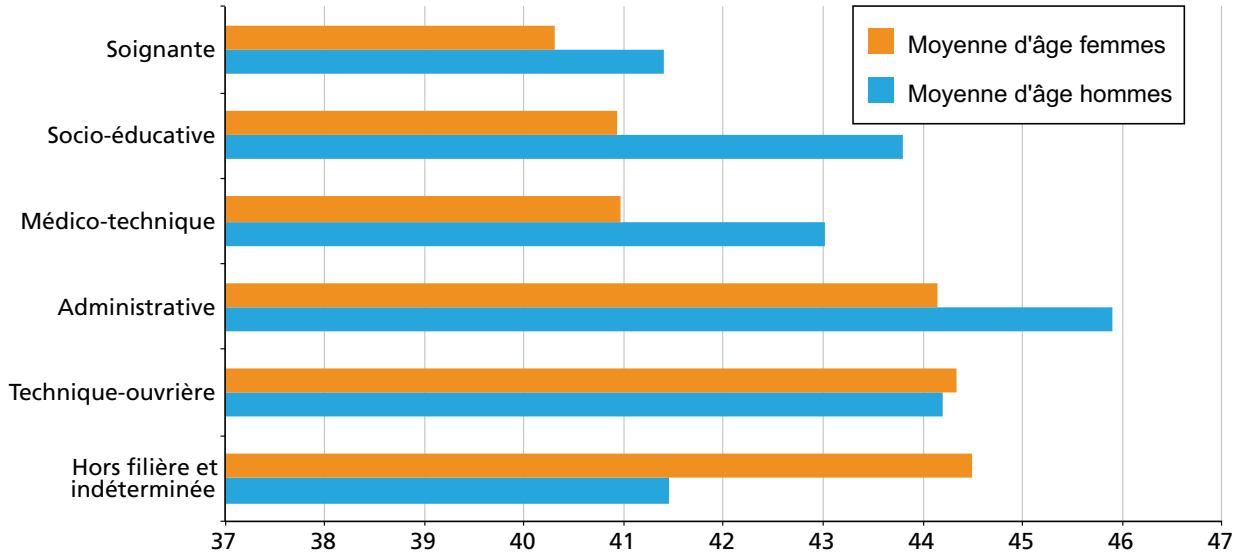


Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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.

Note de lecture : dans la FPH 89,6 % des agents de la filière administrative sont des femmes.

Figure 1.1-32 : Age moyen des agents de la FPH (*) par filière (par ordre croissant [1]) et par sexe au 31 décembre 2013 en France



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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.

1.2 La répartition femmes-hommes des agents de la fonction publique selon leur famille de métiers [1]

La répartition par sexe est très variable selon les métiers. Si les métiers du bâtiment et des travaux publics, de la sécurité et de la défense, ou de la famille « Espaces verts, paysages sont tenus majoritairement par des hommes (respectivement 84, 85 et 95 %) ; les familles de métiers « Soins » et « Services à la personne, restauration » sont très féminisées, avec près de 80 % de femmes (voir Figure 1.2-1).

La répartition par âge varie également sensiblement selon les familles de métiers. La part des 50 ans et plus est nettement plus faible dans les familles « Sécurité, Défense » (13 %) ou « Sport et loisirs, animation, culture » (25 %) que dans les autres familles de métiers de la fonction publique. A l'inverse, elle est plus élevée dans les familles « Administration » (40 %), « Technique, informatique, transports » (40 %), « Finances publiques » (50 %). D'autre part, les familles de métiers qui ont la part des moins de 30 ans la plus élevée sont les familles « Espaces verts, paysages », « Action sociale », « Sports et loisirs, animation, culture » et « Soins », avec plus de 20 % des agents qui figurent dans cette tranche d'âge, contre 14 % en moyenne dans la fonction publique.

Figure 1.2-1 : Répartition par sexe des agents de la fonction publique selon leur famille de métiers (en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Action sociale	24,4	75,7	100
Administration	30,5	69,5	100
Bâtiment, travaux publics	84,0	16,0	100
Entretien, maintenance	34,4	65,6	100
Espaces verts, paysages	94,6	5,4	100
Finances publiques	39,1	60,9	100
Éducation, formation, recherche	38,7	61,3	100
Justice	34,5	65,5	100
Sécurité, Défense	85,1	14,9	100
Services à la personne, restauration	20,2	79,8	100
Soins	20,5	79,5	100
Sport et loisirs, animation, culture	36,1	63,9	100
Technique, informatique, transports	76,0	24,0	100
Ensemble 3 FP	38,9	61,1	100

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, agents de la fonction publique.

1 La nomenclature FaPFP de familles de métiers de la fonction publique. Composée de 13 grandes familles de métiers, elle offre la possibilité d'analyses étendues sur les trois versants de la fonction publique, *Documents et méthodes*, 2015, DGAFP.

1.3 Les femmes dans l'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique en 2012[1]

Fin 2012, 21 600 agents occupent un poste d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans la fonction publique, ce qui représente 4,0 agents pour 1 000. Ce ratio s'élève à 4,2 dans la fonction publique d'État (9 900 agents), 4,9 dans la fonction publique hospitalière (5 600) et 3,2 dans la fonction publique territoriale (6 000).

Les femmes sont relativement peu nombreuses à occuper des postes d'ESD (31 %) au regard de leur part dans l'ensemble des agents de catégorie A (64 %). Avec 44 % de femmes, les emplois d'ESD de la FPH sont les plus féminisés. La FPE et la FPT comptent respectivement 28 % et 25 % de femmes dans ces corps et emplois ; la part de femmes décline à mesure que le niveau de responsabilité s'élève dans chacun des versants, mais elle s'accroît parmi les jeunes ESD.

Fin 2012, on compte 31 % de femmes dans les corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction de la fonction publique pour 63 % dans l'ensemble de la catégorie A.

Dans les trois versants de la fonction publique, les femmes sont relativement peu nombreuses à occuper des postes d'ESD (31 %) au regard de leurs effectifs dans l'ensemble des agents de catégorie A (63 %). Avec 44 % de femmes, les emplois d'ESD de la FPH sont les plus féminisés. La FPE et la FPT comptent respectivement 28 % et 26 % de femmes dans ces corps et emplois ; la part de femmes décline à mesure que le niveau de responsabilité s'élève dans chacun des versants.

Dans la FPH, les femmes représentent 41 % des emplois de directeurs d'hôpitaux (DH) et plus les échelons sont élevés, plus leur proportion décroit (voir Figure 1.3-2). On compte ainsi 52 % de femmes parmi les DH de classe normale, 40 % parmi les DH hors classe et 21 % parmi les DH nommés sur emploi fonctionnel. Les femmes sont, en revanche, majoritaires parmi les directeurs des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (58,8 %) mais sont moins présentes dans la catégorie « hors classe » (53 % contre 65 % dans la classe normale).

Dans la FPE, les femmes, déjà peu nombreuses parmi les A+ (37 % contre 60 % parmi les A et 44 % parmi les A hors enseignants), sont encore moins représentées parmi les ESD (28 %). Avec 17 % de femmes les emplois à la décision du gouvernement et assimilés constituent la catégorie la moins féminisée. La part des femmes y varie toutefois selon les emplois. Elles représentent seulement 11 % des préfets, mais plus d'un quart des directeurs d'administration centrale. Parmi les autres corps et emplois de direction (25 % de femmes) et d'encadrement supérieur (29 % de femmes), les conservateurs du patrimoine (42 % de femmes), les architectes et urbanistes de l'État (42 %), les directeurs de projet (38 %) et les administrateurs Insee (34 %) sont les corps les plus féminisés.

1 Source : *L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique. L'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique représente 21 600 agents fin 2012, soit 0,4 % de l'emploi*, Eva Baradji, Olivier Dorothée, Erwan Pouliquen, *Point Stat*, 2015, DGAFP.

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

Parmi les corps Ena, conception et management, qui constituent un des principaux viviers des emplois de direction, les femmes représentent 30 % des effectifs : un tiers des administrateurs civils, autant parmi les conseillers des affaires étrangères, moins d'un quart des sous-préfets et moins d'un conseiller économique sur cinq ; leur part baisse avec le grade, quel que soit le corps (voir Figure 1.3-3).

Dans la FPT, alors que les femmes représentent 60 % des agents de la catégorie A, elles n'occupent qu'un ESD sur quatre. Peu présentes dans l'ensemble du corps des ingénieurs territoriaux en chef (19 %), elles sont plus nombreuses dans la classe normale (21 %) que dans la classe exceptionnelle (15 %) (voir Figure 1.3-4). De même, elles représentent 39 % des administrateurs territoriaux : 47 % dans la classe normale et 27 % dans la hors classe.

Figure 1.3-1 : Effectifs, part des femmes et âge dans les ESD selon le versant de la fonction publique

	Situation au 31 décembre 2012				Évolution entre 2011 et 2012		
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Age moyen (en années)	Part des 50 ans et plus (en %)	Effectifs (en %)	Part des femmes (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de %)
Ensemble FPE (1)	**9 988**	**27,7**	**47,8**	**50,7**	**0,7**	**0,8**	**0,3**
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	**458**	**16,8**	**55,8**	**82,5**	**4,3**	**1,1**	**-0,4**
Autres corps et emplois de direction	**2 460**	**24,6**	**53,6**	**75**	**1,9**	**-0,8**	**-0,5**
dont directeurs d'administration territoriale de l'État	*896*	*24,6*	*53,9*	*77,7*	*-6,4*	*-1,4*	*-1,1*
Corps d'encadrement supérieur (2)	**7 070**	**29,5**	**45,2**	**40,1**	**0,1**	**1,3**	**0,4**
dont corps Ena de conception et management	*2 061*	*29,5*	*47,9*	*46,2*	*2,3*	*2,1*	*-0,1*
dont ingénieurs	*2 406*	*27,9*	*43,3*	*38,2*	*-1,8*	*1*	*0,5*
Ensemble FPT	**5 985**	**25,9**	**52**	**67,8**	**0,1**	**0,9**	**0,3**
Emplois de directions de la FPT (3) (4)	**881**	**24,6**	**52,5**	**69,2**	**-7**	**1,8**	**-1**
Encadrement supérieur de la FPT	**5 104**	**26,1**	**51,9**	**67,5**	**1,4**	**0,7**	**0,6**
Administrateurs territoriaux	*1 759*	*39,5*	*49,1*	*56,5*	*0*	*0,3*	*1,8*
Ingénieurs territoriaux en chef	*3 345*	*19*	*53,4*	*73,3*	*2,1*	*1*	*-0,1*
Ensemble FPH	**5 617**	**43,5**	**48,8**	**54,7**	**0,1**	**0,8**	**-1,5**
Emplois de direction de la FPH	**4 374**	**47,3**	**48,8**	**55,2**	**-4,5**	**1,9**	**-1,5**
Directeur d'hôpital (DH)	*2 846*	*41,1*	*49,5*	*57,2*	*-7,3*	*1,5*	*-1,6*
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	*1 528*	*58,8*	*47,4*	*51,6*	*1,1*	*1,6*	*-0,9*
Encadrement supérieur de la FPH	**1 243**	**30,4**	**49,1**	**52,8**	**20,3**	**-0,3**	**-0,8**
Ingénieurs hospitaliers en chef	*1 243*	*30,4*	*49,1*	*52,8*	*20,3*	*-0,3*	*-0,8*

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, agents civils. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (Métropole + DOM, hors COM et étranger).

Note : Les agents 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) Seuls les emplois sur le territoire national sont répertoriés, ainsi 90 ambassadeurs et 460 agents relevant des corps Ena de conception et management sont exclus de l'étude.

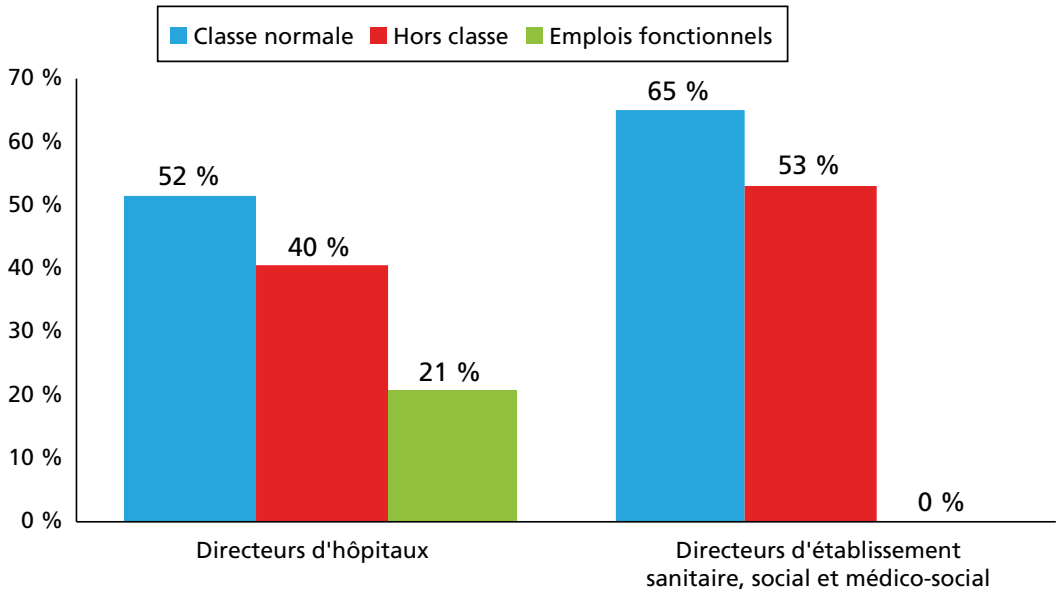
(2) Les corps d'inspection, de contrôle et d'expertise, et les corps d'enseignement supérieur et de recherche sont exclus.

(3) Comprend les emplois de directeur général des services ou directeur, de directeur général adjoint des services ou directeur adjoint, de directeur général des services techniques et de directeur de services techniques.

Les effectifs des postes de directeur général des services et de 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.

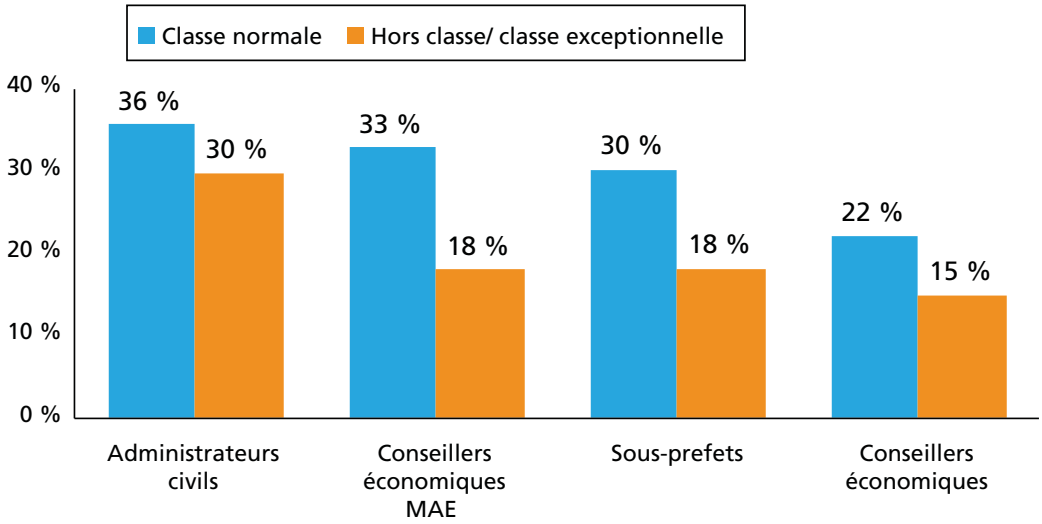
(4) Comprend les personnels de la Ville de Paris.

Figure 1.3-2 : Part des femmes dans les emplois de direction de la FPH selon les grades



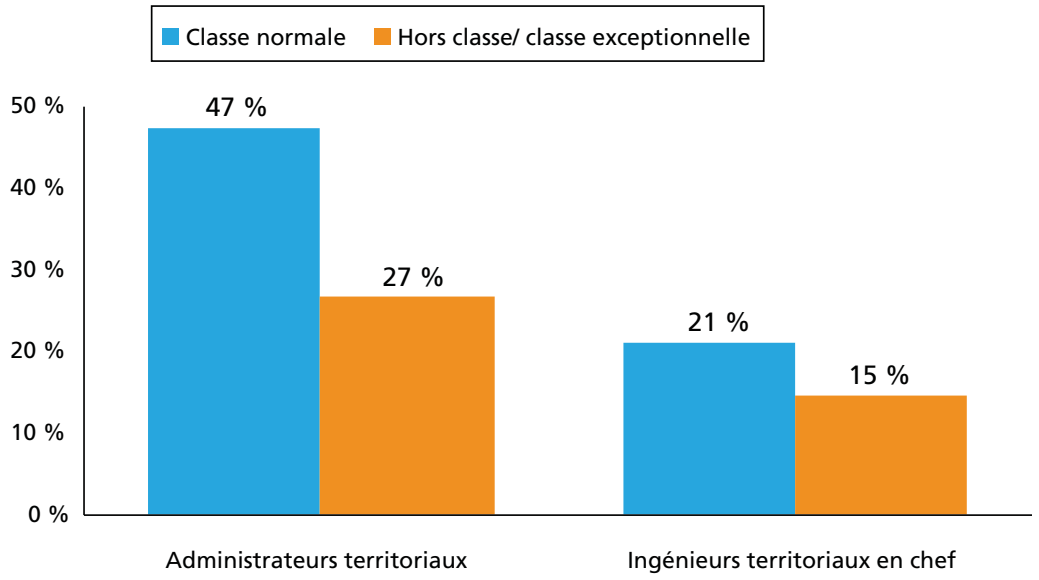
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux, tous statuts. France entière (Métropole + DOM, hors COM et étranger).

Figure 1.3-3 : Part des femmes dans les corps Ena conception et management selon les grades



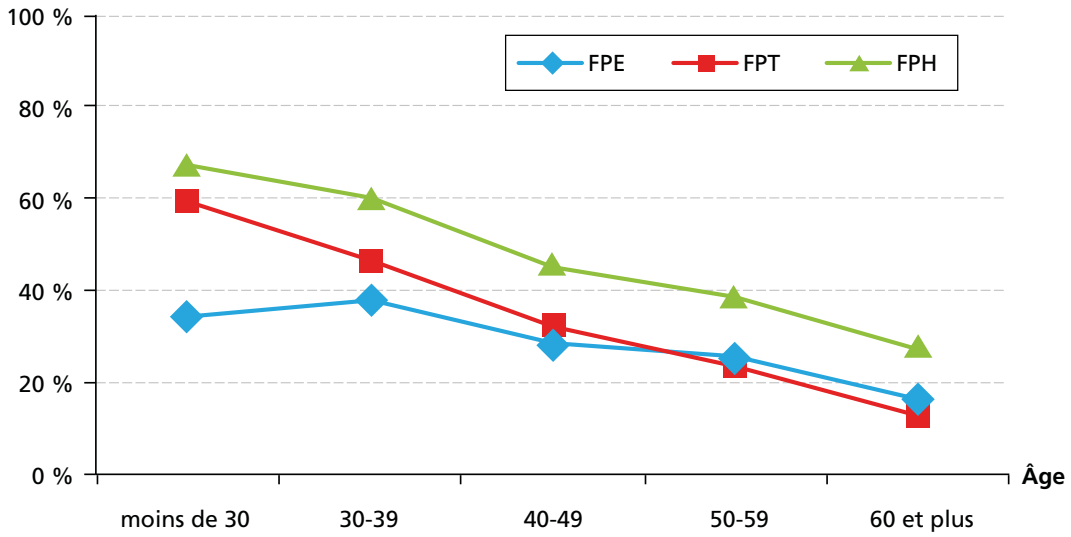
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux, agents civils des ministères et des EPA. France entière (Métropole + DOM, hors COM et étranger).

Figure 1.3-4 : Part des femmes dans l'encadrement supérieur de la FPT selon les grades



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux, tous statuts. France entière (Métropole + DOM, hors COM et étranger).

Figure 1.3-5 : Part des femmes dans les emplois de direction et d'encadrement supérieur selon le versant de la fonction publique



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France entière (Métropole + DOM, hors COM et étranger) ; emplois principaux, agents civils de la FPE, tous statuts de la FPT et FPH.

Marque de la féminisation en cours, les femmes occupant des ESD sont en moyenne plus jeunes que les hommes dans chacun des versants : de 3,3 ans dans la FPE, de 4,7 ans dans la FPT et de 4,9 ans dans la FPH.

Leur part varie en fonction de l'âge dans chacun des versants. Comme dans l'ensemble de la catégorie A, les femmes des ESD sont plus nombreuses aux âges les plus jeunes et leur part baisse ensuite régulièrement avec l'âge (voir Figure 1.3-5). Dans la FPT et la FPH, leur part est supérieure à celle des hommes avant 30 ans (respectivement 59 % et 68 %) alors que dans la FPE elles sont proportionnellement moins nombreuses à tout âge.

Leur part parmi les moins de 30 ans est 2,3 fois plus élevée que celle observée tous âges confondus dans la FPT et 1,6 fois dans la FPH, alors que ce ratio s'élève à 1,1 si l'on considère l'ensemble de la catégorie A de chacun de ces versants.

Dans la FPE, ce rapport s'établit à 1,2 parmi les ESD, comme dans l'ensemble de la catégorie A.

Féminisation récente des emplois et corps de direction et d'encadrement supérieur

Si la part des femmes parmi les ESD de la FPE demeure faible fin 2012, elle s'est régulièrement accrue au cours des dix dernières années. Depuis 2002, la proportion de femmes a ainsi augmenté dans cette catégorie de personnels (+ 6 points), les commissaires de police (+ 9 points) et les administrateurs Insee (+ 8 points) ; et de façon moins rapide parmi les directeurs d'administration centrale (+ 4 points) et les emplois du décret n° 2012-32 (+ 3 points).

En 2012, la part des femmes continue d'augmenter dans l'encadrement supérieur et les emplois de direction : + 0,8 point dans la FPE et la FPH et + 0,9 point dans la FPT. Dans ce dernier versant, la proportion de femmes a augmenté plus fortement dans les emplois de direction (1,8 point) que dans les corps d'encadrement supérieur (+ 0,7 point).

Ces hausses sont notables car elles sont dans chacun des versants plus élevées que l'augmentation de la part des femmes dans l'ensemble de la catégorie A : + 0,6 point dans la FPE et la FPH et + 0,2 point dans la FPT.

8 % des femmes occupant un poste de direction ou d'encadrement supérieur travaillent à temps partiel

Parmi les ESD, les femmes à temps partiel – pour la majorité à 80 % – sont nettement moins nombreuses (8 %) que l'ensemble des femmes des trois versants de la fonction publique (28 %). Elles sont quatre fois plus souvent à temps partiel que leurs homologues masculins (2 %), tandis que dans l'ensemble de la fonction publique, elles le sont trois fois plus souvent que les hommes. Dans la FPH, 11 % d'entre elles occupent un poste à temps partiel contre 3 % des hommes. L'écart femme-homme est plus faible dans la FPT (9 % contre 4 %) et nettement plus élevé dans la FPE (7 % contre 1 %). Dans ce dernier versant, près d'une femme ingénieure sur quatre travaille à temps partiel contre 4 % des hommes appartenant au même corps.

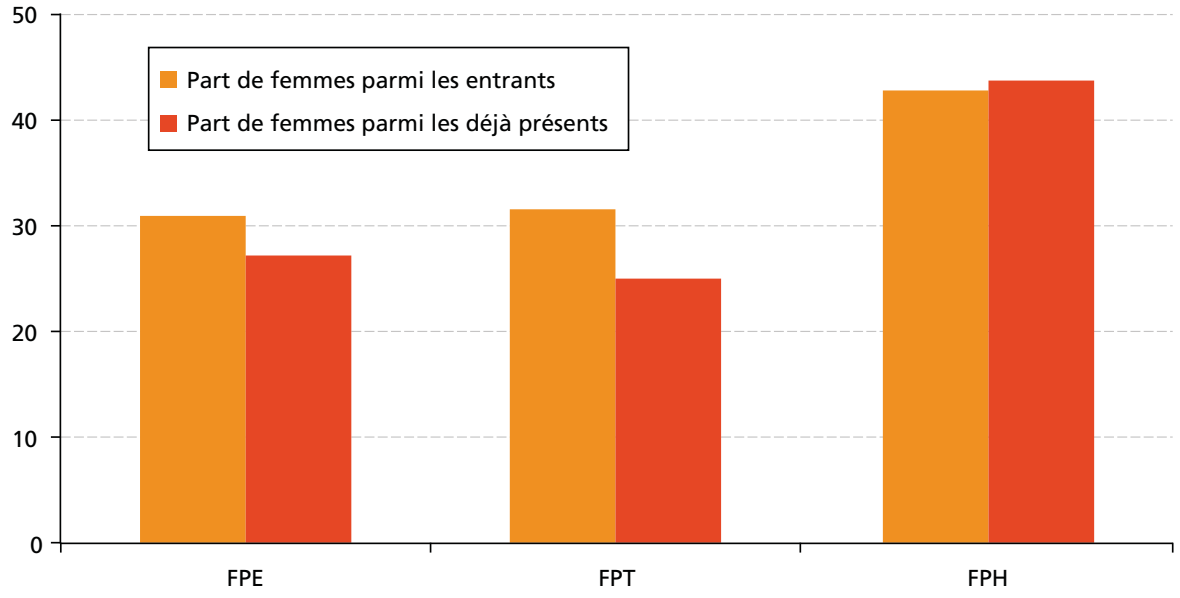
Encadré 1 : Profil des entrants dans les emplois et corps de direction et d'encadrement supérieur en 2012

Les nouveaux dirigeants et cadres supérieurs sont plus souvent des femmes que les agents déjà présents dans ces corps et emplois un an auparavant.

La proportion des femmes parmi les nouveaux personnels d'encadrement et de direction est plus élevée de 3 points (dont 7 points au sein des emplois à la décision du gouvernement) dans la FPE et de 7 points dans la FPT.

Dans la FPH, la part des femmes parmi les emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social est supérieure de 12 points pour les nouveaux par rapport aux anciens. Elle est, en revanche, inférieure parmi les emplois de directeurs d'hôpitaux (de 2 points) et les corps d'encadrement (de 1 point) où la féminisation était plus avancée qu'ailleurs.

Figure 1.3-6 : Part des femmes chez les « entrants » et les « déjà présents » dans les ESD en 2012



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, agents civils. France entière (Métropole + DOM, hors COM et étranger).

Les écarts de salaire entre hommes et femmes plus importants au sein de l'encadrement supérieur et de direction dans la FPE et la FPH

Le salaire brut moyen des femmes est inférieur à celui des hommes au sein de l'encadrement supérieur et de direction de 11,0 % dans la FPE, 13,3 % dans la FPT et 6,9 % dans le SHP (Figure 1.3-7). Les différences de taux de prime moyen entre hommes et femmes contribuent à cet écart à hauteur de 3,3 points dans la FPE, 3,2 points dans la FPT et de façon moindre pour la FPH.

Dans la FPE, les écarts de rémunération entre femmes et hommes sont moins marqués au sein des corps et emplois à la décision du gouvernement (2,4 %) et résultent de différences de traitement indiciaire moyen, les taux de primes étant proches. Au sein des autres ESD l'écart est plus important avec 7,2 % d'écart de salaire brut moyen parmi les autres corps et emplois de direction et une différence de taux de prime y contribuant à hauteur de 2,8 point. Parmi ces autres ESD, l'écart entre femmes et hommes atteint 7,5 % parmi les directeurs d'administration

territoriale de l'État, la différence de taux de primes contribuant pour 2,9 points. L'écart entre femmes et hommes est plus important encore (9,4 %) au sein de l'encadrement supérieur (avec une contribution de l'écart indemnitaire de 2,3 points). Ce surcroit de différence s'explique pour partie par l'écart d'âge et d'ancienneté moyenne des femmes par rapport aux hommes. Si la structure d'âge et de corps et emplois des femmes parmi les ESD de la FPE était identique à celle des hommes, l'écart de salaire brut entre femmes et hommes serait de l'ordre de 5 % dans la FPE (dont 2,5 points expliqués par l'écart en matière indemnitaire).

Dans la FPT, l'écart de salaire brut moyen entre femmes et hommes est plus marqué sur les emplois de direction (15,0 % sur le salaire moyen brut), que parmi les ingénieurs territoriaux en chef (7,0 %). Contrairement au cas de la FPE, les différences de taux de prime contribuent plus fortement à l'écart pour les emplois de direction (4,7 points), que pour les autres emplois d'encadrement supérieur (0,3 point).

Dans le SHP, parmi les titulaires, le salaire brut moyen des femmes ingénieurs en chef hospitaliers est inférieur de 11,2 % à celui des hommes. Au sein de cette catégorie, les écarts entre femmes et hommes sont relativement faibles avant 40 ans (5 %) et davantage accentués ensuite (15 %).

L'accès à la classe exceptionnelle est possible pour les agents issus de la classe normale dès lors qu'ils sont titulaires. Or, parmi l'ensemble des ingénieurs hospitaliers en chef de classe normale, 70 % des femmes sont contractuelles, ce qui n'est le cas que de 30 % des hommes. L'accès à la hors classe nécessite au préalable de réussir le concours pour être titulaire de classe normale, avec des modalités de reclassement susceptibles de générer un retard de carrière durable par rapport aux hommes.

Figure 1.3-7 : Salaires mensuels moyens par équivalent temps plein des agents titulaires des corps et emplois de direction et d'encadrement supérieur dans la fonction publique selon le sexe en 2012

	Femmes			Hommes			Écart de salaire brut moyen femmes / hommes (en %)
	Salaire brut moyen	Part des primes (en %)	Salaire net moyen	Salaire brut moyen	Part des primes (en %)	Salaire net moyen	
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE dont :	**7 065**	**43,7**	**6 051**	**7 942**	**45,5**	**6 813**	**-11,0**
Corps et emplois à la décision du gouvernement : decret de 1985 et assimilés dont :	**11 845**	**50,4**	**10 233**	**12 132**	**50,6**	**10 474**	**-2,4**
Ambassadeurs (1)	ns	ns	ns	ns	ns	ns	0,6
Préfets	11 083	48	9 548	12 072	50	10 415	-8,2
Secrétaires généraux et directeurs d'administration centrale	13 502	55,4	11 730	13 697	55,7	11 903	-1,4
Recteurs d'académie	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Autres corps et emplois de direction de la FPE, dont :	**9 092**	**48,8**	**7 843**	**9 797**	**50,2**	**8 470**	**-7,2**
Chefs de service et Sous-directeurs d'administration centrale	9 855	51	8 501	10 109	51	8 726	-2,5
Directeurs d'administration territoriale de l'État	7 575	40,1	6 484	8 188	41,8	7 022	-7,5
Encadrement supérieur de la FPE, dont :	**6 333**	**41,2**	**5 406**	**6 992**	**42,6**	**5 971**	**-9,4**
Corps Ena de conception et management	7 100	46,6	6 127	7 474	46,1	6 445	-5,0
Ingénieurs	6 037	40,7	5 178	7 171	42,2	6 157	-15,8
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT dont :	**5 331**	**38,9**	**4 562**	**6 147**	**40,8**	**5 267**	**-13,3**
Emplois de direction de la FPT	**5 226**	**38,9**	**4 467**	**6 145**	**42,1**	**5 265**	**-15,0**
Encadrement supérieur de la FPT dont :	**5 506**	**38,9**	**4 717**	**6 149**	**39,4**	**5 268**	**-10,5**
Administrateurs territoriaux (2) dont :	***5 218***	***38,3***	***4 469***	***6 021***	***38,7***	***5 158***	***-13,3***
Administrateurs hors classe	6 364	37,7	5 448	7 267	38,2	6 220	-12,4
Administrateurs de classe normale (yc administrateurs stagiaires)	4 904	38,5	4 201	5 241	39,2	4 492	-6,4
Ingénieurs territoriaux en chef	***5 757***	***39,4***	***4 934***	***6 187***	***39,6***	***5 302***	***-7,0***
Ingénieurs en chef de classe exceptionnelle	6 936	38,3	5 943	7 350	39,1	6 294	-5,6
Ingénieurs en chef de classe normale	5 412	39,8	4 639	5 642	39,8	4 837	-4,1
Encadrement supérieur et emplois de direction du SHP dont :	**6 312**		**5 436**	**6 777**		**5 830**	**-6,9**
Emplois de direction du SHP	**6 462**		**5 573**	**7 044**		**6 071**	**-8,3**
Directeur d'hôpital (DH)	***6 462***		***5 573***	***7 044***		***6 071***	***-8,3***
DH, Emplois fonctionnels	7 736		6 656	8 339		7 192	-7,2
DH, Hors classe	6 863		5 921	7 229		6 229	-5,1
DH, Classe normale	5 203		4 485	5 359		4 620	-2,9
Encadrement supérieur du SHP	**5 175**		**4 397**	**5 828**		**4 976**	**-11,2**
Ingénieurs hospitaliers en chef	**5 175**		**4 397**	**5 828**		**4 976**	**-11,2**

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France entière (métropole et DOM, hors COM et étranger). Agents titulaires civils.
Ns : non significatif.
(1) Seuls les postes en activité sur le territoire national étant pris en compte, les rémunérations qui pourraient être calculées ne pourraient être représentatives de celles de l'ensemble des ambassadeurs.
(2) Emplois de directeur général des services ou directeur des communes de plus de 80 000 habitants, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint des communes de plus de 400 000 habitants, de directeur général des services techniques des communes de plus de 150 000 habitants ; y compris Ville de Paris.

Dans la fonction publique de l'État, des comportements de départ à la retraite spécifiques par rapport aux autres titulaires

En 2012, 2 936 pensions de droit direct sont entrées en paiement (encadré 2) suite au départ à la retraite de titulaires civils 7 de catégorie A+ de la fonction publique de l'État, soit une baisse de 8,6 % par rapport à 2011 (-18,6 % pour les femmes et -3,7 % pour les hommes, voir Figure 1.3-8).

Les départs à la retraite ont donc représenté 2,8 % des effectifs A+ en activité en 2012.

Cette diminution s'inscrit dans un contexte de baisse beaucoup plus marquée en 2012 du nombre de pensions entrées en paiement pour l'ensemble des titulaires civils de la FPE (-28,3 % dont -37,5 % pour les femmes et -12,0 % pour les hommes), d'une part en raison du décalage de l'âge légal de départ à la retraite, et d'autre part en raison de la suppression depuis le 1er janvier 2012 des départs anticipés des parents de trois enfants.

Cette baisse relativement modérée du nombre de départs pour les agents de catégorie A+ tient au fait que ces derniers liquident leurs droits en moyenne à un âge plus élevé, et que les départs pour motifs familiaux étaient beaucoup moins fréquents que pour l'ensemble des titulaires, compte tenu notamment d'une moindre proportion de femmes parmi les A+. Par ailleurs, parmi les femmes de catégorie A+ dont la pension est entrée en liquidation en 2011, 30,4 % avaient liquidé pour motifs familiaux, soit une proportion nettement plus faible que parmi l'ensemble des femmes titulaires (39,3 %) et que parmi les autres femmes de catégorie A (42,8 %).

L'âge moyen de liquidation des agents de catégorie A+ est relativement plus élevé (64,7 ans) que celui de l'ensemble des titulaires civils (60,9 ans), ainsi que de celui des autres agents titulaires de catégorie A (60,8 ans). En 2012, au sein de la catégorie A+, l'âge moyen de liquidation des hommes est supérieur de 2 mois et demi à celui des femmes. Cet écart est proche de celui sur l'ensemble des titulaires (3 mois), mais est beaucoup plus faible que celui sur les catégories A hors A+ (9 mois).

En 2012, les agents titulaires de catégorie A+ ont liquidé leurs droits avec un indice majoré moyen de 1025 (977 pour les femmes, 1045 pour les hommes) et un indice majoré médian de 963 (963 pour les femmes, 1058 pour les hommes), un quart d'entre eux ayant liquidé avec un indice inférieur à 821, un quart avec un indice supérieur à 1164.

Le montant mensuel moyen des pensions entrées en paiement en 2012 s'élève à 3 947 euros pour les catégories A+, le montant médian à 3 905 euros. Un quart des nouveaux pensionnés perçoit moins de 3 104 euros, un quart plus de 4 899 euros. L'écart de pension moyenne entre femmes et hommes au moment de la liquidation (-7,5 %) est relativement plus faible que pour l'ensemble des titulaires civils (-18,3 %).

Pour les agents de catégorie A+, l'écart de pension entre femmes et hommes semble relever avant tout de l'écart de rémunération indiciaire atteinte avant la liquidation (-6,5 % d'écart entre indices majorés moyens à la liquidation, à comparer à -7,9 % pour les autres agents de catégorie A), les durées de carrière entre femmes et hommes étant relativement plus proches que pour les autres catégories (-0,2 % de durée totale d'assurance pour les A+, contre -2,2 % pour les autres agents de catégorie A).

Encadré 2 : Effectifs et caractéristiques des agents titulaires civils dont la pension est entrée en paiement

Figure 1.3-8 : Effectifs et caractéristiques des agents titulaires civils de l'État (hors La Poste et France Télécom) dont la pension est entrée en paiement en 2012

		Nombre de départs à la retraite (hors invalidité)				Âge de départ à la retraite		Indice majoré à la liquidation en 2012				Montant mensuel des pensions de droit direct en 2012 (en euros) - Pension principale et accessoires			
		Nombre de départs en 2012	Évolution 2012/2011 (en %)	*dont nombre départs pour motifs familiaux en 2012*	Évolution 2012/2011 (en %)	Âge moyen de première mise en paiement en 2012	Évolution 2012/2011 (en années)	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
Ensemble	**Ensemble titulaires civils, dont :**	**40 418**	**-28,30 %**	**3 637**	**-75 %**	**60,9**	**2,1**	**663**	**514**	**658**	**783**	**2 286**	**1 593**	**2 205**	**2 798**
	Catégories A+	2 936	-8,60 %	129	-60 %	64,7	1	1 025	821	963	1 164	3 947	3 104	3 905	4 899
	Catégories A (hors A+)	22 235	-28,90 %	2 374	-73 %	60,8	2,3	746	658	741	783	2 565	2 142	2 558	2 957
Femmes	**Ensemble titulaires civils, dont :**	**22 516**	**-37,50 %**	**3 524**	**-75 %**	**60,8**	**2,9**	**617**	**443**	**612**	**741**	**2 080**	**1 481**	**2 016**	**2 621**
	Catégories A+	856	-18,60 %	128	-60 %	64,7	2,7	977	821	963	1 058	3 733	2 951	3 710	4 459
	Catégories A (hors A+)	12 600	-38,50 %	2 348	-73 %	60,8	3,5	719	658	725	783	2 420	2 028	2 445	2 825
Hommes	**Ensemble titulaires civils, dont :**	**17 902**	**-12,00 %**	**113**	**-12 %**	**61**	**0,6**	**721**	**551**	**725**	**821**	**2 545**	**1 835**	**2 424**	**3 081**
	Catégories A+	2 080	-3,70 %	ns	ns	64,9	0,4	1 045	916	1 058	1 164	4 035	3 170	4 006	5 002
	Catégories A (hors A+)	9 635	-10,50 %	26	-43 %	61,5	0,5	781	695	783	813	2 753	2 285	2 686	3 172

Source : DGFiP-Service des retraites de l'État, Bases des PCMR au 31/12/2012

Champ : Pensions civiles d'ayants droit, hors La Poste et France Télécom, entrées en paiement entre le 1er/01/2012 et le 31/12/2012.

Note : La catégorie A+ est déterminée en fonction du rapprochement du fichier ADAGE du SRE et des grades NNE.

Encadré 3 : La notion de « catégorie A+ » désigne les corps, cadres d'emplois et statuts d'emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique

Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps, les cadres d'emplois et les statuts d'emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein de la catégorie A. Ainsi, la « catégorie A+ » telle qu'entendue dans cette étude recouvre l'ensemble des corps (dans la FPE et la FPH) et cadres d'emplois (dans la FPT) de l'encadrement supérieur, les emplois fonctionnels de direction des trois versants de la fonction publique, les emplois « à la décision du Gouvernement » dans la fonction publique de l'État.

Figure 1.3-9 : Effectifs et répartition des agents de la « catégorie A+ » au sein de l'ensemble des agents de la catégorie A

	Situation au 31 décembre 2012				
	Effectifs	Répartition (en %)	Part de femmes (en %)	Âge moyen	Part des 50 ans et plus (en %)
Ensemble A+ de la FPE (1), dont	**102 991**	**8,1**	**36,9**	**47,4**	**42,4**
Encadrement supérieur et direction (ESD)	9 988	0,8	27,7	47,8	50,6
Inspection, contrôle et expertise	12 418	1,0	54,5	48,8	53,0
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	80 585	6,3	35,4	47,1	39,7
Autres A, dont	**1 175 809**	**91,9**	**62,5**	**42,7**	**29,2**
Enseignants	877 055	68,6	68,4	42,6	27,8
Ensemble A de la FPE	**1 278 800**	**100**	**60,5**	**43,1**	**30,2**
Ensemble A+ de la FPT, dont	**10 954**	**6,5**	**51,8**	**51,8**	**65,9**
Encadrement supérieur et direction (ESD)	5 985	3,6	25,9	52,0	67,8
Médecins territoriaux	4 969	3,0	83,0	51,5	63,7
Autres A, dont	**156 445**	**93,5**	**60,9**	**45,0**	**38,4**
Ingénieurs territoriaux, ingénieurs territoriaux principaux	23 652	14,1	36,4	43,1	28,8
DGS, DGA, DGST non A+ (2)	4 400	2,6	37,3	48,5	49,2
Ensemble A de la FPT	**167 399**	**100,0**	**60,3**	**45,4**	**40,2**
Ensemble A+ de la FPH, dont	**5 617**	**1,6**	**43,5**	**48,8**	**54,7**
Encadrement supérieur et direction (ESD)	5 617	1,6	43,5	48,8	54,7
Autres A, dont	**337 646**	**98,4**	**73,5**	**39,1**	**22,9**
Médecins	161 936	47,2	86,6	35,2	10,1
Infirmiers	111 030	32,3	50,4	41,7	32,9
Ensemble A de la FPH	**343 263**	**100,0**	**73,0**	**39,2**	**23,5**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (Métropole + DOM, hors COM et étranger).

Note : Les agents 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) civils uniquement.

(2) Emplois de directeur général des services ou directeur des communes de moins de 80 000 habitants, de directeur général adjoint des services ou directeur adjoint des communes de moins de 400 000 habitants, de directeur général des services techniques des communes de moins de 150 000 habitants.

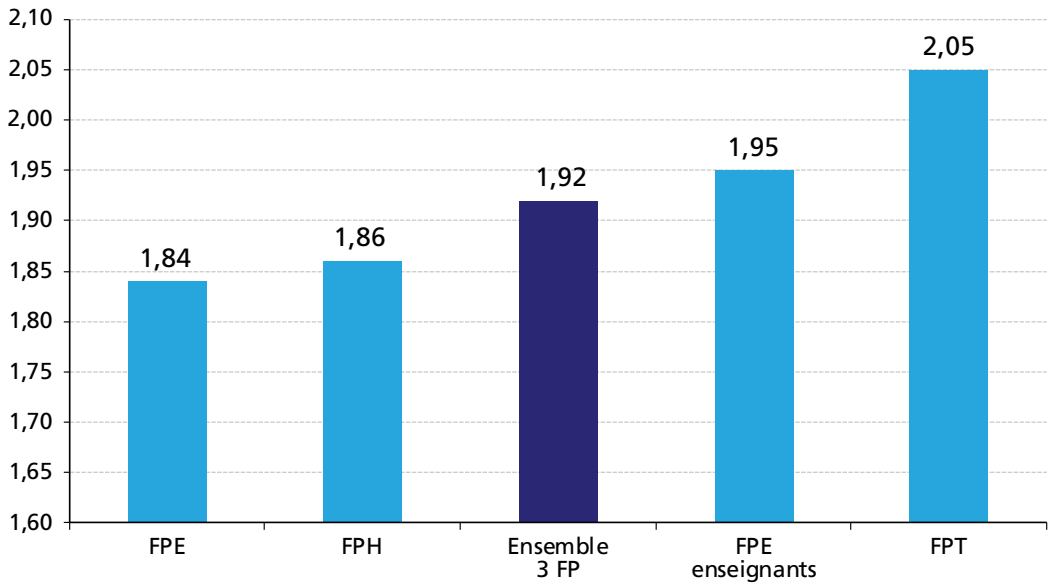
1.4 Les agents de la fonction publique et leur famille en 2011[1]

D'après l'enquête Famille et Logements 2011 de l'Insee, les agents de la fonction publique se déclarent majoritairement en couple (73 %). Leurs formes d'unions (mariage, pacs, union libre) varient d'un versant de la fonction publique à l'autre. 28 % des agents de la fonction publique en couple (cohabitant ou non) ont un conjoint lui aussi agent de la fonction publique. Ainsi, dans la fonction publique les couples formés de deux agents de la fonction publique sont 2,4 fois plus nombreux que le voudrait le hasard. Plus d'1 agent sur 2 vit avec un enfant de moins de 25 ans, plus d'1 sur 10 avec un enfant de moins de trois ans.

En 2011, 74 % des agents de la FPT ont eu des enfants, contre 71 % dans la FPH et 69 % dans la FPE. L'âge moyen dans la fonction publique territoriale est plus élevé que dans les deux autres versants de la fonction publique, ce qui peut en partie expliquer que plus d'agents aient eu des enfants au moment où on les interroge.

Au-delà de la seule part d'agents ayant eu des enfants à une date donnée, l'observation de la descendance finale des femmes de la génération née entre 1956 et 1961 (âgée de 50 à 55 ans en 2011, donc en fin de vie féconde), employées dans la fonction publique, avec 1,92 enfant en moyenne montre un niveau similaire à celui de l'ensemble des femmes actives du même âge en emploi.

Figure 1.4-1 : Descendance finale des femmes nées entre 1956 et 1961 dans la fonction publique



Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011.

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, femmes, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus.

Lecture : Les femmes de la fonction publique territoriale nées entre 1956 et 1961 ont eu en moyenne 2,05 enfants.

La descendance finale est différente selon les versants de la fonction publique : elle est plus élevée chez les femmes travaillant dans la FPT avec 2,05 enfants, contre 1,84 enfants dans la FPE (et 1,95 pour les enseignants) et 1,86 dans la FPH (voir Figure 1.4-1).

1 Voir notamment *Les agents de la fonction publique et leur famille en 2011*, Emma Davie, *Point Stat*, 2014, DGAFP.

Plus de la moitié des agents de la fonction publique vivent avec un enfant de moins de 25 ans dans le logement

69 % des agents de la fonction publique vivent en couple dans leur logement. 53 % vivent avec un enfant âgé de moins de 25 ans (voir Figure 1.4-2), ce qui est supérieur à la moyenne nationale. Dans les études sur la famille, le seuil de la majorité des enfants est généralement retenu pour décrire le noyau familial. Toutefois, 13 % des agents de la fonction publique vivent avec un enfant âgé de 18 à 25 ans. Les femmes agents de la fonction publique en couple ont davantage d'enfants que les salariées du secteur privé. Une plus grande stabilité de l'emploi et une certaine flexibilité du travail pourraient faciliter la conciliation travail et famille dans la fonction publique. D'ailleurs, d'après l'enquête Familles-employeurs (Ined), les salariés de la fonction publique se déclarent plus satisfaits quant aux possibilités de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle que ceux du secteur privé.

42 % des agents de la fonction publique vivent dans une famille traditionnelle, c'est-à-dire dans une famille formée d'un couple et d'enfants nés de leur union. 5 % vivent dans une famille recomposée, c'est-à-dire dans une famille composée d'un couple et d'au moins un enfant de l'un des conjoints né d'une autre union : 4 % dans la FPE, 5 % dans la FPT et 6 % dans la FPH.

Figure 1.4-2 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur

	FPE	*Dont : enseignants*	FPT	FPH	Total FP
Vit en couple dans le logement	**70,1**	***74,6***	**68,4**	**68,7**	**69,3**
dont : Sans enfant	*22,7*	*21,4*	*21,9*	*22,4*	*22,4*
Famille traditionnelle	*43,1*	*49,3*	*41,2*	*40,7*	*42,0*
Famille recomposée	*4,3*	*3,8*	*5,2*	*5,6*	*4,9*
Ne vit pas en couple dans le logement	**29,9**	***25,4***	**31,6**	**31,3**	**30,8**
dont : Sans enfant	*23,2*	*19,3*	*22,8*	*22,4*	*22,9*
Famille monoparentale	*6,7*	*6,1*	*8,9*	*8,9*	*7,9*
Ensemble	**100,0**	***100,0***	**100,0**	**100,0**	**100,0**
dont : Sans enfant	*45,9*	*40,7*	*44,7*	*44,8*	*45,3*
Avec enfants	*54,1*	*59,2*	*55,3*	*55,2*	*54,7*
Avec enfants de moins de 25 ans	*52,5*	*58,3*	*52,8*	*53,3*	*52,8*
Avec enfants de moins de 18 ans	*46,3*	*52,5*	*43,5*	*46,3*	*45,4*

Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
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.
Voir «Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée», *Insee Première*, n°1470, Octobre 2013.

31 % des agents ne vivent pas en couple (dont 4 % sont en couple non cohabitant) et 8 % vivent dans une famille monoparentale. Les agents de la FPT et de la FPH vivent légèrement plus souvent dans une famille monoparentale que ceux de la FPE (9 % contre 7 % dans la FPE). La part de personnes en famille mono-parentale est par ailleurs plus élevée chez les agents de la fonction publique que la moyenne des actifs en emploi.

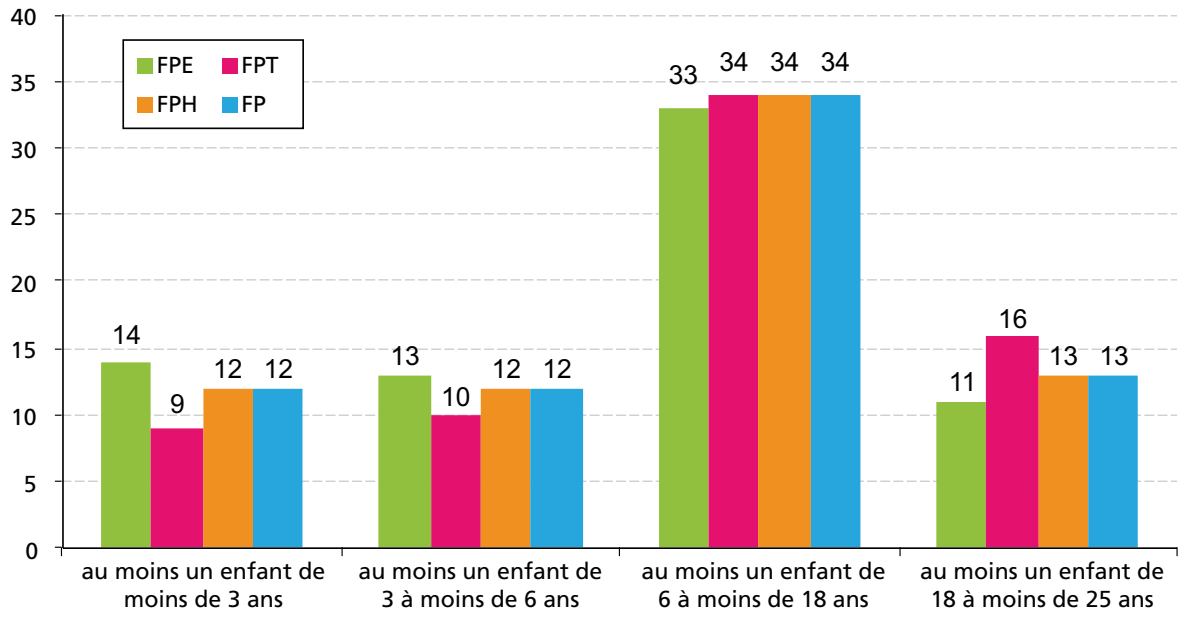
Les enseignants de la fonction publique semblent avoir des comportements démographiques spécifiques. Ils vivent plus souvent en couple (75 % contre 69 % en moyenne pour l'ensemble des agents de la fonction publique) et vivent plus souvent avec des enfants. 58 % d'entre eux vivent avec au moins un enfant âgé de moins de 25 ans (contre 53 % en moyenne dans la fonction publique). Ils sont également plus souvent en famille traditionnelle (49 % contre 42 %), et moins souvent en famille recomposée (4 % contre 5 % en moyenne) ou monoparentale (6 % contre 8 % en moyenne).

Les agents de la FPE et de la FPH vivent plus souvent avec des enfants de moins de trois ans

12 % des agents de la fonction publique vivent avec au moins un enfant de moins de trois ans, enfant de l'enquêté ou de son conjoint, et 12 % avec un enfant âgé de 3 à 6 ans (voir Figure 1.4-3). En lien avec une population un peu plus âgée dans la FPT que dans les autres versants, ces proportions sont plus faibles chez les agents de la FPT : ils sont 9 % et 10 % à vivre respectivement avec un enfant de moins de 3 ans, et avec un enfant âgé de 3 à 6 ans. Ils vivent en revanche plus souvent avec des enfants âgés de 18 à 25 ans : 16 % d'entre eux sont dans ce cas, contre 11 % dans la FPE et 13 % dans la FPT.

Figure 1.4-3 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement

(en %)



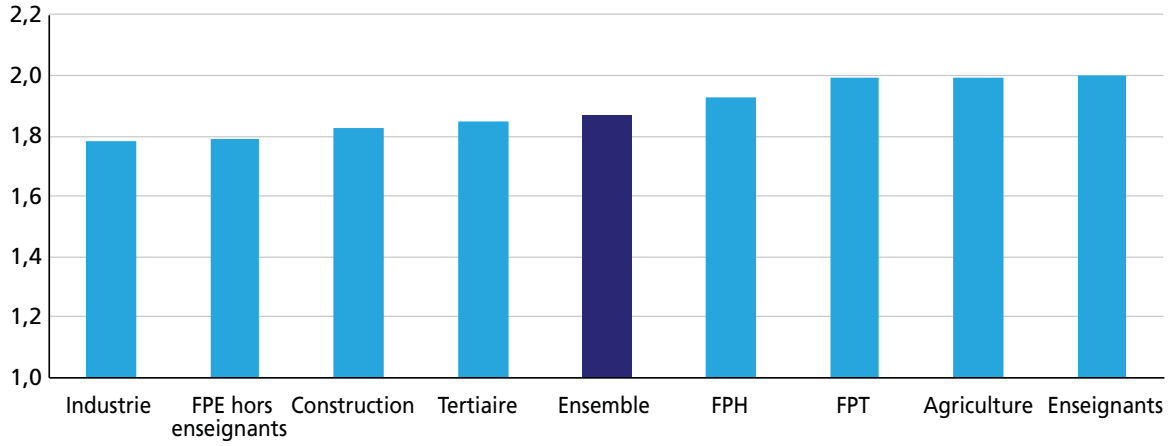
Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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.

Figure 1.4-4 : Nombre moyen d'enfants qu'une salariées a eus au cours de sa vie, selon le type d'employeur

(en %)



Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.

Champ : France métropolitaine, femmes salariées âgées de 45 ans à 49 ans, vivant en ménage ordinaire.

Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

2

Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2013 2.1

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

La mobilité professionnelle des agents de la fonction publique 2.3

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

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2013

En 2013, 40 874 lauréats ont été admis par recrutement externe comme titulaires dans la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État (respectivement 12 410 et 28 464), auxquels s'ajoutent 23 314 recrutements directs sans concours (22 235 et 1 079 respectivement).

La fonction publique territoriale constitue ainsi le premier recruteur public avec 34 645 recrutements externes, dont plus de la moitié sans concours.

L'État a augmenté son offre d'emplois en 2013 (+19,3 %) : 29 817 postes ont été offerts, dans le cadre de 407 concours aux recrutements externes, contre 25 003 l'année précédente pour 487 concours.

Cette progression ne permet cependant pas d'infléchir la courbe qui reste à l'un de ses niveaux les plus bas depuis plus de 10 ans (67 050 recrutés au pic de 2002).

Le nombre de recrutements réalisés est en progression par rapport à 2012 pour la catégorie A uniquement (+ 4 569 recrutés), essentiellement sur les postes d'enseignants. En revanche ils sont en diminution pour les catégories hiérarchiques B (-707 recrutés) et C (-369).

La fonction publique territoriale a augmenté le nombre de lauréats aux concours en 2013 par rapport à l'année précédente (+2 481 admis), soit une hausse de 8 %. Cette hausse ne concerne que le recrutement direct en catégorie C. Seuls les agents recrutés sans concours sont entrés en plus grand nombre par rapport à 2012 (+19,3 %)

Les femmes sont majoritaires à se présenter aux concours de la fonction publique de l'État et réussissent mieux que les hommes

En 2013, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes s'élève à 65,6 %, soit trois points de plus qu'en 2012 ; elles sont 56,0 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection.

Elles réussissent mieux que les hommes sur les postes de catégorie A (55,4 % de femmes parmi les présents et 69,3 % parmi les recrutés). En 2013, sur les postes de catégorie B, elles représentent 56,1 % des candidats présents mais réussissent moins bien que les hommes (51,6 % parmi les recrutés). De même, dans la catégorie C, elles sont 57,6 % de femmes parmi les présents et 55,5 % parmi les recrutés. Concernant la catégorie A, les femmes sont notamment plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (68,2 % de femmes parmi les candidats), où les recrutements sont plus encore féminisés (72,5 % des lauréats).

Pour les concours non enseignants, toutes catégories hiérarchiques confondues, elles représentent un peu plus de la moitié des candidats (52,7 %) et sont recrutées en proportion un peu plus grande que les hommes (54,6 %).

Figure 2.1-1 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2013

	Postes offerts		Admis		*dont femmes*		Recrutés		*dont femmes*	
	Nombre 2013	Évolution 2013/2012	Nombre 2013	Évolution 2013/2012	*(%)*	*Évolution 2013/2012 (3)*	Nombre 2013	Évolution 2013/2012	*(%)*	*Évolution 2013/2012 (3)*
Ensemble des recrutements externes (1) (résultats globaux estimés) (2)	**29 817**	19,3 %	27 435	15,4 %	*65,7 %*	-	**28 464**	14,0 %	*65,6 %*	-
Ensemble des recrutements externes (1) (résultats partiels) (2)	**28 916**	19,1 %	26 534	15,1 %	*65,7 %*	*19,5 %*	**27 563**	5,5 %	*65,6 %*	*18,5 %*
Concours externe (résultats globaux estimés) (2)	**26 610**	21,5 %	24 628	18,4 %	*66,0 %*	*24,5 %*	**25 684**	16,5 %	*66,0 %*	*23,0 %*
Concours unique	**1 360**	10,4 %	1 257	12,6 %	*54,8 %*	*1,0 %*	**1 257**	11,0 %	*53,6 %*	*-1,9 %*
3ème concours	**507**	29,0 %	447	30,3 %	*67,8 %*	*34,1 %*	**444**	26,1 %	*67,6 %*	*32,2 %*
Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) (2)	**1 049**	-6,2 %	813	-29,0 %	*83,0 %*	*-55,7 %*	**789**	-27,1 %	*80,7 %*	*-56,4 %*
Pacte (résultats globaux estimés) (2)	**291**	-20,1 %	290	-23,9 %	*52,2 %*	*-91,5 %*	**290**	-19,4 %	*56,5 %*	*-90,2 %*

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Définitions : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3ème concours, Pacte.

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : cela concerne en 2012 le ministère de l'Éducation nationale et de l'Intérieur et en 2013 le ministère de l'Éducation nationale, de l'intérieur, des Finances et de l'Écologie. Les résultats partiels portent en 2012 sur 475 concours sur un total de 487 organisés et en 2013 sur 393 sur un total de 407 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus (soit 724 postes en 2012 et 901 postes en 2013), en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Calculé à partir des résultats partiels.

Sur le long terme[1]

Le vivier des candidats s'est également étendu par une réduction de la ségrégation professionnelle. Ainsi, dans les concours où cette ségrégation « de fait » existe, les barrières entre hommes et femmes se réduisent. Les femmes, bien que toujours minoritaires parmi les candidats aux concours historiquement plus masculins, sont devenues progressivement plus nombreuses à les tenter. C'est le cas de l'ensemble des concours de la police retenus ici, du concours de surveillant d'administration pénitentiaire et de celui d'ingénieur des travaux publics de l'État. Inversement, les hommes sont devenus plus nombreux à candidater aux concours de catégories C et B relevant des finances publiques (Impôt et Trésor), les femmes y réussissant en outre moins bien que les hommes. Depuis le début des années 2000, les femmes réussissent désormais mieux que les hommes aux concours de l'enseignement (Capes et agrégation) ainsi qu'aux autres concours de catégorie A.

1 *France, portrait social*, édition 2015 - *Insee Référence*, Jeanne-Marie Daussin-Benichou, Salah Idmachiche, Aude Leduc et Erwan Pouliquen, Insee.

Figure 2.1-2 : Caractéristiques des 23 principaux concours étudiés sur 1980-2012

	Moyennes sur 1980-2011					2012				
	Nombre de candidats présents	Nombre de postes offerts	Sélectivité [1]	% de femmes présentes aux épreuves	% de femmes parmi les candidats admis	Nombre de candidats présents	Nombre de postes offerts	Sélectivité [1]	% de femmes présentes aux épreuves	% de femmes parmi les candidats admis
Catégorie A (hors enseignants)	**1 736**	**96**	**18**	**42**	**44**	**2 340**	**94**	**25**	**40**	**53**
Ingénieur des travaux public de l'État	5 848	132	44	25	26	10 981	205	54	33	41
Ingénieur des travaux de la météorologie	295	9	32	33	25	36	2	18	33	0
Personnel de catégorie A des Douanes	1 809	62	29	51	44	2 282	56	41	46	48
Secrétaire adjoint des affaires étrangères	295	10	29	50	40	348	17	20	49	47
Attaché de l'Insee	897	34	26	36	38	1 539	30	51	30	43
Commissaire de police	662	36	18	50	32	408	8	51	54	45
Personnel de catégorie A du Trésor	2 808	211	13	55	50	1 792	155	12	49	56
Inspection du travail	437	35	13	63	55	477	24	20	64	50
Attaché d'administration de l'État (IRA)	2 574	331	8	56	50	3 199	350	9	57	58
Enseignants	**28 193**	**5 566**	**5**	**58**	**57**	**11 274**	**3 143**	**4**	**60**	**64**
Professeur agrégé	14 367	1 975	7	52	47	8 323	1 248	7	54	52
Professeur certifié	42 020	9 156	5	60	59	14 225	5 038	3	64	67
Catégorie B	**3 405**	**122**	**28**	**54**	**46**	**1 670**	**104**	**16**	**56**	**49**
Contrôleur des impôts	12 083	295	41	59	48	6 027	289	21	53	36
Inspecteur de police	4 321	120	36	36	26	1 287	33	39	50	45
Contrôleur du Trésor	8 646	335	26	59	49	4 464	180	25	54	49
Géomètre du cadastre	537	27	20	23	23	206	27	8	25	15
Contrôleur de l'Insee	523	27	19	54	38	499	40	12	43	30
Technicien d'agriculture	585	30	19	45	49	217	29	7	56	59
Greffier des cours et tribunaux	1 552	91	17	81	85	1 439	112	13	90	95
Secrétaire administratif des services extérieurs agricoles	479	30	16	77	77	313	84	4	89	80
Technicien des travaux publics de l'État	1 917	140	14	20	26	577	142	4	27	24
Catégorie C	**21 623**	**1 266**	**17**	**40**	**24**	**12 635**	**487**	**26**	**39**	**35**
Agent administratif des finances publiques	22 398	730	31	67	56	13 363	709	19	53	52
Surveillant d'administration pénitentiaire	12 325	625	20	28	16	12 488	526	24	32	15
Gardien de la paix [2]	30 147	2 445	12	25	17	12 054	225	54	31	27

Source : DGAFP-DES, enquêtes annuelles Bilan des recrutements.
Champ : 23 principaux concours externes de la fonction publique de l'État organisés entre 1980 et 2012.
Lecture : entre 1980 et 2011, chaque année en moyenne 12 325 personnes ont candidaté au concours de surveillant d'administration pénitentiaire, pour un total de 625 postes offerts. La sélectivité moyenne de ce concours, calculée ici comme le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de postes offerts est de 20.
Note : les instituteurs et les professeurs des écoles sont exclus du champ, car les données ne sont pas disponibles sur l'ensemble de la période. En effet, le concours de professeur des écoles s'est substitué à celui d'instituteurs au cours des années 1990.
(1) Sélectivité : nombre de candidats présents / nombre de postes offerts.
(2) Les gardiens de la paix ont été reclassés en catégorie B en 2005-2006.

Fonction publique de l'État

Figure 2.1-3 : Différents types de recrutement externe, avec et sans concours dans la fonction publique de l'État en 2013

		Résultats globaux estimés			Résultats partiels														
						Présents			Admissibles			Admis			Recrutés				
		Postes estimés [1]	Recrutés estimés [1]	Part de recrutement résultats estimés (en %) [1]	Postes	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	Taux de sélectivité	Part des recrutements (en %)
Concours externes	A	21 764	19 537		21 764	57 860	74 175	132 035	28 426	32 551	60 977	5 947	13 906	19 853	5 808	13 729	19 537	6,7	
	B	2 910	3 188		2 910	25 969	33 382	59 351	4 220	5 153	9 373	1 529	1 383	2 912	1 545	1 643	3 188	20,4	
	C	1 936	2 959		1 827	18 358	22 385	40 743	4 026	4 139	8 165	845	909	1 754	1 335	1 515	2 850	23,2	
Total concours externes		**26 610**	**25 684**	**90,2**	**26 501**	**102 187**	**129 942**	**232 129**	**36 672**	**41 843**	**78 515**	**8 321**	**16 198**	**24 519**	**8 688**	**16 887**	**25 575**	**9,5**	**92,8**
3ème concours	A	454	398		454	718	1 564	2 282	271	589	860	106	294	400	106	292	398	5,7	
	B	53	46		53	225	35	260	124	22	146	38	9	47	38	8	46	5,5	
Total 3ème concours		**507**	**444**	**1,6**	**507**	**943**	**1 599**	**2 542**	**395**	**611**	**1 006**	**144**	**303**	**447**	**144**	**300**	**444**	**5,7**	**1,6**
Concours uniques	A	1 301	1 206		1 301	7890	6 817	14 707	1 250	1 598	2 848	561	645	1 206	576	630	1 206	12,2	
	B	59	51		59	32	141	173	14	89	103	7	44	51	7	44	51	3,4	
Total concours uniques		**1 360**	**1 257**	**4,4**	**1 360**	**7922**	**6 958**	**14 880**	**1 264**	**1 687**	**2 951**	**568**	**689**	**1 257**	**583**	**674**	**1 257**	**11,8**	**4,6**
Total recrutements externes par concours		**28 477**	**27 385**	**96,2**	**28 368**	**111 052**	**138 499**	**249 551**	**38 331**	**44 141**	**82 472**	**9 033**	**17 190**	**26 223**	**9 415**	**17 861**	**27 276**	**9,5**	**99,0**
Externes sans concours [1]	C	524	264	0,9	524	2 070	5 517	7 587	208	906	1 114	49	239	288	51	213	264	26,3	1,0
Externes sans concours résultats non communiqués [1]		525	525		525	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	525	nd	nd	525	nd	
Pacte [1]	C	24	23	0,1	24	281	203	484	79	59	138	11	12	23	10	13	23	21,0	0,1
Pacte résultats non communiqués [1]	C	267	267	0,9	267	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	267	nd	nd	267	nd	
Total recrutements externes sans concours [1]		**1340**	**1079**	**3,8**	**548**	**2 351**	**5 720**	**8 071**	**287**	**965**	**1 252**	**60**	**251**	**311**	**61**	**226**	**287**	**26,0 [2]**	**1,0**
Total général externe		**29 817**	**28 464**	**100,0**	**28 916**	**113 403**	**144 219**	**257 622**	**38 618 [2]**	**45 106 [2]**	**83 724 [2]**	**9 093 [2]**	**17 441 [2]**	**26 534**	**9 476**	**18 087**	**27 563**	**9,7**	**100,0**

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.
Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.
(1) En 2013 les ministères de l'Éducation nationale, de l'intérieur, des Finances et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 393 concours sur un total de 407 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.
(2) Calcul hors Pacte et sans concours : résultats manquants ne pouvant être estimés.
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.1-4 : Nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe selon la voie de recrutement externe dans la fonction publique de l'État en 2013

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	Ensemble	
	Total	*Dont enseignement (1)*	Total	*Dont enseignement (1)*	Total	Total général	*Dont enseignement (1)*
Postes offerts (résultats estimés) (2)	**23 519**	*19 255*	**3 022**	*0*	**3 276**	**29 817**	*19 255*
Postes offerts (résultats partiels) (2)	**23 519**	*19 255*	**3 022**	*0*	**2 375**	**28 916**	*19 255*
Total recrutés (résultats estimés) (2)	**21 141**	*16 966*	**3 285**	*0*	**4 038**	**28 464**	*16 966*
Total recrutés (résultats partiels) (2)	**21 141**	*16 966*	**3 285**	*0*	**3 137**	**27 563**	*16 966*
Hommes	6 490	*4 664*	1 590	*0*	1 396	9 476	*4 664*
Femmes	14 651	*12 302*	1 695	*0*	1 741	18 087	*12 302*
Taux de sélectivité	6,9	*3,1*	19,9	*0,0*	23,6 (3)	9,7 (3)	*3,1*
Dont concours externe							
Postes offerts (résultats estimés) (2)	**21 764**	*18 857*	**2 910**	*0*	**1 936**	**26 610**	*18 857*
Postes offerts (résultats partiels) (2)	**21 764**	*18 857*	**2 910**	*0*	**1 827**	**26 501**	*18 857*
Total recrutés (résultats estimés) (2)	**19 537**	*16 616*	**3 188**	*0*	**2 959**	**25 684**	*16 616*
Total recrutés (résultats partiels) (2)	**19 537**	*16 616*	**3 188**	*0*	**2 850**	**25 575**	*16 616*
Hommes	5 808	*4 579*	1 545	*0*	1 335	8 688	*4 579*
Femmes	13 729	*12 037*	1 643	*0*	1 515	16 887	*12 037*
Taux de sélectivité	6,7	*3,1*	20,4	*0,0*	23,2	9,5	*3,1*
Dont recrutement externe sans concours							
Postes offerts (résultats estimés) (2)					**1 049**	**1 049**	*0*
Postes offerts (résultats partiels) (2)					**524**	**524**	*0*
Total recrutés (résultats estimés) (2)					**789**	**789**	*0*
Total recrutés (résultats partiels) (2)					**264**	**264**	*0*
Hommes					51	51	*0*
Femmes					213	213	*0*
Taux de sélectivité					26,3	26,3	*0,0*
Dont recrutement par Pacte							
Postes offerts (résultats estimés) (2)					**291**	**291**	*0*
Postes offerts (résultats partiels) (2)					**24**	**24**	
Total recrutés (résultats estimés) (2)					**290**	**290**	***0***
Total recrutés (résultats partiels) (2)					**23**	**23**	
Hommes					10	10	*0*
Femmes					13	13	*0*
Taux de sélectivité					21,0	21,0	*0,0*
Dont concours unique							
Postes offerts	**1 301**	***10***	**59**	***0***	**0**	**1 360**	***10***
Total recrutés	**1 206**	***10***	**51**	***0***	**0**	**1 257**	***10***
Hommes	576	*9*	7	*0*	0	583	*9*
Femmes	630	*1*	44	*0*	0	674	*1*
Taux de sélectivité	12,2	*1,8*	3,4	*0,0*	0,0	11,8	*1,8*
Dont 3ème concours							
Postes offerts	**454**	*388*	**53**	*0*	0	**507**	*388*
Total recrutés	**398**	*340*	**46**	*0*	0	**444**	*340*
Hommes	106	*76*	38	*0*	0	125	*76*
Femmes	292	*264*	8	*0*	0	227	*264*
Taux de sélectivité	5,7	*4,8*	5,5	*0,0*	0,0	7,2	*4,8*

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité = présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) En 2013 les ministères de l'Éducation nationale, de l'intérieur, des Finances et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 393 concours sur un total de 407 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Calcul hors Pacte et sans concours : résultats manquants ne pouvant être estimés.

Figure 2.1-5 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2013, sur champ partiel [1]

	Concours niveau A			Concours niveau B			Concours niveau C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Candidats extérieurs à la fonction publique	**4 613**	**11 373**	**15 986**	**457**	**738**	**1 195**	**1 261**	**1 421**	**2 682**	**19 863**
Origine FPE										
Titulaires catégorie A	548	571	1 119	2	3	5	1	0	1	1 125
Titulaires catégorie B	90	95	185	7	4	11	1	1	2	198
Titulaires catégorie C	7	19	26	95	147	242	1	7	8	276
s/Total titulaires	*645*	*685*	*1330*	*104*	*154*	*258*	*3*	*8*	*11*	*1 599*
Agents contractuels	1 173	2 483	3 656	113	191	304	8	31	39	3 999
s/Total FPE	**1 818**	**3 168**	**4 986**	**217**	**345**	**562**	**11**	**39**	**50**	**5 598**
Origine FPT tous statuts	**22**	**37**	**59**	**5**	**5**	**10**	**2**	**2**	**4**	**73**
Origine FPH tous statuts	**17**	**25**	**42**	**3**	**4**	**7**	**3**	**3**	**6**	**55**
Catégorie indéterminée	**20**	**48**	**68**	**908**	**603**	**1 511**	**119**	**276**	**395**	**1 974**
Total général	**6 490**	**14 651**	**21 141**	**1 590**	**1 695**	**3 285**	**1 396**	**1 741**	**3 137**	**27 563**
Dont ressortissants de l'Union européenne	*nc*	*nc*	*33*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*10*	*43*

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3ème concours, Pacte.

nc : non communiqué.

(1) En 2013 les ministères de l'Éducation nationale, de l'intérieur, des Finances et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 393 concours sur un total de 407 organisés.

Figure 2.1-6 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2013

Ministères	Concours externe			Concours unique			3ème concours			Externe sans concours			Pacte			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Affaires étrangères et européennes	35	46	**81**										0	5	**5**	**86**
Alimentation, Agriculture et Pêche	171	200	**371**	47	50	**97**	26	4	**30**	0	0	**0**	0	0	**0**	**498**
Ministères économiques et financiers : Budget, Comptes publics, Fonction publique et réforme de l'État ; Économie, Industrie et Emploi																
résultats partiels (1)	1 149	1 301	**2 450**	27	17	**44**	0	0	**0**	0	0	**0**	10	8	**18**	**2 512**
résultats estimés (1)	*1 149*	*1 301*	***2 450***	*27*	*17*	***44***	*0*	*0*	***0***	*nd*	*nd*	***48***	*nd*	*nd*	***178***	***2 720***
Culture et Communication	15	23	**38**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	**38**
Défense	22	44	**66**	7	44	**51**	0	0	**0**	12	30	**42**	0	0	**0**	**159**
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer																
résultats partiels (1)	*316*	*183*	***499***	*4*	*1*	***5***	*0*	*0*	***0***	*0*	*0*	***0***	*0*	*0*	***0***	***504***
résultats estimés (1)	*nd*	*nd*	***574***	*4*	*1*	***5***	*0*	*0*	***0***	*nd*	*nd*	***97***	*0*	*0*	***0***	***676***
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale ; Enseignement supérieur et Recherche																
résultats partiels (1)	5 286	13 373	**18 659**	395	446	**841**	76	264	**340**	0	0	**0**	0	0	**0**	**19 840**
résultats estimés (1)	*5 286*	*13 373*	***18 659***	*395*	*446*	***841***	*76*	*264*	***340***	*nd*	*nd*	***283***	*nd*	*nd*	***107***	***20 230***
Immigration, Intégration Identité nationale et Développement solidaire ; Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales																
résultats partiels (1)	877	368	**1 245**	4	6	**10**	0	0	**0**	39	183	**222**	0	0	**0**	**1 477**
résultats estimés (1)	*nd*	*nd*	***1 279***	*4*	*6*	***10***	*0*	*0*	***0***	*nd*	*nd*	***319***	*0*	*0*	***0***	***1 608***
Justice et libertés	567	982	**1 549**	13	37	**50**	15	5	**20**	0	0	**0**	0	0	**0**	**1 619**
Ministères sociaux :																
Santé et Sports	68	128	**196**	72	51	**123**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	**319**
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	16	30	**46**	2	4	**6**	3	2	**5**	0	0	**0**	0	0	**0**	**57**
Services du Premier ministre	166	209	**375**	12	18	**30**	24	25	**49**	0	0	**0**	0	0	**0**	**454**
Total résultats partiels	**8 688**	***16 887***	**25 575**	***583***	***674***	**1 257**	**144**	**300**	**444**	**51**	**213**	**264**	**10**	**13**	**23**	**27 563**
Total résultats estimés	**nd**	**nd**	**25 684**	**583**	**674**	**1 257**	**144**	**300**	**444**	**nd**	**nd**	**789**	**nd**	**nd**	**290**	**28 464**
dont :																
Concours interministériels	166	209	**375**				24	25	**49**							**424**
ÉNA	*26*	*14*	***40***				*6*	*3*	***9***							***49***
IRA	*140*	*195*	***335***				*18*	*22*	***40***							***375***
EPST (2)	191	299	**490**	523	299	**822**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	**1 312**

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

nd : non déterminé.

(1) En 2013 les ministères de l'Éducation nationale, de l'Intérieur, des Finances et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 393 concours sur un total de 407 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) Établissements Publics Scientifiques et Techniques.

Figure 2.1-7 : Ensemble des recrutements externes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2013

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	total	H	F	total	H	F	total	H	F	total	H	F	total	
Catégorie A																	
Professeur des écoles	8 438	6 229	35 271	41 500	2 904	17 644	20 548	1 941	10 263	12 204	1 099	7 033	8 132	1 099	7 033	8 132	2,5
Professeurs certifiés*	6 682	12 178	19 200	31 378	6 224	10 527	16 751	3 528	6 163	9 691	1 894	3 653	5 547	1 803	3 517	5 320	3,0
Professeurs agrégés	1 589	11 108	12 730	23 838	4 469	5 166	9 635	1 498	1 706	3 204	703	791	1 494	703	789	1 492	6,4
Professeurs de lycée professionnel	1 601	4 370	6 023	10 393	2 092	2 679	4 771	1 211	1 400	2 611	561	743	1 304	488	617	1 105	3,7
Professeurs d'Éducation physique et sportive	760	1 147	610	1 757	798	451	1 249	660	393	1 053	483	277	760	483	277	760	1,6
Ingénieur d'études 2ème classe	522	8960	10506	19466	7 614	9 338	16 952	2 762	2 935	5 697	205	265	470	194	261	455	36,1
Attaché d'administration	417	4 563	5 022	9 585	2 957	2 741	5 698	1 188	823	2 011	185	232	417	187	231	418	13,7
Directeur de recherche 2ème classe	375	1 239	639	1 878	1 239	638	1 877	359	227	586	222	150	372	235	144	379	5,0
Chargé de recherche de 2ème classe	312	4 507	2 884	7 391	4 486	2 860	7 346	497	379	876	196	111	307	194	113	307	23,9
Conseiller principal d'éducation	300	1 297	3 873	5 170	521	1 427	1 948	158	502	660	79	221	300	78	218	296	6,5
Infirmier	291	134	2 291	2 425	86	1 643	1 729	23	660	683	8	246	254	8	246	254	6,8
Assistants ingénieurs	284	4149	6156	10305	2173	3043	5216	848	819	1667	121	122	243	118	122	240	21,5
Magistrat	250	601	2 113	2 714	328	1 363	1 691	76	321	397	51	189	240	52	190	242	7,0
Catégorie B																	
Gardien de la paix de la police nationale	1 035	9 610	4 614	14 224	5 727	2 532	8 259	1 784	785	2 569	778	258	1 036	778	258	1 036	8,0
Secrétaire administratif classe normale	317	5 439	18 210	23 649	2 618	8 457	11 075	266	893	1 159	98	292	390	80	232	312	28,4
Technicien recherche et formation classe normale	290	1 743	3 332	5 075	1 158	2 301	3 459	488	601	1 089	127	138	265	132	140	272	13,1
Contrôleur des Finances publiques 2ème classe	205	4 434	5 518	9 952	3 495	4 049	7 544	269	191	460	117	88	205	108	84	192	36,8
Catégorie C																	
Personnel de catégorie C	824	10 831	12 978	23 809	5 709	6 411	12 120	1 611	1 820	3 431	363	461	824	711	959	1 670	14,7
élève surveillant	385	16 587	9 160	25 747	8 422	3 768	12 190	1 555	855	2 410	275	49	324	417	157	574	37,6
Adjoint administratif 2ème classe	515	1 825	6 227	8 052	1 494	5 262	6 756	171	906	1 077	39	233	272	39	209	248	24,8
Adjoint administratif 1ere classe	273	3 063	15 855	18 918	1 472	7 576	9 048	180	677	857	56	215	271	56	215	271	33,4

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.
Définitions : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3ème concours, Pacte. Taux de sélectivité : présents/admis.
* CAPES (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré) + CAPET (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique).

Figure 2.1-8 : Recrutements déconcentrés [1] par voie externe [3] dans la fonction publique de l'État, sur champ partiel [4] en 2013

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe, dont :	**11 004**	**24 024**	**50 834**	**74 858**	**2 429**	**8 160**	**10 589**	**2 429**	**8 164**	**10 593**	**7,1**
Agriculture	20	44	58	102	7	13	20	7	12	19	5,1
Défense	38	51	299	350	4	34	38	4	34	38	9,2
Éducation nationale	9 846	16 898	44 907	61 805	1 665	7 781	9 446	1 653	7 771	9 424	6,5
Ministères économiques et financiers	302	3 651	3 418	7 069	157	127	284	169	142	311	24,9
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	798	3 380	2 152	5 532	596	205	801	596	205	801	6,9
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales (résultats estimés)	*832*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*835*	*nc*
Écologie (résultats estimés)	75	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	75	nc
Concours unique	**336**	154	1 764	**1 918**	18	272	**290**	18	271	**289**	**6,6**
3ème concours	**305**	239	964	**1 203**	49	211	**260**	49	211	**260**	**4,6**
Externe sans concours (résultats partiels)	501	1 380	5 099	6 479	40	227	267	40	201	241	24,3
Externe sans concours (résultats estimés)	*985*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*725*	*nc*
Pacte (résultats partiels)	10	251	123	374	9	1	10	8	1	9	37,4
Pacte (résultats estimés)	*274*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*273*	*nc*
Total déconcentrés (résultats partiels)	**12 156**	**26 048**	**58 784**	**84 832**	**2 545**	**8 871**	**11 416**	**2 544**	**8 848**	**11 392**	**7,4**
Total tous recrutements externes [2] (résultats partiels)	*28 916*	*113 403*	*144 219*	*257 622*	*9 093*	*17 441*	*26 534*	*9 476*	*18 087*	*27 563*	*9,7*
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	42,0	23,0	40,8	32,9	28,0	50,9	43,0	26,8	48,9	41,3	
Total déconcentrés (résultats estimés) [4]	**13 013**	**nc**	**nc**	**nc**	**nc**	**nc**	**nc**	**nc**	**nc**	**12 249**	**nc**
Total tous recrutements externes [4] (résultats estimés)	*29 817*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*28 464*	*nc*
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	43,6	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	43,0	nc

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

nc : données non communiquées.

(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) Hors Pacte et sans concours dont les résultats non pas été communiqués.

(3) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3ème concours, Pacte.

(4) En 2013 les ministères de l'Éducation nationale, de l'Intérieur, des Finances et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 393 concours sur un total de 407 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Figure 2.1-9 : Recrutements externes déconcentrés [1] dans la fonction publique de l'État par catégorie et par type d'accès, sur champ partiel [3] en 2013

Type de concours	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe	1469	7212	**8 681**	802	598	**1 400**	158	354	**512**	**10 593**
Externe sans concours	0	0	**0**	0	0	**0**	40	201	**241**	**241**
Concours unique	14	248	**262**	4	23	**27**	0	0	**0**	**289**
3ème concours	49	211	**260**	0	0	**0**	0	0	**0**	**260**
Pacte	0	0	**0**	0	0	**0**	8	1	**9**	**9**
Total déconcentrés (résultats partiels)	**1532**	**7671**	**9 203**	**806**	**621**	**1 427**	**206**	**556**	**762**	**11 392**
Total tous recrutements externes [2] (résultats partiels)	**6 490**	**14 651**	**21 141**	**1 590**	**1 695**	**3 285**	**1 396**	**1 741**	**3 137**	**27 563**
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	23,6	52,4	43,5	50,7	36,6	43,4	14,8	31,9	24,3	41,3
Total déconcentrés (résultats estimés) [3]	**nd**	**nd**	**9 203**	nd	nd	**1 427**	nd	nd	**1 619**	**12 249**
Total tous recrutements externes [2] (résultats estimés)	**nd**	**nd**	**21 141**	nd	nd	**3 285**	nd	nd	**4 038**	**28 464**
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	nd	nd	**43,5**	nd	nd	**43,4**	nd	nd	**40,1**	**43,0**

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département…) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3ème concours, Pacte.

(3) En 2013 les ministères de l'Éducation nationale, de l'Intérieur, des Finances et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 393 concours sur un total de 407 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.1-10 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'ÉNA en 2013

	Postes offerts			Présents					Admis				
							Dont femmes					Dont femmes	
	Nombre	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution 2003/2013 (en %)	Nombre	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution 2003/2013 (en %)	Nombre	Évolution 2012/2013 (en %)	Nombre	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution 2003/2013 (en %)	Nombre	Évolution 2012/2013 (en %)
Externe	40	0,0	-20,0	650	4,0	-12,3	261	-3,0	40	0,0	-20,0	14	27,3
Troisième concours	8	0,0	-11,1	94	-5,1	8,0	38	8,6	9	12,5	0,0	3	0,0
Total	**48**	**0,0**	**-18,6**	**744**	**-2,8**	**-10,1**	**299**	**4,0**	**49**	**2,1**	**-16,9**	**17**	**21,4**

Source : ÉNA.

Figure 2.1-11 : ENA : taux de féminisation 2006 – 2013
(en %)

	Concours 2006	Concours 2007	Concours 2008	Concours 2009	Concours 2010	Concours 2011	Concours 2012	Concours 2013
Inscriptions								
Interne	45,37	45,70	46,36	44,63	44,58	33,33	32,50	36,00
Externe	28,20	35,50	34,90	36,84	39,50	43,84	42,00	40,00
3ème concours	29,83	25,80	29,30	32,17	29,00	30,47	35,00	33,00
Admissibilité								
Interne	35,87	44,44	48,75	46,34	38,75	34,85	30,76	50,79
Externe	25,71	27,69	35,48	42,42	43,93	41,46	31,25	34,11
3ème concours	36,84	6,25	37,50	33,33	33,33	42,86	42,86	42,85
Admission								
Interne	24,44	41,50	40,00	37,50	30,00	34,00	28,00	61,30
Externe	30,56	35,50	37,50	37,50	37,50	40,00	27,50	35,00
3ème concours	33,33	12,50	37,50	25,00	25,00	37,50	37,50	33,33
Global promo	**33,80**	**36,20**	**38,78**	**36,25**	**32,50**	**37,50**	**28,75**	**45,00**

Source : Service du recrutement et des évaluations de l'ENA.

Figure 2.1-12 : Résultats du concours externe et du troisième concours des IRA en 2014

	Postes offerts			Présents					Admis				
							Dont femmes					Dont femmes	
	Nombre 2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)	Nombre 2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)	2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Nombre 2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)	2014	Évolution 2014/2013 (en %)
Externe	345	3,0	0,0	3 070	-2,9	-10,6	1 692	-4,0	345	3,0	0,0	202	3,6
Troisième concours	41	2,5	-24,1	718	50,2	252,0	416	50,2	41	2,5	-24,1	29	31,8
Total	**386**	**2,9**	**-3,3**	**3 788**	**4,1**	**4,1**	**2 108**	**3,3**	**386**	**2,9**	**-3,3**	**231**	**6,5**

Sources : IRA ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.

Fonction publique territoriale

Figure 2.1-13 : Recrutements par concours externe dans la fonction publique territoriale [1] et par cadre d'emploi en 2013

	Postes offerts	Inscrits [3]			Présents [3]			Admissibles [3]			Admissibles [3]			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femme
Catégorie A+														
Administrateur territorial	29	376	388	764	152	117	269	29	35	64	10	11	21	52,4
Conservateur du patrimoine	12	165	440	605	99	255	354	nd	nd	75	4	8	12	66,7
Ingénieur en chef territorial	24	238	130	368	108	59	167	25	18	43	7	5	12	41,7
Conservateur des bibliothèques	14	127	366	493	81	219	300	7	16	23	4	9	13	69,2
Total catégorie A+	**79**	**906**	**1 324**	**2 230**	**440**	**650**	**1 090**	**nd**	**nd**	**205**	**25**	**33**	**58**	**56,9**
Catégorie A														
Attaché de conservation de patrimoine	158	628	2 307	2 935	345	1 137	1 482	64	238	302	37	115	152	75,9
Professeur d'enseignement artistique	897	685	850	1 535	518	664	1 182	349	413	762	320	315	635	49,7
Directeur d'établissement de l'enseignement artistique 2ème catégorie	28	31	20	51	30	19	49	30	19	49	20	7	27	25,9
Ingénieur	1 000	2 595	2 352	4 947	1 614	1 378	2 992	619	601	1 220	394	369	763	48,4
Médecin	203	7	122	129	6	105	111	4	53	57	3	39	42	92,9
Médecin 2ème classe	67	6	69	75	5	54	59	5	50	55	4	47	51	92,2
Puéricultrice	**184**	**3**	**313**	**316**	**2**	**242**	**244**	**0**	**143**	**143**	**0**	**131**	**131**	**100,0**
Total catégorie A	**2 537**	**4 077**	**5 911**	**9 988**	**2 520**	**3 599**	**6 119**	**1 070**	**1 518**	**2 588**	**777**	**1 024**	**1 801**	**56,8**
Catégorie B														
Animateur territorial	511	1 126	1 776	2 902	763	1 162	1 925	293	544	837	173	305	478	63,9
Animateur territorial principal 2ème classe	143	164	333	497	140	200	340	43	70	113	38	51	89	57,1
Assistant du patrimoine et des bibliothèques	256	907	3 685	4 592	358	1 729	2 087	68	417	485	30	225	255	88,2
Assistant conservateur principal de 2ème classe	266	520	2 924	3 444	308	1 688	1 996	67	466	533	34	230	264	87,2
Assistant socio-éducatif	512	349	5 166	5 515	274	3 670	3 944	61	847	908	40	465	505	92,1
Éducateur de jeunes enfants	501	45	2 018	2 063	37	1 709	1 746	14	684	698	11	475	486	97,7
Infirmier	418	51	781	832	35	649	684	26	466	492	23	409	432	94,7
Rédacteur	1 555	4 658	19 207	23 865	2 453	9 766	12 219	412	1 921	2 333	250	1 162	1 412	82,3
Rédacteur principal 2ème classe	1 021	2 031	6 586	8 617	943	2 920	3 863	243	791	1 034	151	504	655	76,9
Total catégorie B	**5 183**	**9 730**	**42 597**	**52 327**	**5 311**	**23 493**	**28 804**	**1 227**	**6 206**	**7 433**	**749**	**3 827**	**4 576**	**83,6**
Catégorie C														
Adjoint administratif 1ère classe	22	443	0	443	301	0	301	4	41	45	1	21	22	95,5
Adjoint d'animation 1ère classe	419	247	566	813	143	401	544	79	194	273	63	126	189	66,7
Adjoint du patrimoine 1ère classe	199	1 391	4 516	5 907	876	3 013	3 889	80	381	461	43	186	229	81,2
Adjoint technique principal 2ème classe des établissements d'enseignement	180	446	190	636	332	91	423	171	78	249	99	28	127	22,0
Agent de maîtrise	674	2 342	466	2 808	1 683	281	1 964	752	127	879	466	72	538	13,5
Agent social de 1ère classe	475	43	813	856	25	648	673	17	456	473	10	271	281	96,4
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	191	29	3 827	3 856	25	2 986	3 011	5	449	454	2	189	191	98,8
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles 1ère classe	622	99	13 368	13 467	87	10 596	10 683	11	1 233	1 244	3	547	550	99,5
Auxiliaire de puériculture territoriale 1ère classe	1 413	51	6 147	6 198	43	5 256	5 299	13	1 398	1 411	16	1 383	1 399	98,9
Auxiliaire de soins 1ère classe	995	188	2 176	2 364	150	1 798	1 948	98	860	958	65	893	958	93,2
Gardien de police municipale	67	1 870	1 255	3 125	958	1 178	2 136	69	99	168	40	27	67	40,3
Total catégorie C	**5 257**	6 599	33 874	**40 473**	4 622	26 249	**30 871**	1 298	5 317	**6 615**	808	3 743	**4 551**	82,2
Total	**13 056**	21 312	83 706	**105 018**	12 893	53 991	**66 884**	3 595 [2]	13 041 [2]	**16 841**	2 360	8 626	**10 986**	78,5

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.
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) hors catégorie A+.
(3) La répartition par sexe n'est pas connue pour 6 % des candidats inscrits, 26 % des présents, 14 % des admissibles et 6 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 2.1-14 : Recrutements par la voie du 3ème concours dans la fonction publique territoriale [1] et par cadre d'emploi en 2013

	Postes offerts	Inscrits [2]			Présents [2]			Admissibles [2]			Admis [2]		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Catégorie A+													
Administrateur territorial	4	33	40	**73**	21	18	**39**	6	6	**12**	2	2	**4**
Total catégorie A+	**4**	**33**	**40**	**73**	**21**	**18**	**39**	**6**	**6**	**12**	**2**	**2**	**4**
Catégorie A													
Attaché de conservation de patrimoine	9	13	26	**39**	10	15	**25**	1	13	**14**	0	7	**7**
Total catégorie A	**9**	**13**	**26**	**39**	**10**	**15**	**25**	**1**	**13**	**14**	**0**	**7**	**7**
Catégorie B													
Animateur territorial	138	178	183	**361**	149	132	**281**	69	73	**142**	56	58	**114**
Animateur principal 2ème classe	14	13	18	**30**	8	17	**25**	0	13	**13**	0	10	**10**
Assistant du patrimoine et des bibliothèques	35	30	101	**131**	27	77	**104**	3	42	**45**	0	24	**24**
Assistant conservateur principal 2ème classe	57	60	54	**114**	15	55	**70**	4	22	**26**	2	18	**20**
Rédacteur	457	366	2 618	**2 984**	283	1 995	**2 278**	94	584	**678**	61	357	**418**
Rédacteur principal 2ème classe	296	127	526	**653**	68	280	**348**	18	102	**120**	11	70	**81**
Total catégorie B	**997**	**750**	**3 523**	**4 273**	**550**	**2 556**	**3 106**	**188**	**836**	**1 024**	**131**	**536**	**667**
Catégorie C													
Adjoint administratif 1ère classe	8	nd	nd	**25**	nd	nd	**21**	1	10	**11**	1	6	**7**
Adjoint d'animation 1ère classe	122	23	41	**64**	12	41	**53**	4	25	**29**	6	15	**21**
Adjoint du patrimoine 1ère classe	56	18	54	**72**	8	50	**58**	4	39	**43**	5	27	**32**
Adjoint technique 2ème classe des établissements d'enseignement	25	11	3	**14**	8	3	**11**	5	0	**5**	5	0	**5**
Agent de maîtrise	167	223	16	**239**	184	10	**194**	89	10	**99**	64	8	**72**
Agent social 1ère classe	1	0	12	**12**	0	7	**7**	0	0	**0**	0	0	**0**
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	18	0	54	**54**	0	41	**41**	0	33	**33**	0	15	**15**
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles 1ère classe	72	2	263	**265**	2	216	**218**	1	128	**129**	0	55	**55**
Total catégorie C	**469**	**277 [3]**	**442 [3]**	**745**	**213 [3]**	**369 [3]**	**603**	**104**	**245**	**349**	**81**	**126**	**207**
Total	**1 479**	**1 073 [3]**	**3 866 [3]**	**5 130**	**794 [3]**	**2 958 [3]**	**3 773**	**299**	**1100**	**1 399**	**214**	**671**	**885**

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

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.

NB : Depuis 2012 Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les 2 ans.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 7 % des candidats inscrits, 27 % des présents, 12 % des admissibles et 6 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

(3) Total hors adjoint administratif 1ère classe.

Figure 2.1-15 : Résultats du concours externe et 3ème concours d'entrée à l'INET en 2013

	Postes offerts			Présents					Admis				
							Dont femmes					Dont femmes	
	Nombre	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution 2003/2013 (en %)	Nombre	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution 2003/2013 (en %)	Nombre	Évolution 2011/2012 (en %)	Nombre	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution 2003/2013 (en %)	Nombre	Évolution 2011/2012 (en %)
Externe	29	-3,3	26,1	269	-15,7	-30,8	117	-23,5	21	-30,0	-8,7	11	-42,1
Troisième concours	4	-33,3	-20,0	39	21,9	11,4	18	20,0	4	-33,3	-20,0	2	100,0
Total	**33**	**-8,3**	**17,9**	**308**	**-12,3**	**-27,4**	**135**	**-19,6**	**25**	**-30,6**	**-10,7**	**13**	**-35,0**

Source : Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT.

Figure 2.1-16 : Recrutements directs sans concours en catégorie C [1] au Centre d'Action Social de la Ville de Paris en 2013

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Corps et grades ouverts au recrutement										
Adjoint administratif 2ème classe (CASVP)	18	543	2 288	2 831	266	1 331	1 597	4	14	18

Source : Centre d'action social de la Ville de Paris.

Figure 2.1-17 : Recrutement par concours externe de la Ville de Paris et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2013

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Total catégorie A dont :	**28**	**nd**	**nd**	**2 216**	**nd**	**nd**	**639**	**7**	**18**	**25**
Attaché d'administration parisienne	9	nd	nd	2 132	nd	nd	597	3	6	9
Autres concours [1]	4	nd	nd	65	nd	nd	26	2	2	4
Infirmier de soins généraux (CASVP)	15	2	17	19	2	14	16	2	10	12
Total catégorie B dont :	**89**	**nd**	**nd**	**8 159**	**nd**	**nd**	**2 632**	**37**	**58**	**95**
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées, classe normale	20	nd	nd	1 884	nd	nd	743	4	16	20
Secrétaire administratif administration générale	15	nd	nd	3 232	nd	nd	815	3	12	15
Secrétaire médico-social	5	nd	nd	969	nd	nd	284	1	4	5
Technicien des services opérationnels, spécialité nettoiement	10	nd	nd	306	nd	nd	152	8	2	10
Technicien supérieur principal, spécialité informatique	7	nd	nd	236	nd	nd	158	6	1	7
Autres concours [1]	23	nd	nd	1 135	nd	nd	446	15	8	23
Assistant de service social (CASVP)	7	6	84	90	1	19	20	0	11	11
Autres concours (CASVP) [1]	2	61	246	307	1	13	14	0	4	4
Total catégorie C dont :	**91**	**nd**	**nd**	**1 900**	**nd**	**nd**	**768**	**52**	**31**	**83**
Adjoint d'animation 1ère classe activités périscolaires	30	nd	nd	477	nd	nd	215	9	21	30
Jardinier Adjoint technique principal	12	nd	nd	333	nd	nd	140	9	3	12
Bûcheron élagueur Adjoint technique principal	10	nd	nd	72	nd	nd	32	12	0	12
Autres concours [1]	5	nd	nd	692	nd	nd	264	4	1	5
Adjoint technique 1ère classe-Cuisinier (CASVP)	20	53	19	72	30	12	42	6	3	9
Autres concours (CASVP) [1]	14	196	58	254	59	16	75	12	3	15
Total	**208**	**nd**	**nd**	**12 275**	**nd**	**nd**	**4 039**	**96**	**107**	**203**

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris, et Centre d'action social de la Ville de Paris.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Concours offrant moins de 5 postes.

Figure 2.1-18 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2013

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis		
				Hommes	Femmes	Total admis
Total catégorie A	**134**	**1 039**	**608**	**14**	**108**	**122**
Professeur de la Ville de Paris (arts plastiques, éducation musicale et des conservatoires)	11	389	209	3	8	**11**
Conseiller socio éducatif	5	172	47	1	4	**5**
Infirmier	32	165	124	2	30	**32**
Médecin généraliste	9	28	24	1	8	**9**
Médecin de PMI	10	14	10	0	3	**3**
Puéricultrice	48	107	77	1	42	**43**
Puéricultrice cadre de santé	9	19	14	0	9	**9**
Maître de conférence de l'ESCPI	6	78	74	3	3	**6**
Autres concours (1)	4	67	29	3	1	**4**
Total catégorie B	**102**	**1 105**	**698**	**5**	**97**	**102**
Éducateur de jeunes enfants	80	372	245	1	79	80
Éducateur spécialisé	7	228	161	0	7	**7**
Assistant de service social	9	408	239	0	9	**9**
Autres concours (1)	6	97	53	4	2	**6**
Total catégorie C	**109**	**1 967**	**1 280**	**38**	**71**	**109**
Agent spécialisé des écoles maternelles	60	1 479	1 010	0	60	**60**
Métallier (Adjoint technique de 1ère classe)	4	102	45	4	0	**4**
Jardinier Adjoint technique de 1ère classe	45	386	225	34	11	**45**
Total	**345**	**4 111**	**2 586**	**57**	**276**	**333**

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de 5 postes.

Figure 2.1-19 : Recrutement par la voie du 3ème concours de la Ville de Paris en 2013

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis		
				Hommes	Femmes	Total
Catégorie A						
Attaché d'administration parisienne	2	77	15	1	1	2
Catégorie B						
Secrétaire administratif d'administration générale	2	117	9	0	1	1
Total	**4**	**194**	**24**	**1**	**2**	**3**

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

Figure 2.1-20 : Recrutements externes sans concours de la Ville de Paris en 2013

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis		
				Hommes	Femmes	Total admis
Catégorie C						
Adjoint administratif 2ème classe	6	8	8	2	4	**6**
Adjoint d'accueil de surveillance et de magasinage 2ème classe (magasinier de bibliothèques)	40	1 296	1 296	13	28	**41**
Adjoint d'accueil de surveillance et de magasinage 2ème classe (accueil et surveillance des musées)	19	312	312	12	13	**25**
Auxiliaire de puériculture et de soins	200	413	307	2	220	**222**
Agent technique de la petite enfance	140	1 138	717	20	144	**164**
Éboueur	205	2 735	1 752	258	21	**279**
Adjoint technique 2ème classe, installations sportives	59	619	352	50	9	**59**
Adjoint technique 2ème classe, entretien d'espaces	30	508	182	30	0	**30**
Agent technique des écoles	60	339	314	14	48	62
Total	**759**	**7 368**	**5 240**	**401**	**487**	**888**

Source : Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris.

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

Fonction publique de l'État

Figure 2.2-1 : Concours internes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2013 [1]

		Nombres			Évolutions (%)	Évolution en moyenne annuelle (en %)
		2003	2012	2013	2013/2012	2013/2003
Postes offerts		18 927	8 817	8 181	-7,2	-8,0
Admis	Total	17 172	8 273	7 874	-4,8	-7,5
	dont femmes	*10 789*	*4 677*	*4 437*	*-5,1*	*-8,5*
	Part des femmes (en %)	62,8	56,5	56,4	-	-
Recrutés	Total	18 022	8 581	8 028	-6,4	-7,8
	dont femmes	*11 451*	*4 860*	*4 537*	*-6,6*	*-8,8*
	Part des femmes (en %)	63,5	56,6	56,5	-	-

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2012 (Éducation nationale et Intérieur). Les résultats sont estimés à partir des données partielles portant sur 489 concours internes pour 491 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Figure 2.2-2 : Recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet) dans la fonction publique de l'État en 2013

		Résultats globaux estimés			Résultats partiels															
		Postes estimés [1]	Recrutés estimés [1]	Part de recrutement résultats estimés (en %) [1]	Postes	Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité	Part des recrutements (en %)
						H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
Concours internes, examens professionnels et concours réservés																			
Concours internes	A	4 820	4 527		4 820	21 911	31 991	53 902	5 582	7 613	13 195	1 955	2 646	4 601	1 908	2 619	4 527	11,7	
	B	2 557	2 595		2 557	11 879	21 512	33 391	3 060	3 952	7 012	1 203	1 286	2 489	1 268	1 327	2 595	13,4	
	C	809	906		804	3 174	6 443	9 617	1 000	1 693	2 693	279	505	784	310	591	901	12,3	
Total concours internes		8 186	8 028	38,3	8 181	36 964	59 946	96 910	9 642	13 258	22 900	3 437	4 437	7 874	3 486	4 537	8 023	12,3	41,8
Examens professionnels changement de corps	A	599	631		599	3 671	4 444	8 115	554	798	1 352	239	348	587	260	371	631	13,8	
	B	382	433		382	2 025	3 872	5 897	423	781	1 204	119	258	377	145	288	433	15,6	
Total		981	1064	5,1	981	5 696	8 316	14 012	977	1 579	2 556	358	606	964	405	659	1064	14,5	5,5
Examens professionnels changement de grade	A	1 221	1 160		1 221	3 651	3 653	7 304	477	515	992	549	611	1 160	542	618	1 160	6,3	
	B	3 335	3 263		3 335	7 709	13 979	21 688	1 277	3 135	4 412	1 166	2 097	3 263	1 164	2 099	3 263	6,6	
	C	393	383		393	378	630	1 008	344	606	950	147	234	381	149	234	383	2,6	
Total		4 949	4 806	22,9	4 949	11 738	18 262	30 000	2 098	4 256	6 354	1 862	2 942	4 804	1 855	2 951	4 806	6,2	25,1
Total examens professionnels		5 930	5 870	28,0	5 930	17 434	26 578	44 012	3 075	5 835	8 910	2 220	3 548	5 768	2 260	3 610	5 870	7,6	30,6
Concours réservés [2]	A	4 147	3 656		4 147	4 003	5 665	9 668	1 528	2 747	4 275	1 474	2 244	3 718	1 463	2 193	3 656	2,6	
	B	960	715		960	255	1 055	1 310	109	259	368	167	543	710	167	548	715	1,8	
	C	2 827	2 704		1 036	219	1 233	1 452	117	631	748	155	750	905	156	757	913	1,6	
Total concours réservés [2]		7 934	7 075	33,7	6 143	4 477	7 953	12 430	1 754	3 637	5 391	1 796	3 537	5 333	1 786	3 498	5 284	2,3	27,6
Total concours internes, examens professionnels et concours réservés		22 050	20 973	100,0	20 254	58 875	94 477	153 352	14 471	22 730	37 201	7 453	11 522	18 975	7 532	11 645	19 177	8,1	100,0

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours réservés en 2013 (Éducation nationale et ministère économique et financier). Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet).

Figure 2.2-3 : 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 2013

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	*Dont enseignement* (1)	Total	Total	Total général	*Dont enseignement* (1)
Postes offerts (résultats estimés) (2)	**10 787**	**5 116**	**7 234**	**4 029**	**22 050**	**5 116**
Postes offerts (résultats partiels) (2)	**10 787**	**5 116**	**7 234**	**2 233**	**20 254**	**5 116**
Total recrutés (résultats estimés) (2)	**9 974**	**4 658**	**7 006**	**3 993**	**20 973**	**4 658**
Total recrutés (résultats partiels) (2)	**9 974**	**4 658**	**7 006**	**2 197**	**19 177**	**4 658**
Hommes	4 173	1 931	2 744	615	7 532	1 931
Femmes	5 801	2 727	4 262	1 582	11 645	2 727
Taux de sélectivité	7,8	5,7	9,1	5,8	8,1	5,7
Dont Concours interne						
Postes offerts (résultats estimés) (2)	**4 820**	**2 141**	**2 557**	**809**	**8 186**	**2 141**
Postes offerts (résultats partiels) (2)	**4 820**	**2 141**	**2 557**	**804**	**8 181**	**2 141**
Total recrutés (résultats estimés) (2)	**4 527**	**1 936**	**2 595**	**906**	**8 028**	**1 936**
Total recrutés (résultats partiels) (2)	**4 527**	**1 936**	**2 595**	**901**	**8 023**	**1 936**
Hommes	1 908	755	1 268	310	3 486	755
Femmes	2 619	1 181	1 327	591	4 537	1 181
Taux de sélectivité	11,7	9,7	13,4	12,3	12,3	9,7
Dont Concours réservés						
Postes offerts (résultats estimés) (2)	**4 147**	2 975	960	**2 827**	**7 934**	2 975
Postes offerts (résultats partiels) (2)	**4 147**	2 975	**960**	**1 036**	**6 143**	2 975
Total recrutés (résultats estimés) (2)	**3 656**	2 722	715	**2 704**	**7 075**	2 722
Total recrutés (résultats partiels) (2)	**3 656**	2 722	715	**913**	**5 284**	2 722
Hommes	1 463	1 176	167	156	1 786	1 176
Femmes	2 193	1 546	548	757	3 498	1 546
Taux de sélectivité	2,6	2,7	1,8	1,6	2,3	2,7
Dont Examen professionnel						
Postes offerts	**1 820**	**0**	**3 717**	**393**	**5 930**	**0**
Total recrutés	**1 791**	**0**	**3 696**	**383**	**5 870**	**0**
Hommes	802	0	1 309	149	2 260	0
Femmes	989	0	2 387	234	3 610	0
Taux de sélectivité	8,8	0,0	7,6	2,6	7,6	0,0
Examen professionnel (avec changement de corps) - loi 84-16 art. 26						
Postes offerts	599	0	382	0	981	0
Total recrutés	631	0	433	0	1 064	0
Hommes	260	0	145	0	405	0
Femmes	371	0	288	0	659	0
Taux de sélectivité	13,8	0,0	15,6	0,0	14,5	0,0
Examen professionnel (avec changement de grade) - loi 84-16 art. 58						
Postes offerts	1 221	0	3 335	393	4 949	0
Total recrutés	1 160	0	3 263	383	4 806	0
Hommes	542	0	1 164	149	1 855	0
Femmes	618	0	2 099	234	2 951	0
Taux de sélectivité	6,3	0,0	6,6	2,6	6,2	0,0

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours réservés en 2013 (Éducation nationale et ministère économique et financier). Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Figure 2.2-4 : Ensemble des recrutements et sélections internes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2013

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A																	
Professeurs du second degré	1 711	6 132	11 823	17 955	3 133	6 514	9 647	994	2 480	3 474	494	1 158	1 652	465	1 078	1 543	5,8
Professeur de lycée professionnel	1 188	2 650	2 633	5 283	960	947	1 907	-	-	(1)	588	575	1 163	576	567	1 143	1,6
Professeurs agrégés	831	6 905	9 004	15 909	4 245	5 766	10 011	792	1 026	1 818	361	469	830	356	463	819	12,1
Personnels de direction de 2ème classe	650	1 995	2 172	4 167	1 865	2 008	3 873	582	721	1 303	285	365	650	278	356	634	6,0
Attaché d'administration	569	6 796	2 354	8 341	10 695	1 549	5 247	222	645	867	137	394	531	143	404	547	9,9
Ingénieur d'études 2ème classe	482	2 110	2 641	4 751	1 768	2 277	4 045	835	967	1 802	173	210	383	169	209	378	10,6
Inspecteur des Finances publiques	450	4 117	4 859	8 976	3 474	4 113	7 587	323	561	884	164	286	450	174	276	450	16,9
Attaché principal d'administration	451	1274	1547	2821	1148	1389	2537	236	236	472	199	230	429	199	230	429	5,9
Assistant ingénieur	394	2 376	4 254	6 630	2 144	3 799	5 943	902	1 239	2141	137	180	317	136	187	323	18,7
Professeur des écoles	332	597	1 816	2 413	243	598	841	135	286	421	75	174	249	75	174	249	3,4
Attaché principal d'administration (APAENES)	286	460	600	1 060	373	486	859	-	-	(1)	125	161	286	118	168	286	3,0
Professeurs de l'enseignement technique	270	1141	1237	2378	551	395	946	237	190	427	125	122	247	123	117	240	3,8
Professeur de lycée professionnel agricole	268	224	266	490	224	266	490	160	210	370	96	126	222	93	98	191	2,2
Attaché, élève d'Institut régional d'administration	250	1534	2905	4439	1107	2120	3227	215	406	621	102	148	250	102	148	250	12,9
Catégorie B																	
Gardien de la paix de la police nationale	1 035	4 305	1 936	6 241	3 645	1 579	5 224	1 721	859	2 580	752	286	1 038	752	286	1 038	5,0
Secrétaire administratif classe supérieure	903	1 902	8 528	10 430	1 473	6 421	7 894	245	1 528	1773	144	755	899	144	755	899	8,8
Secrétaire administratif classe normale	945	2 672	18 627	21 299	1 868	13 457	15 325	195	1 611	1 806	102	778	880	96	734	830	17,4
Technicien recherche et formation classe normale	568	829	2 607	3 436	801	2 552	3 353	282	735	1 017	139	340	479	144	347	491	7,0
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	365	287	1 293	1 580	272	1 231	1 503	105	601	706	46	284	330	46	284	330	4,6
Contrôleur des Finances publiques 2ème classe	308	2 850	4 688	7 538	2 535	4 127	6 662	219	472	691	90	218	308	131	288	419	21,6
Technicien recherche et formation classe supérieure	287	482	542	1 024	369	404	773	1	14	15	144	143	287	144	143	287	2,7
Contrôleur principal des Finances publiques	216	704	894	1 598	597	742	1 339	-	-	(1)	87	129	216	85	129	214	6,2
Catégorie C																	
Adjoint administratif 1ère classe	732	720	5 991	6 711	426	3 908	4 334	75	817	892	50	625	675	50	624	674	6,4
Adjoint technique principal recherche et formation 2ème classe (Éducation nationale)	**822**	**790**	**2 475**	**3 265**	**742**	**2 366**	**3 108**	**563**	**1 398**	**1 961**	**226**	**537**	**763**	**226**	**537**	**763**	**4,1**

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Recrutements et sélections internes : concours internes, examens professionnels et concours réservés (loi Sauvadet).

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Certaines sélections ne comportent pas d'épreuves d'admissibilité.

Figure 2.2-5 : Recrutements déconcentrés [1] par voie interne [3] dans la fonction publique de l'État en 2013

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours internes dont :	**2 449**	**9 080**	**21 219**	**30 299**	**982**	**1 304**	**2 286**	**986**	**1 320**	**2 306**	**13,3**
Éducation nationale	1 671	6 456	19 997	26 453	435	1 080	1 515	439	1 096	1 535	17,5
Intérieur, Outre-mer et Collectivités locales	776	2 617	1 221	3 838	545	224	769	545	224	769	5,0
Agriculture	2	7	1	8	2	0	2	2	0	2	4,0
Examens professionnels dont :											
Éducation nationale	**887**	**760**	**3 067**	**3 827**	**180**	**679**	**859**	**180**	**679**	**859**	**4,5**
Concours réservés dont :											
Éducation nationale	**1 559**	**402**	**1 691**	**2 093**	**255**	**924**	**1 179**	**254**	**919**	**1 173**	**1,8**
Total déconcentrés résultats partiels [2] [3]	**4 895**	**10 242**	**25 977**	**36 219**	**1 417**	**2 907**	**4 324**	**1 420**	**2 918**	**4 338**	**11,9**
Total recrutements internes (résultats partiels) [2][3]	**20 254**	**58 875**	**94 477**	**153 352**	**7 453**	**11 522**	**18 975**	**7 532**	**11 645**	**19 177**	**8,1**
Part des recrutements par voie déconcentrée (en %)	24,2	17,4	27,5	23,6	19,0	25,2	22,8	18,9	25,1	22,6	
Total déconcentrés résultats globaux estimés [2]	**5 621**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**5 064**	**nd**
Total recrutements internes (résultats globaux estimés) [2][3]	**22 050**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**20 973**	**nd**
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	25,5	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	24,1	nd

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département…) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats des concours déconcentrés internes. Les résultats manquants représentent 30 postes en interne. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Ensemble des recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.2-6 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés [1] internes [2] par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2013

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours interne	242	318	560	661	646	1 307	83	356	439	2 306
Examen professionnel	-	-	-	67	491	558	113	188	301	859
Concours réservé	100	149	249	72	293	365	82	477	559	1 173
Total déconcentrés résultats partiels [3]	**342**	**467**	**809**	**800**	**1 430**	**2 230**	**278**	**1 021**	**1 299**	**4 338**
Total recrutements internes [2] (résultats partiels) [3]	**4 173**	**5 801**	**9 974**	**2 744**	**4 262**	**7 006**	**615**	**1 582**	**2 197**	**19 177**
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats partiels) (en %)	8,2	8,1	8,1	29,2	33,6	31,8	45,2	64,5	59,1	22,6
Total déconcentrés résultats globaux estimés [3]	**342**	**467**	**809**	**800**	**1430**	**2 230**	**nd**	**nd**	**2 025**	**5 064**
Total recrutements internes [2] (résultats globaux estimés) [3]	**4 173**	**5 801**	**9 974**	**2744**	**4262**	**7 006**	**nd**	**nd**	**3 993**	**20 973**
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	8,2	8,1	8,1	29,2	33,6	31,8	nd	nd	50,7	24,1

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département…) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Ensemble des recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet).

(3) Le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats des concours déconcentrés internes. Ces recrutements représentent 726 postes ouverts en catégorie C aux concours réservés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Fonction publique territoriale

Figure 2.2-7 : Recrutements par voie interne dans la fonction publique territoriale en 2013

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Catégorie A+													
Administrateur territorial	27	236	177	413	133	98	231	31	35	66	17	9	26
Conservateur des bibliothèques	7	55	104	159	39	80	119	2	13	15	0	8	8
Conservateur du patrimoine	6	41	79	120	24	51	75	nd	nd	25	2	4	6
Ingénieur en chef territorial	16	167	114	281	120	79	199	16	25	41	5	6	11
Total catégorie A+	**56**	**499**	**474**	**973**	**316**	**308**	**624**	**nd**	**nd**	**147**	**24**	**27**	**51**
Catégorie A													
Attaché de conservation de patrimoine	73	233	647	880	164	375	539	36	95	131	21	50	71
Professeur d'enseignement artistique	289	635	837	1 472	625	814	1 439	205	270	475	114	112	226
Conseiller socio- éducatif	163	169	1 242	1 411	133	1 007	1 140	97	742	839	27	136	163
Directeur d'établissement de l'enseignement artistique 2ème catégorie	7	8	11	19	8	10	18	8	10	18	3	1	4
Ingénieur	295	892	296	1 188	498	146	644	135	54	189	93	32	125
Total catégorie A	**827**	**1 937**	**3 033**	**4 970**	**1 477**	**2 199**	**3 780**	**481**	**1 171**	**1 652**	**272**	**317**	**589**
Catégorie B													
Animateur territorial	629	1 735	2 703	4 438	1 454	2 245	3 699	422	683	1 105	269	354	623
Animateur territorial principal 2ème classe	75	206	277	483	165	216	381	66	98	164	51	51	102
Assistant du patrimoine et des bibliothèques	269	576	2 212	2 788	466	1 662	2 128	104	391	495	56	198	254
Assistant conservateur principal de 2ème classe	158	308	1 376	1 684	209	807	1 016	45	273	318	29	137	166
Rédacteur	2 429	3 675	29 253	32 928	2 754	21 695	24 449	460	3 990	4 450	268	2 162	2 430
Rédacteur principal 2ème classe	630	898	5 591	6 489	478	2 938	3 416	146	897	1 043	83	543	626
Total catégorie B	**4 190**	**7 252**	**41 558**	**48 810**	**5 525**	**29 564**	**35 089**	**1 232**	**6 343**	**7 575**	**730**	**3 471**	**4 201**
Catégorie C													
Adjoint administratif 1ère classe	20	nc	nc	201	nc	nc	162	3	34	37	0	21	21
Adjoint d'animation 1ère classe	398	747	1 494	2 241	552	1 198	1 750	214	457	671	139	242	381
Adjoint du patrimoine 1ère classe	229	144	563	707	117	457	574	54	241	295	38	164	202
Adjoint technique principal 2ème classe des établissements d'enseignement	131	490	356	846	413	276	689	182	73	255	100	35	135
Agent de maîtrise	1 149	5 813	853	6 666	4 814	632	5 446	1 473	239	1 712	838	137	975
Agent social de 1ère classe	6	2	235	237	1	205	206	2	235	237			0
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM)	89	0	950	950	0	705	705	0	229	229	0	90	90
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles 1ère classe	372	18	4 335	4 353	12	3 452	3 464	4	1 626	1 630	3	356	359
Total catégorie C	**2 394**	**nd**	**nd**	**16 201**	**nd**	**nd**	**12 996**	**1 931**	**3 135**	**5 066**	**1 100**	**1 063**	**2 163**
Total	**7 467**	**nd**	**nd**	**70 954**	**nd**	**nd**	**52 489**	**3 662 (2)**	**10 630 (2)**	**14 440**	**2 135**	**4 869**	**7 004**

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.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) hors examen professionnel de la FPT : chiffres non disponibles.

(2) hors examen professionnel de la ville de Paris : chiffres non disponibles.

Figure 2.2-8 : Examen professionnel dans la fonction publique territoriale [1] par cadre d'emploi en 2013

	Inscrits [3]			Présents [3]			Admissibles [3]			Admis [3]			
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femme
Catégorie A													
Attaché principal	680	1 260	1 940	619	1 149	1 768	307	670	977	226	462	688	67,2
Biologiste Vétérinaire Pharmacien classe exceptionnelle	31	26	57	23	22	45	-	-	-	22	19	41	46,3
Total	**716**	**1 281**	**1 997**	**646**	**1 167**	**1 813**	**(2)**	**(2)**	**(2)**	**254**	**475**	**729**	**65,2**
Catégorie B													
Chef de service de police municipale principal 1ère classe	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	
Chef de service de police municipale principal 2ème classe	57	8	65	49	7	56	40	8	48	32	7	39	17,9
Éducateur des activités physiques et sportives principal 1ère classe	97	23	120	86	16	102	55	12	67	47	4	51	7,7
Éducateur des activités physiques et sportives principal 2ème classe	271	124	395	189	75	339	173	72	245	133	57	190	30,1
Rédacteur principal 1ère classe	92	655	747	73	489	562	61	449,7	511	32	219	251	87,1
Rédacteur principal 2ème classe	440	2 598	3 038	327	2 126	2 453	273	1 561	1834	171	1008	1 179	85,5
Technicien principal de 1ère classe	1 991	682	2 673	1 876	588	2 464	1 626	560	2 186	1 101	380	1 481	25,6
Technicien principal de 2ème classe	4 589	506	5 095	4 206	355	4 561	1 688	189	1 877	923	127	1 050	12,1
Total	**7 513**	**4 621**	**12 134**	**6 862**	**3 676**	**10 538**	**3 980**	**2 789**	**6 258**	**2 374**	**1 867**	**4 241**	**44,0**
Catégorie C													
Adjoint administratif 1ère classe	1 211	12 545	13 756	1 075	11 166	12 241	981	10 244	11 225	675	6 800	7 475	91,0
Adjoint technique 1ère classe	367	179	546	459	0	459	341	0	341	238	96	334	28,7
Agent de maîtrise	5 548	920	6 468	4 978	739	5 717	2 844	364	3 208	1 885	242	2 127	11,4
Total	**7 285**	**13 485**	**20 770**	**6 001**	**12 416**	**18 417**	**4 224**	**10 550**	**14 774**	**2 917**	**7 019**	**9 936**	**70,6**
Total	**15 617**	**19 284**	**34 901**	**13 156**	**17 612**	**30 768**	**(2)**	**(2)**	**(2)**	**5 545**	**9 361**	**14 906**	**62,8**

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

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) Certaines sélections ne comportent pas d'épreuves d'admissibilité.

(3) La répartition par sexe n'est pas connue pour 6 % des candidats inscrits, 26 % des présents, 17 % des admissibles et 11 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 2.2-9 : Recrutement par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2013

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis			
				Hommes	Femmes	Total	% femme
Catégorie A							
Ville de Paris	**11**	**851**	**377**	**2**	**9**	**11**	**81,8**
Attaché d'administration parisienne	9	833	366	1	8	9	88,9
Ingénieur des services techniques	2	18	11	1	1	2	50,0
CASVP	**2**	**6**	**5**	**0**	**3**	**3**	**100,0**
Total	**13**	**857**	**382**	**2**	**12**	**14**	**85,7**
Catégorie B							
Ville de Paris	**93**	**2 688**	**1 400**	**55**	**38**	**93**	**40,9**
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées classe normale	20	306	138	8	12	20	60,0
Secrétaire médico-social	10	233	106	0	10	10	100,0
Secrétaire administratif administration générale	15	1 117	515	7	9	16	56,3
Technicien des services opérationnels, spécialité nettoiement	20	309	228	18	2	20	10,0
Technicien supérieur principal, spécialité informatique	6	70	56	5	1	6	16,7
Autres concours (1)	22	653	357	17	4	21	19,0
Total	**93**	**2 688**	**1 400**	**55**	**38**	**93**	**40,9**
Catégorie C							
Ville de Paris	**75**	**584**	**380**	**35**	**38**	**73**	**52,1**
Adjoint d'animation 1ère classe activités périscolaires	50	323	234	14	36	50	72,0
Manipulateur de laboratoire Adjoint technique principal	2	32	11	2	0	2	0,0
Bûcheron élagueur - Adjoint technique principal	5	13	5	3	0	3	0,0
Jardinier - Adjoint technique principal	13	72	52	13	0	13	0,0
Agent d'accueil et de surveillance principal (spécialité médiation sociale)	5	144	78	3	2	5	40,0
CASVP	**17**	**147**	**110**	**4**	**13**	**17**	**76,5**
Total	**92**	**731**	**490**	**39**	**51**	**90**	**56,7**
Total	**198**	**4 276**	**2 272**	**96**	**101**	**197**	**51,3**

Source : Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris et Centre d'Action Sociale de la ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de 5 postes.

Figure 2.2-10 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris en 2013

	Postes offerts	Inscrits				Présents	Admis			
		Hommes	Femmes	Total inscrits	% femme		Hommes	Femmes	Total admis	% femme
Examen professionnel Ville de Paris										
Catégorie A	**30**	**44**	**50**	**94**	**53,2**	**nd**	**11**	**19**	**30**	**63,3**
Attaché d'administrations parisiennes principal	30	44	50	94	53,2	nd	11	19	30	63,3
Catégorie B	**233**	**376**	**339**	**715**	**47,4**	**nd**	**83**	**107**	**190**	**56,3**
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes de classe supérieure	78	72	116	188	61,7	nd	19	43	62	69,4
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes de classe exceptionnelle	44	22	61	83	73,5	nd	11	26	37	70,3
Technicien supérieur en chef	14	22	19	41	46,3	nd	8	6	14	42,9
Agent supérieur d'exploitation	27	158	24	182	13,2	nd	23	4	27	14,8
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe supérieure	15	14	26	40	65,0	nd	6	9	15	60,0
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe exceptionnelle	7	6	21	27	77,8	nd	2	5	7	71,4
Technicien de tranquillité publique et de surveillance principale	6	14	3	17	17,6	nd	4	2	6	33,3
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 2ème classe	7	41	12	53	22,6	nd	6	1	7	14,3
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 1ere classe	5	23	2	25	8,0	nd	4	1	5	20,0
Secrétaire médicale et social de classe supérieure	22	4	39	43	90,7	nd	0	8	8	100,0
Secrétaire médicale et social de classe exceptionnelle	8	0	16	16	100,0	nd	0	2	2	100,0
Total Ville de Paris	**263**	**420**	**389**	**809**	**48,1**	**nd**	**94**	**126**	**220**	**57,3**
Examen professionnel du CASVP										
Catégorie B										
Secrétaire administratif classe exceptionnelle (CASVP)	14	4	15	19	78,9	19	2	7	9	77,8
Secrétaire administratif classe supérieure (CASVP)	24	19	30	49	61,2	39	7	15	22	68,2
Secrétaire médicale et sociale de classe exceptionnelle (CASVP)	2	0	4	4	100,0	4	0	2	2	100,0
Secrétaire médicale et sociale de classe supérieure (CASVP)	8	0	17	17	100,0	13	0	7	7	100,0
Catégorie C										
Agent social 1ère classe	130	16	55	71	77,5	59	6	52	58	89,7
Total CASVP	**178**	**39**	**121**	**160**	**75,6**	**134**	**15**	**83**	**98**	**84,7**
Total	**441**	**459**	**510**	**969**	**52,6**	**nd**	**109**	**209**	**318**	**65,7**

Source : Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris et Centre d'Action Sociale de la ville de Paris.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

2.3 La mobilité professionnelle des agents de la fonction publique

Figure 2.3-1 : Taux de changement d'employeur en 2013 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2012 et 2013	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 756 012	1,5	2,3	3,2	**2,2**
Contractuels	945 008	9,3	9,5	9,6	**9,5**
Autres catégories et statuts	351 979	0,7	3,1	16,6	**6,2**
Bénéficiaires de contrats aidés	132 476	19,8	9,1	10,2	**14,7**
Sexe					
Femmes	3 334 636	3,3	4,2	5,6	**4,3**
Hommes	1 850 839	3,4	3,6	6,3	**3,9**
Age					
Moins de 25 ans	261 248	13,6	14,1	13,0	**13,6**
25 à 29 ans	475 451	8,6	8,2	11,7	**9,5**
30 à 39 ans	1 266 061	3,2	4,7	5,4	**4,2**
40 à 49 ans	1 556 956	2,2	3,0	3,8	**2,8**
50 à 59 ans	1 411 501	1,9	2,0	3,3	**2,2**
60 ans et plus	214 258	2,4	1,8	4,0	**2,4**
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	118 249	3,7	3,9	10,3	**4,0**
A	1 613 019	1,6	5,2	8,9	**3,5**
B	892 917	4,4	4,9	4,3	**4,5**
C	2 471 732	5,8	3,6	4,4	**4,2**
Indéterminée	89 558	13,2	7,6	9,5	**10,2**
Total	**5 185 475**	**3,4**	**4,0**	**5,7**	**4,1**

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2012 et en 2013, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 3,4 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2012 et toujours présents dans la fonction publique en 2013 ont changé d'employeur en 2013.

Figure 2.3-2 : Taux de changement de zone d'emploi en 2013 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2012 et 2013	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 756 012	5,7	0,8	1,1	**2,9**
Contractuels	945 008	9,4	3,7	4,5	**6,0**
Autres catégories et statuts	351 979	5,1	1,4	13,0	**7,0**
Bénéficiaires de contrats aidés	132 476	8,8	2,3	3,5	**5,8**
Sexe					
Femmes	3 334 636	6,3	1,5	2,7	**3,7**
Hommes	1 850 839	6,5	1,4	3,7	**4,0**
Age					
Moins de 25 ans	261 248	17,3	5,5	7,6	**9,4**
25 à 29 ans	475 451	14,9	3,8	8,1	**9,6**
30 à 39 ans	1 266 061	7,5	1,9	2,6	**4,6**
40 à 49 ans	1 556 956	4,6	0,9	1,4	**2,5**
50 à 59 ans	1 411 501	3,6	0,5	1,0	**1,8**
60 ans et plus	214 258	2,4	0,4	1,5	**1,5**
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	118 249	4,1	2,0	7,4	**4,1**
A	1 613 019	6,6	2,6	6,1	**6,1**
B	892 917	6,3	2,2	1,6	**4,0**
C	2 471 732	6,1	1,1	1,5	**2,1**
Indéterminée	89 558	9,7	3,1	7,0	**6,1**
Total	**5 185 475**	**6,4**	**1,4**	**2,9**	**3,8**

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2012 et en 2013, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 6,5 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2012 et toujours présents dans la fonction publique en 2013 ont changé de zone d'emploi en 2013.

Figure 2.3-3 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2013 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2012 et 2013	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 756 012	0,2	0,3	0,3	**0,3**
Contractuels	945 008	6,3	16,3	16,3	**12,5**
Autres catégories et statuts	351 979	1,4	6,1	1,4	**2,2**
Bénéficiaires de contrats aidés	132 476	16,1	19,0	25,5	**18,3**
Sexe					
Femmes	3 334 636	2,0	4,5	3,7	**3,3**
Hommes	1 850 839	1,6	3,7	2,9	**2,7**
Age					
Moins de 25 ans	261 248	10,2	14,2	13,5	**12,9**
25 à 29 ans	475 451	5,2	9,5	6,2	**6,7**
30 à 39 ans	1 266 061	1,8	5,1	3,4	**3,2**
40 à 49 ans	1 556 956	1,0	3,1	2,1	**2,1**
50 à 59 ans	1 411 501	0,7	1,9	1,3	**1,3**
60 ans et plus	214 258	1,3	2,0	2,0	**1,7**
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	118 249	0,6	2,3	0,6	**0,8**
A	1 613 019	1,0	4,1	2,6	**1,6**
B	892 917	1,7	4,1	2,5	**2,6**
C	2 471 732	3,9	4,1	4,5	**4,2**
Indéterminée	89 558	8,3	7,5	14,0	**7,9**
Total	**5 185 475**	**1,9**	**4,2**	**3,5**	**3,1**

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2012 et en 2013, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 1,6 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2012 et toujours présents dans la fonction publique en 2013 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2013.

Figure 2.3-4 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en fonction des changements de versant de la fonction publique et de zone d'emploi en 2013

(en %)

	Total	N'ayant pas changé de versant de la fonction publique (1)			Ayant changé de versant de la fonction publique (2)		
		Total	Ayant changé de zone d'emploi	N'ayant pas changé de zone d'emploi	Total	Ayant changé de zone d'emploi	N'ayant pas changé de zone d'emploi
	Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)						
Sexe							
Femmes	0,9	0,9	4,7	0,8	13,3	16,7	9,8
Hommes	1,0	1,0	4,5	0,9	14,7	18,4	9,9
Age							
Moins de 25 ans	0,5	0,5	1,5	0,3	11,4	14,9	4,3
25 à 29 ans	0,9	0,9	3,6	0,7	19,3	26,2	7,3
30 à 39 ans	1,0	1,0	5,2	0,8	14,3	17,1	11,2
40 à 49 ans	1,0	1,0	5,4	0,9	11,1	12,8	9,5
50 à 59 ans	0,9	0,9	4,7	0,9	12,5	17,1	8,2
60 ans et plus	0,9	0,8	3,7	0,8	39,3	75,0	25,0
Catégorie hiérarchique de départ							
A	0,2	0,2	1,4	0,2	10,8	16,9	2,7
B	1,6	1,6	8,8	1,4	25,1	27,2	22,6
C	1,2	1,2	10,0	1,1	9,5	10,1	9,0
Total	**1,0**	**0,9**	**4,6**	**0,8**	**13,7**	**17,2**	**9,8**

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2012 et en 2013. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2012 ne sont pas inclus.

Lecture : 0,9 % des femmes fonctionnaires civils présentes en 2012 et en 2013 ont changé de catégorie hiérarchique en 2013. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 13,3 % ont changé également de catégorie hiérarchique en 2013. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de zone d'emploi, 16,7 % ont changé également de catégorie hiérarchique.

(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 3 610 651 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 5 060 agents fonctionnaires civils ayant changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

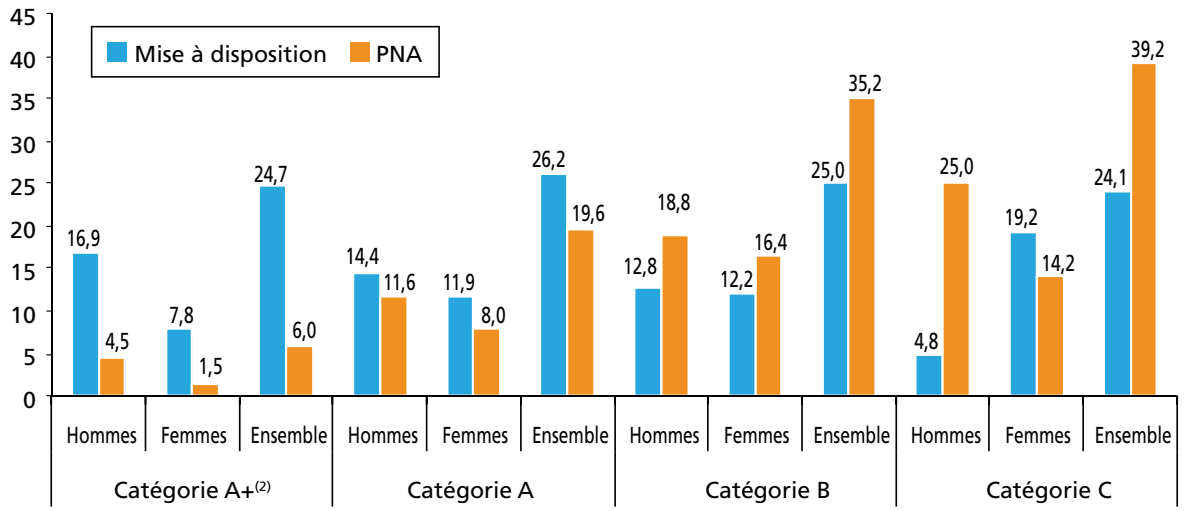
Figure 2.3-5 : Répartition par sexe des agents titulaires civils des ministères, en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine de 2009 à 2013

		2009 (1)	2010 (1)	2011 (1)	2012 (1)	2013 (1)
Mise à disposition	Hommes		46,6		50,4	48,9
	Femmes		53,4		49,6	51,1
Titulaires affectés en Position Normale d'Activité (PNA) (2)	Hommes	41,5 (3)	51,5 (3)	52,3 (3)	40,7 (3)	59,9 (3)
	Femmes	58,5 (3)	48,5 (3)	47,7 (3)	59,3 (3)	40,1 (3)
Détachement	Hommes		51,5		54,4 (4)	54,6
	Femmes		48,5		45,6 (4)	45,4
Disponibilité	Hommes	35,1		33,8		34,2
	Femmes	64,9		66,2		65,8
Hors cadres	Hommes	71,2		69,3		66,6
	Femmes	28,8		30,7		33,4

Sources : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.
Lecture : au 31 décembre 2013, 48,9 % des fonctionnaires mis à disposition sont des hommes.
(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 et 2010 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville ; en 2012 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et pour la Direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF) ; en 2013 pour le ministère de la Culture et pour la Direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF).
(2) L'affectation en Position Normale d'Activité (PNA) a été instaurée par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008, et mise en œuvre par la circulaire n°2179 du 28 janvier 2009.
(3) En 2009 deux ministères n'ont pas pu donner la répartition H/F pour l'affectation en PNA ; ils représentent 5,9 % du total des effectifs affectés en PNA. En 2010, un ministère n'a pas donné la répartition H/F; il représente 4,2 % du total des effectifs. En 2011 trois ministères n'ont pas pu donner la répartition H/F ; ils représentent 6,3 % du total des effectifs affectés en PNA. En 2012, un ministère n'a pas pu donner la répartition H/F ; il représente 3,7 % du total des effectifs affectés en PNA. En 2013, un ministère n'a pas pu donner la répartition H/F ; il représente 14,0 % du total des effectifs affectés en PNA. Par ailleurs, les modalités de décompte des agents en PNA ont fait l'objet d'une refonte au ministère de l'Éducation nationale en 2013.
(4) En 2012 un ministère n'a pas pu donner la répartition des hommes et des femmes pour les détachements ; il représente 0,6 % du total des effectifs en détachement.

Figure 2.3-6 : Répartition des agents titulaires civils des ministères (1) mis à disposition et en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 (résultats partiels)

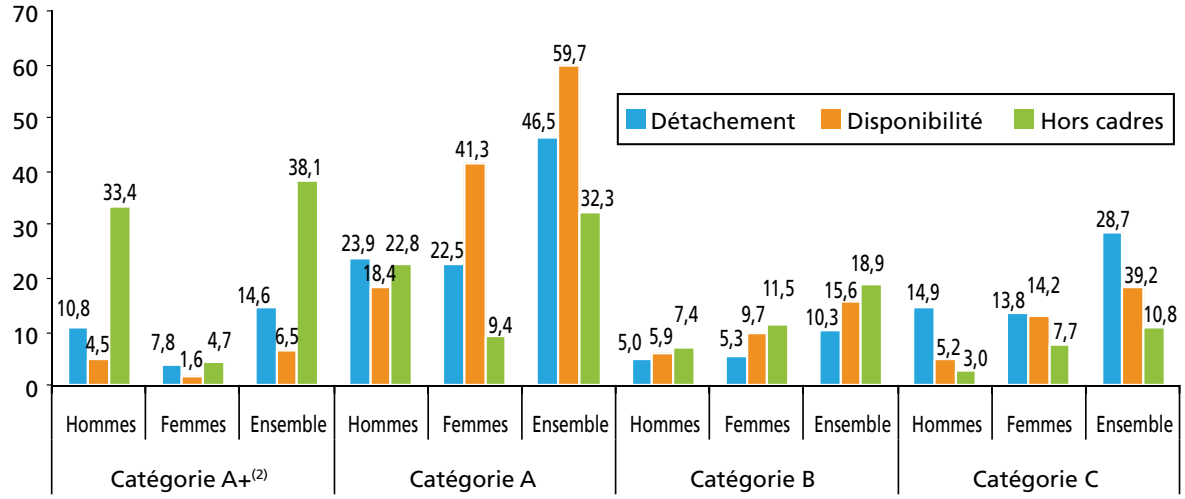
(en %)



Sources : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.
Lecture : 11,9 % des titulaires civils des ministères mise à disposition sont des femmes appartenant à la catégorie A (14,4 % d'hommes).
(1) Résultats partiels, hors ministères de la Culture et hors la Direction des Services Administratifs et Financiers des services du Premier ministre (DSAF).
(2) En 2013, les modalités de décompte des agents en PNA ont fait l'objet d'une refonte au ministère de l'Éducation nationale. Les statistiques sur les PNA ne sont donc pas comparables entre 2012 et 2013.

Figure 2.3-7 : Répartition des agents titulaires civils des ministères [1] en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 (résultats partiels)

(en %)



Sources : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.
Lecture : 41,3 % des titulaires civils des ministères en disponibilité sont des femmes appartenant à la catégorie A (18,4 % d'hommes).
(1) Résultats partiels, hors ministères de la Culture et hors la Direction des Services Administratifs et Financiers des services du Premier ministre (DSAF).
(2) En 2013, les modalités de décompte des agents en PNA ont fait l'objet d'une refonte au ministère de l'Éducation nationale. Les statistiques sur les PNA ne sont donc pas comparables entre 2012 et 2013.

Figure 2.3-8 : Effectifs des agents en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine (*) dans la fonction publique territoriale par sexe au 31 décembre 2011 et 2013 [3]

	2011		2013	
	Total	% Femmes	Total	% Femmes
En disponibilité [1]	**39 059**	67,4	**42 522**	66,8
- Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les non titulaires (article 72)	35 457	67,8	38 619	67,2
- dont disponibilité de droit	*10 456*	*78,5*	*9 047*	*80,0*
- En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent	3 601	62,7	3 903	62,7
En position hors cadres (article 70) [2]	**115**	46,3	**96**	27,1
En congé spécial (article 99) [2]	**338**	47,9	**146**	59,6
Autres positions particulières [2]	**2 845**	66,6	**-**	-
Détachés dans une autre structure (article 64) [2]	**11 272**	62,6	**9 164**	56,6
• Fonction publique de l''État	3 762	66,2	3 433	61,7
• Fonction publique hospitalière	1 312	84,4	1 062	77,3
• Autre collectivité	3 257	63,2	2 235	50,0
• Fonction publique d'un État de l'Union européenne	25	54,9	-	-
• Autres structures	2 918	47,4	2 434	46,6
Mis à disposition dans une autre structure (article 61) [2]	**13 214**	63,6	**13 666**	62,9
dont mis à disposition d'une organisation syndicale	*634*	*52,7*	*466*	*56,6*
Total	**66 843**	65,7	**65 594**	64,5

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.
(*) Aux fins de comparabilité avec la FPE, ne sont présentées ici que les mobilités statutaires « sortantes ».
Note : Ces données ne sont que des estimations provenant de l'exploitation des «bilans sociaux» et ne peuvent pas être considérées comme exactes à l'unité près.
(1) Fonctionnaires et non titulaires.
(2) Fonctionnaires uniquement.
(3) Enquête biennale, les chiffres 2012 ne sont pas connus.

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

En 2014, le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et au Service des retraites de l'État (SRE) ralentit par rapport aux années précédentes. 44 100 nouvelles pensions de droit direct ont ainsi été attribuées aux fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et Orange (–4 % par rapport à 2013, contre +7 % en 2013 par rapport à 2012), et 11 800 nouvelles pensions de droit direct aux militaires (–0,5 % par rapport à 2013, contre +3,6 % en 2013 par rapport à 2012). À la CNRACL, après la forte baisse en 2012 liée aux contrecoups de la réforme de la retraite anticipée des fonctionnaires parents de trois enfants, et la reprise de 2013, 32 800 nouvelles pensions de droit direct aux fonctionnaires territoriaux (+1,0 % par rapport à 2013) et 21 700 nouvelles pensions de droit direct aux fonctionnaires hospitaliers (+0,2 % par rapport à 2013) ont été attribuées.

En 2014, la part de fonctionnaires civils de la FPE concernés par la décote diminue et celle de fonctionnaires civils concernés par la surcote reste stable

En 2014, parmi les fonctionnaires civils, les femmes sont un peu plus concernées par la surcote que les hommes. La part des femmes bénéficiant d'une surcote est de 31,7 % (31,4 % en 2013), celle des hommes est de 30,5 % en 2014 (31,1 % en 2013). Les agents de catégories A et B continuent d'être davantage bénéficiaires d'une surcote que les autres.

Les départs anticipés de parents de trois enfants : principalement pour les femmes

Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux chez les agents ayant quinze ans de services effectifs recouvrent trois cas : soit avoir trois enfants vivants ou élevés pendant neuf ans, soit avoir un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité de plus de 80 %, soit avoir un conjoint invalide. Ce type de départ concerne principalement des femmes. Depuis le 1er janvier 2012, le dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants ayant quinze années de services effectifs est fermé. Le droit au départ anticipé est resté acquis pour les parents remplissant les conditions de parentalité et d'ancienneté avant le 1er janvier 2012. Ces départs constituent le principal cas de départ anticipé pour motif familiaux.

Les comportements de départ à la retraite des agents de catégories A+ dans les trois versants de la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État, les comportements de départ à la retraite des agents civils de catégorie A+ sont spécifiques par rapport à ceux des autres fonctionnaires.

L'écart de pension moyenne entre les femmes et les hommes de catégorie A+ au moment de la liquidation (-13,1 %) est sensiblement plus faible que pour l'ensemble des fonctionnaires civils (-17,8 %). Pour les agents de catégorie A+, l'écart de pension entre femmes et hommes relève avant tout de l'écart de rémunération indiciaire atteinte avant la liquidation (-7,1 % d'écart entre indices majorés moyens à la liquidation ; cet écart étant de 14,1 % pour l'ensemble des fonctionnaires civils). La durée d'assurance totale des femmes de catégorie A+ est inférieure de 1,2 % à celles des hommes de même catégorie.

Figure 2.4-1 : Effectifs et caractéristiques des fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange, hors départs pour invalidité), dont la pension est entrée en paiement en 2014

		Nombre de départs à la retraite (hors invalidité)				Age de départ à la retraite		Indice majoré à la liquidation en 2014				Montant mensuel des pensions de droit direct en 2014 (en euros) Pension principale et accessoires			
		Nombre de départs en 2014	Évolution 2013/2014 (en %)	Dont nombre départs pour motifs familiaux en 2014	Évolution 2013/2014 (en %)	Age moyen de première mise en paiement en 2014	Évolution 2013/2014 (en mois)	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
Ensemble	Ensemble titulaires civils dont :	41 449	-4,30 %	3 363	-1,40 %	61,3	3,00	662	515	658	783	2 261	1 573	2 159	2 745
	Catégories A+	2 735	-3,10 %	145	7,40 %	65,1	3,12	1 041	821	1 058	1 164	3 955	3 024	3 914	4 958
	Catégories A (hors A+)	21 764	-6,80 %	2 590	-4,20 %	61,3	3,24	751	658	741	783	2 545	2 104	2 544	2 933
Femmes	Ensemble titulaires civils dont :	22 940	-4,80 %	3 243	-1,60 %	61,3	3,24	617	443	612	746	2 061	1 478	1 985	2 586
	Catégories A+	797	-3,70 %	144	7,50 %	64,6	4,20	988	821	963	1 139	3 632	2 770	3 639	4 556
	Catégories A (hors A+)	12 271	-6,50 %	2 013	-4,20 %	60,9	3,12	725	658	741	783	2 407	1 988	2 444	2 816
Hommes	Ensemble titulaires civils dont :	18 509	-3,60 %	120	3,40 %	61,4	2,64	718	562	706	813	2 508	1 808	2 369	3 019
	Catégories A+	1 938	-2,80 %	1	0,00 %	65,3	2,76	1 063	963	1 058	1 270	4 087	3 134	4 079	5 209
	Catégories A (hors A+)	9 493	-7,20 %	30	-3,20 %	61,9	3,48	785	695	783	821	2 725	2 249	2 658	3 154

Source : DGFiP - Service des retraites de l'État – base des pensions 2014.

Champ : fonctionnaires civils de la FPE (hors La poste et Orange, hors départs pour invalidité).

À la CNRACL, les comportements de départ à la retraite des agents de catégorie A+ sont spécifiques par rapport à ceux des autres catégories statutaires

En 2014, 665 pensions de droit direct (soit 1,2 % de l'ensemble des pensions de droit direct à la CNRACL), dont 8 pensions pour motif d'invalidité, sont entrées en paiement suite au départ à la retraite d'agents de catégorie A+ de la FPT et la FPH. Parmi les femmes de catégorie A+ (221, soit un tiers des départs), 22,6 % ont liquidé leur pension pour motifs familiaux. Cette proportion est supérieure à celle de l'ensemble des femmes (13,1 %) et à celle des autres femmes de catégorie A (10 %).

En 2014, l'âge moyen à la date d'effet de la pension des agents de catégorie A+ (63,3 ans) est plus élevé que celui de l'ensemble des départs (60,2 ans), et que celui des autres agents de catégorie A (61,3 ans).

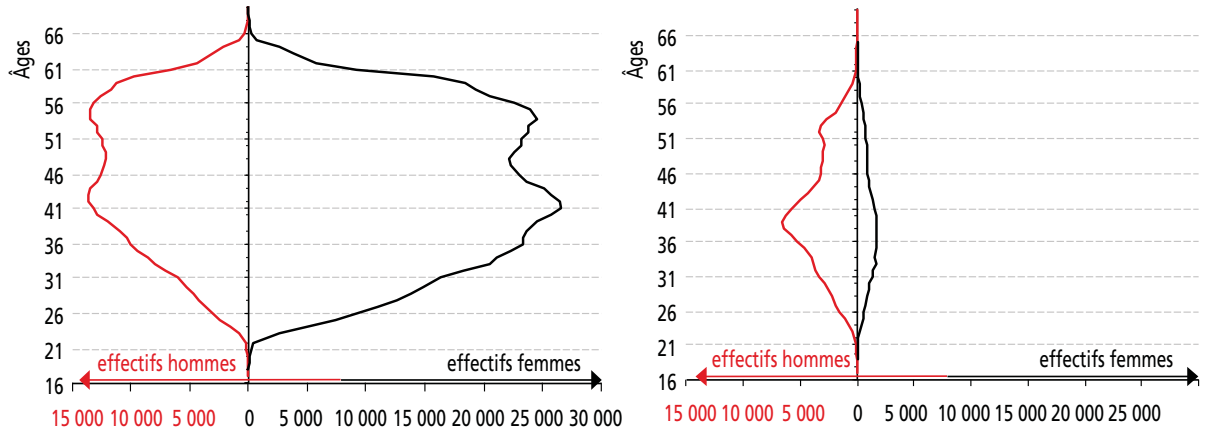
Au sein des agents de catégorie A+, l'âge moyen de départs des hommes (63,4 ans) est légèrement supérieur à celui des femmes (63,2 ans). Sur l'ensemble des départs de fonctionnaires de la FPT et la FPH, l'âge moyen de départ est de 60,5 ans pour les hommes contre 60 ans pour les femmes, soit un écart légèrement plus important. Par ailleurs, pour les autres agents de catégorie A, on constate un écart de plus d'un an : 62,1 ans pour les hommes et 61 ans pour les femmes.

En 2014, l'indice majoré moyen à la liquidation des agents de catégorie A+ est de 931 (942 pour les femmes et 926 pour les hommes).

Le montant mensuel moyen (montant principal et accessoires) des pensions entrées en paiement en 2014 s'élève à 3 248 euros pour les catégories A+ (3 014 euros pour les femmes et 3 364 euros pour les hommes). La durée d'assurance totale des femmes de catégorie A+ est inférieure à celles des hommes de même catégorie de 1,8 %.

Effectifs et principales caractéristiques des agents dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.4-2 : Pyramide des âges des fonctionnaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2013



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre 2013.

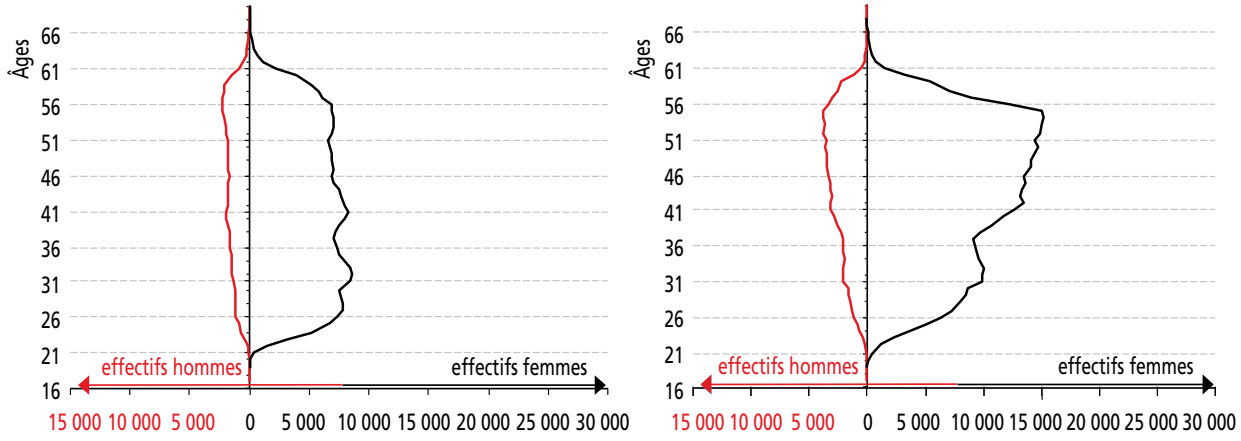
Note de lecture : 156 300 agents fonctionnaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2013, soit 11,8 % de l'ensemble des agents fonctionnaires des ministères. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

Dans la FPT, la DGCL (Département des études et statistiques locales) estime que les fonctionnaires territoriaux susceptibles d'occuper un emploi classé en catégorie active seraient de l'ordre de 5 à 10 % des effectifs.

Dans la FPH, le classement en catégorie active concerne essentiellement les personnels infirmiers et paramédicaux en contact avec les malades et les autres personnels hospitaliers (soit environ 416 000 agents).

Au total, 498 500 agents fonctionnaires étaient susceptibles d'occuper un emploi classé en catégorie active au 31/12/2013, soit 59,6 % de l'ensemble des agents fonctionnaires de la FPH, en très léger recul de plus par rapport à 2012 (60,1 %). La part des 50 ans et plus est plus importante chez les fonctionnaires de catégorie active que chez les fonctionnaires de catégorie sédentaire (respectivement 33,0 % et 29,1 %). Ce résultat transitoire provient du choix offert aux infirmiers de garder leur « statut actif » en restant classé en catégorie B, ou de passer en catégorie A avec perte du caractère de catégorie active. Parmi les personnes proches de la retraite, peu ont choisi de passer en catégorie A.

Figure 2.4-3 : Pyramide des âges des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2013



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer. Agents fonctionnaires au 31 décembre 2013.

Note de lecture : 498 500 agents fonctionnaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2013, soit 59,6 % de l'ensemble des agents fonctionnaires. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

Figure 2.4-4 : Effectifs, et principales caractéristique par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2014 (1ère partie)

	SRE (fonction publique de l'État) (1)				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	**25 990**	**28 316**	**10 645**	**1 125**	**2054 (9)**	**342 (9)**	**15 284**	**17 498**	**4 815**	**16 932**
Départs pour invalidité	1 536	2 141	1 507	242	37 (10)	8 (10)	1 633	2 081	392	1 418
Départs pour carrières longues	3 296	4 024	-	-	500 (10)	45 (10)	6 552	3 858	1 575	1 628
Départs pour motifs familiaux (2)	161	3 470	0	4	0 (10)	15 (10)	27	2 102	6	2 425
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (3)	8 392	5 234	-	-	nd	nd	1 963	234	1 865	11 008
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires										
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	60,5	60,8	45,1	42,0	58,9 (11)	58,6 (11)	60,5	61,2	59,7	58,6
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	96,8	98,6	99,4	99,6	75,5 (10)	52,4 (10)	98,7	99,0	97,9	98,1
Durée de services acquis (en trimestres)	143,9	136,2	99,4	82,3	nd	nd	119,4	102,8	135,0	123,7
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	4,7	7,5	36,1	24,5	nd	nd	1,9	5,8	1,4	6,7
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	168,5	168,0	135,1	108,1	nd	nd	170,5	169,6	170,7	168,9

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.
Champ :
Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.
(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont calculés hors pensions anciennement cristallisées, le calcul de ces indicateurs est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs.
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) Sur les 3 631 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2014, 1 555 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits.
De même, sur les 4 560 départs pour motifs familiaux à la CNRACL, 2 879 correspondent réellement à des départs avant l'âge légal des sédentaires (60 ans ou plus selon les générations). Les données transmises par la CNRACL excluent les départs pour handicap, celles transmises par la SRE les incluent. Pour le régime de la CNRACL, les départs pour handicap sont classés parmi les départs pour ancienneté et non pas avec les départs pour motifs familiaux.
(3) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.
(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.
Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.
(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.
(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.
(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.
(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).
(9) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avances.
(10) Les effectifs de départs pour invalidité, carrières longues, motifs familiaux et pour service actif, ainsi que la part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation ont été calculés sur la base des titres définitifs uniquement (1 549 départs de droit direct pour les hommes et 252 pour les femmes).
(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 (1 817 départs de droit direct pour les hommes et 299 pour les femmes), dont la date de radiation des cadres est présente dans la base du FSPOEIE.
(12) Seul 1 % des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.
(13) Les effectifs de calcul de la pension mensuelle moyenne comprennent uniquement les pensionnés en titre définitif dont la pension est en paiement (la mise en paiement de la pension peut demander un délai) (ce qui représente 1 532 départs de droit direct pour les hommes et 241 pour les femmes).
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.4-4 : Effectifs, et principales caractéristique par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2014 (2ème partie)

	SRE (fonction publique de l'État) [1]				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Décote et surcote										
Part des pensions avec décote (en %) [4]	14,4	14,0	10,4	17,7	5,5	13,4	4,4	8,5	7,5	8,6
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) [4]	-139,0	-137,8	-57,9	-48,3	-108,7	-108,6	-92,3	-87,8	-103,9	-110,6
Taux moyen de décote (en %) [4]	7,5	9,1	6,4	7,0	7,3	10,2	7,1	10,7	7,4	10,5
Coût induit par la décote (en millions d'euros) [4][5]	-6,3	-6,5	-0,8	-0,1	-0,1	-0,1	-0,7	-1,6	-0,4	-1,9
Part des pensions avec surcote (en %) [4]	30,5	31,7	-	-	7,1	2,4	21,1	25,7	16,6	11,4
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) [4]	383,5	268,7	-	-	163,2	126,0	219,9	179,2	242,5	188,7
Taux moyen de surcote (en %) [4]	13,7	12,4	-	-	10,7	10,6	13,5	13,1	11,7	10,7
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) [4][5]	36,5	28,9	-	-	0,3	0,0	8,5	9,7	2,3	4,4
Taux de liquidation										
Taux moyen de liquidation (en %)	69,5	67,6	60,5	49,6	64,0	58,8	57,2	52,0	63,3	60,7
Part des pensions au taux plein (en %) [6]	27,2	31,2	48,3	21,2	11,5	8,5	14,2	13,7	14,2	17,8
Indice moyen à la liquidation	662,3	597,0	513,5	437,3	- [12]	- [12]	453,6	425,8	478,6	469,0
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,8	7,0	20,0	24,2	1,5	3,1	34,3	34,4	21,5	18,2
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) [7]	263,5	207,0	295,6	201,0	206,7	165,6	157,9	107,1	175,1	139,9
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	25,7	13,1	14,1	3,6	25,0	10,7	29,6	21,7	30,3	16,2
Pension mensuelle moyenne										
Avantage principal et accessoire (en euros) [8]	2 280	1 968	1 628	1 117	1 981 [13]	1 573 [13]	1 374	1 174	1 567	1 466

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.
Champ :
Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.
(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont calculés hors pensions anciennement cristallisées, le calcul de ces indicateurs est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs.
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) Sur les 3 631 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2014, 1 555 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits.
De même, sur les 4 560 départs pour motifs familiaux à la CNRACL, 2 879 correspondent réellement à des départs avant l'âge légal des sédentaires (60 ans ou plus selon les générations).
Les données transmises par la CNRACL excluent les départs pour handicap, celles transmises par la SRE les incluent. Pour le régime de la CNRACL, les départs pour handicap sont classés parmi les départs pour ancienneté et non pas avec les départs pour motifs familiaux.
(3) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.
(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.
Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.
(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.
(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.
(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.
(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).
(9) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avances.
(10) Les effectifs de départs pour invalidité, carrières longues, motifs familiaux et pour service actif, ainsi que la part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation ont été calculés sur la base des titres définitifs uniquement (1 549 départs de droit direct pour les hommes et 252 pour les femmes).
(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 (1 817 départs de droit direct pour les hommes et 299 pour les femmes), dont la date de radiation des cadres est présente dans la base du FSPOEIE.
(12) Seul 1 % des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.
(13) Les effectifs de calcul de la pension mensuelle moyenne comprennent uniquement les pensionnés en titre définitif dont la pension est en paiement (la mise en paiement de la pension peut demander un délai) (ce qui représente 1 532 départs de droit direct pour les hommes et 241 pour les femmes).
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.4-5 : Effectifs et principales caractéristique, 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 2014 (1ère partie)

	SRE (fonction publique de l'État) (1)								CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange : départs pour ancienneté (2)				Pensions militaires : tous motifs de départ				Fonction publique territoriale : départs pour ancienneté (2)			Fonction publique hospitalière : départs pour ancienneté (2)		
	Catégorie sédentaire (3)	Catégorie active (4)		Carrières longues	Terre, Mer et Air		Gendarmerie		Catégorie sédentaire (3)	Catégorie active (4)	Carrières longues	Catégorie sédentaire (3)	Catégorie active (4)	Carrières longues
		Départ à 55 ans	Départ à 50 ans		Non officiers	Officiers	Non officiers	Officiers						
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	**27 654**	**11 070**	**954**	**7 320**	**7 681**	**1 549**	**2 130**	**410**	**14 336**	**2 001**	**10 410**	**4 272**	**9 974**	**3 203**
Hommes (en %)	47,2	63,8	91,2	45,0	87,2	94,9	97,1	99,0	35,6	91,9	62,9	26,0	17,1	49,2
Femmes (en %)	52,8	36,2	8,8	55,0	12,8	5,1	2,9	1,0	64,4	8,1	37,1	74,0	82,9	50,8
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires														
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	62,6	58,5	52,7	60,2	40,7	51,9	52,1	56,2	62,7	59,2	60,4	61,6	58,2	60,3
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	96,2	99,9	86,2	99,6	99,9	96,1	100,0	99,3	98,0	99,5	99,4	94,4	98,4	99,3
Durée de services acquis (en trimestres)	140,7	146,6	125,7	147,4	81,7	126,1	125,9	144,2	103,9	135,1	124,1	114,0	134,1	139,5
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	5,0	7,6	19,6	4,1	33,1	54,6	28,3	30,7	3,9	9,7	2,2	4,9	5,3	3,0
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	170,9	165,7	158,8	175,2	114,7	183,2	155,0	175,9	170,3	175,4	175,8	167,1	173,0	175,6

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.
Champ :
Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.
(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont hors pensions anciennement cristallisées, le calcul de ces indicateurs est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs.
NB : Les militaires ne sont pas concernés par la surcote.
(2) A la CNRACL, les départs pour handicap ne sont pas pris en compte (par exemple, en 2013, ceci représentait 156 nouveaux pensionnés pour la FPT et 49 pour la FPH). Au SRE, les départs pour handicap sont pris en compte.
(3) Au SRE, pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues.
A la CNRACL, hors départs anticipés pour carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et hors départs anticipés pour handicap.
(4) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.
(5) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.
Pour les indicateurs concernant la décote, les départs en invalidité n'ont pas été pris en compte.
(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.
(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.
(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.
(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.4-5 : Effectifs et principales caractéristique, 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 2014 (2ème partie)

	SRE (fonction publique de l'État) (1)								CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange : départs pour ancienneté (2)				Pensions militaires : tous motifs de départ				Fonction publique territoriale : départs pour ancienneté (2)			Fonction publique hospitalière : départs pour ancienneté (2)		
	Catégorie sédentaire (3)	Catégorie active (4)		Carrières longues	Terre, Mer et Air		Gendarmerie		Catégorie sédentaire (3)	Catégorie active (4)	Carrières longues	Catégorie sédentaire (3)	Catégorie active (4)	Carrières longues
		Départ à 55 ans	Départ à 50 ans		Non officiers	Officiers	Non officiers	Officiers						
Décote et surcote														
Part des pensions avec décote (en %) (5)	14,6	28,7	17,6	-	14,3	9,2	2,4	3,4	12,8	8,8	-	13,2	10,1	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-137,1	-132,3	-130,2	-	-44,5	-145,1	-46,9	-119,1	-83	-89	-	-99	-95	-
Taux moyen de décote (en %) (5)	8,2	7,5	8,4	-	6,3	7,7	6,5	5,7	9,2	6,9	-	8,3	8,2	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (5)(6)	-6,7	-5,0	-0,3	-	-0,6	-0,2	0,0	0,0	-1,8	-0,2	-	-0,7	-1,1	-
Part des pensions avec surcote (en %) (5)	51,1	11,4	0,0	nd	-	-	-	-	41,3	11,8	7,0	38,7	5,7	6,6
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	324,6	314,7	0,0	nd	-	-	-	-	206,2	217,6	71,8	223,8	183,3	69,9
Taux moyen de surcote (en %) (5)	13,0	13,2	0,0	nd	-	-	-	-	14,1	12,4	4,4	11,8	10,4	0,0
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (5)(6)	55,1	4,8	0,0	nd	-	-	-	-	14,6	0,6	0,6	4,4	1,3	0,2
Taux de liquidation														
Taux moyen de liquidation (en %)	69,8	70,0	66,3	68,5	51,5	75,0	73,4	78,5	52,4	66,3	57,5	56,5	64,0	64,8
Part des pensions au taux plein (en %) (7)	28,2	31,3	16,0	39,3	29,1	79,0	72,4	91,7	12,9	30,9	15,8	20,4	12,5	24,5
Indice moyen à la liquidation	668,5	617,7	619,5	560,3	411,7	802,5	574,0	805,8	453,6	482,4	435,9	495,7	477,8	460,4
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,1	2,1	3,4	8,9	30,8	0,1	1,4	0,0	28,2	17,9	33,6	19,6	14,3	16,5
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) (8)	288	220	230	216	201	413	229	355	121,4	197,0	139,2	134,0	171,0	156,5
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	13,6	17,4	28,6	11,3	6,2	33,3	19,4	32,4	20,0	30,5	18,9	16,0	5,9	14,2
Pension mensuelle moyenne														
Avantage principal et accessoire (en euros) (9)	2 282	2 071	2 012	1 853	1 092	2 978	2 031	3 059	1 261,9	1 598,4	1 280,1	1 469,8	1 533,8	1 462,6

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.
Champ :
Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.
(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont hors pensions anciennement cristallisées, le calcul de ces indicateurs est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs.
NB : Les militaires ne sont pas concernés par la surcote.
(2) A la CNRACL, les départs pour handicap ne sont pas pris en compte (par exemple, en 2013, ceci représentait 156 nouveaux pensionnés pour la FPT et 49 pour la FPH). Au SRE, les départs pour handicap sont pris en compte.
(3) Au SRE, pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues.
A la CNRACL, hors départs anticipés pour carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et hors départs anticipés pour handicap.
(4) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.
(5) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.
Pour les indicateurs concernant la décote, les départs en invalidité n'ont pas été pris en compte.
(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.
(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.
(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.
(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.4-6 : Effectifs et principales caractéristique des pensions de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2014

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris 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)	**1 999**	**16 458**	**164**	**6 770**	**59**	**1 357**	**1 329**	**5 110**	**531**	**2 756**
Hommes	601	3 876	6	60	5	59	435	1 088	328	1 269
Femmes	1 038	12 504	125	6 644	53	1 295	869	3 995	196	1 467
Orphelins (3)	360	78	33	66	1	3	25	27	7	20
Âge moyen des bénéficiaires										
Âge moyen de première mise en paiement (en années) (2)	54,3	75,7	44,3	74,9	53,9	76,9	54,1	73,0	54,5	72,9
Pension mensuelle moyenne										
Avantage principal (en euros) (2)	745	981	770	867	770	855	490	607	538	640
Avantage principal et accessoire (en euros) (2)	772	1 025	786	916	787	895	511	643	568	677

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs ne comprennent pas les pensions anciennement cristallisées.

(2) L'âge moyen de première mise en paiement, et les avantages principaux et 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'orphelin majeur infirme uniquement.

Figure 2.4-7 : 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 2014

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 FPT
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Hommes	Femmes	Dont départs pour carrières longues	Dont départs pour motifs familiaux (1)	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	**Ensemble des départs pour motif d'invalidité**	Hommes	Femmes	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	**29 068**	**13 651**	**15 417**	**10 410**	**2 129**	**2 057**	**3 714**	**1 633**	**2 081**	**140**	**32 782**
< 55 ans	**141**	21	120	0	127	4	**1 220**	534	686	46	**1 361**
55 ans	**76**	32	44	0	36	8	**209**	101	108	13	**285**
56 ans	**408**	354	54	0	34	358	**225**	91	134	10	**633**
57 ans	**345**	284	61	20	40	263	**249**	126	123	21	**594**
58 ans	**551**	405	146	174	114	228	**290**	134	156	7	**841**
59 ans	**731**	505	226	323	145	239	**345**	175	170	16	**1 076**
60 ans	**9 045**	5 630	3 415	7 956	338	542	**470**	226	244	17	**9 515**
61 ans	**8 464**	2 819	5 645	1 640	544	182	**326**	124	202	3	**8 790**
62 ans	**2 718**	1 074	1 644	297	212	100	**155**	53	102	4	**2 873**
63 ans	**1 652**	669	983	0	131	51	**92**	31	61	0	**1 744**
64 ans	**1 257**	493	764	0	113	26	**70**	20	50	0	**1 327**
65 ans	**2 722**	1 021	1 701	0	199	47	**60**	17	43	3	**2 782**
> 65 ans	**958**	344	614	0	96	9	**3**	1	2	0	**961**
Âge moyen	**61,6**	**61,2**	**62,0**	**60,4**	**61,0**	**59,4**	**56,2**	**56,1**	**56,3**	**56,4**	**61,0**

Sources : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(1) Hors départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

Figure 2.4-8 : 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 2014

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux (1)						Départs pour motif d'invalidité				Ensemble des pensions de droit direct de la FPH
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Hommes	Femmes	Dont départs pour carrières longues	Dont départs pour motifs familiaux (1)	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	**Ensemble des départs pour motif d'invalidité**	Hommes	Femmes	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	**19 937**	**4 423**	**15 514**	**3 203**	**2 431**	**12 003**	**1 810**	**392**	**1 418**	**854**	**21 747**
< 55 ans	**360**	2	358	0	360	256	**730**	113	617	374	**1 090**
55 ans	**272**	10	262		248	243	**174**	33	141	115	**446**
56 ans	**4 097**	455	3 642		376	4 073	**197**	35	162	123	**4 294**
57 ans	**1 749**	268	1 481	17	218	1 712	**150**	32	118	74	**1 899**
58 ans	**1 471**	280	1 191	78	209	1 330	**132**	40	92	59	**1 603**
59 ans	**1 228**	281	947	100	196	1 067	**148**	55	93	50	**1 376**
60 ans	**5 001**	1 635	3 366	2 518	349	1 859	**178**	54	124	51	**5 179**
61 ans	**3 239**	745	2 494	434	232	775	**56**	15	41	6	**3 295**
62 ans	**1 054**	279	775	56	106	373	**22**	10	12	0	**1 076**
63 ans	**450**	138	312		44	100	**9**	2	7	1	**459**
64 ans	**343**	107	236		34	79	**9**	3	6	1	**352**
65 ans	**530**	169	361		40	116	**5**	0	5	0	**535**
> 65 ans	**143**	54	89		19	20	**0**	0	0	0	**143**
Âge moyen	**59,4**	**60,3**	**59,1**	**60,3**	**57,5**	**58,2**	**54,9**	**56,2**	**54,5**	**54,6**	**59,0**

Sources : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Hors départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

Figure 2.4-9 : 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 2014 (1ère partie)

		Administrations / macro-grades des militaires	Catégorie hiérarchique										Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues
			A		B		C		Hors catégories (1)		Indéterminé		
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
SRE (fonction publique de l'État)	Effectifs de pensions civiles de droit direct	**Pensions civiles y compris La Poste et Orange**	**11 945**	**13 876**	**2 718**	**4 685**	**2 302**	**5 799**	**2 564**	**310**	**6 461**	**3 646**	**54 306**
		Affaires étrangères et européennes	60	16	13	21	30	67	0	0	0	0	207
		Agriculture et pêche	336	117	310	159	61	187	0	0	0	0	1 170
		Culture et communication	81	74	32	31	80	76	0	0	0	0	374
		Défense (civils) et anciens combattants	148	54	119	173	117	401	0	0	1	0	1 013
		Écologie, développement durable, transports, logement	349	110	642	262	642	512	5	0	0	0	2 522
		dont aviation civile et Météo France	104	28	54	1	1	0	2	0	0	0	190
		Économie, finances et industrie ; budget, comptes publics, fonction publique	*1 023*	*527*	*926*	*1 996*	*423*	*1 419*	*0*	*0*	*10*	*2*	*6 326*
		Éducation nationale - enseignement supérieur	8 590	12 086	304	1 141	595	1 797	0	0	0	0	24 513
		Établissements publics de recherche (y compris INRA)	579	345	87	124	18	22	0	0	0	0	1 175
		Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales, immigration	153	138	121	304	201	694	2 174	247	0	0	4 032
		Justice	331	216	61	268	67	392	385	63	0	0	1 783
		Services du Premier ministre	7	8	3	6	6	14	0	0	0	0	44
		Travail, emploi, santé	241	168	100	198	62	218	0	0	0	0	987
		La Poste	21	6	0	1	0	0	0	0	4 145	2 198	6 371
		Orange	26	11	0	1	0	0	0	0	2 305	1 446	3 789
	Effectifs de pensions militaires de droit direct	**Militaires**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**10 645**	**1 125**	**-**	**-**	**11 770**
		Officiers généraux	-	-	-	-	-	-	1 256	58	-	-	177
		Officiers supérieurs	-	-	-	-	-	-			-	-	1 137
		Officiers subalternes	-	-	-	-	-	-	620	25	-	-	645
		Sous-officiers	-	-	-	-	-	-	6 251	747	-	-	6 998
		Caporaux et soldats	-	-	-	-	-	-	2 518	295	-	-	2 813
		Ministère de l'Intérieur (gendarmes)	-	-	-	-	-	-	2 475	65			2 540
		Ministère de la Défense	-	-	-	-	-	-	8 170	1 060			9 230

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de 2012.

(1) Pour les civils : principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

Il n'y a pas de «hors catégorie» à la CNRACL.

Figure 2.4-9 : 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 2014 (2ème partie)

		Administrations / macro-grades des militaires	Catégorie hiérarchique										Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues
			A		B		C		Hors catégories (1)		Indéterminé		
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Effectifs de pensions de droit direct dans la fonction publique territoriale	**Fonction publique territoriale**	**1822**	**2402**	**2 231**	**2 774**	**11 186**	**12 291**	**-**	**-**	**45**	**31**	**32 782**
		Régions	57	45	17	37	485	644	-	-	1	0	1 286
		Départements	324	775	372	1 044	1 206	1 591	-	-	2	5	5 319
		Service départemental d'incendie et de secours	104	14	257	13	402	56	-	-	1	0	847
		Communes	847	1135	1 119	1 199	7 044	7 606	-	-	31	20	19 001
		Centres d'action sociale	23	114	43	142	162	1 181	-	-	2	2	1 669
		Communautés urbaines, districts	49	25	53	29	259	70	-	-	0	1	486
		Syndicats	53	41	46	41	311	203	-	-	0	0	695
		Communauté de communes, de ville	55	65	72	58	347	216	-	-	0	1	814
		Offices publics d'habitation	34	25	62	49	302	215	-	-	0	1	688
		Autres collectivités territoriales	276	163	190	162	668	509	-	-	8	1	1 977
	Effectifs de pensions de droit direct dans la fonction publique hospitalière	**Fonction publique hospitalière**	**657**	**2091**	**1 274**	**6 001**	**2 867**	**8 813**	**-**	**-**	**17**	**27**	**21 747**
		Centres hospitaliers régionaux	192	722	397	2 112	1 025	2 474	-	-	9	9	6 940
		Centre hospitaliers généraux	235	882	440	2 536	1 120	3 741	-	-	4	12	8 970
		Hôpitaux locaux	46	124	69	328	189	944	-	-	0	1	1 701
		Centres hospitaliers spécialisés	103	183	250	604	207	402	-	-	0	1	1 750
		Centres de soin avec ou sans hébergement	12	17	10	47	42	107	-	-	0	1	236
		Établissements publics à caractère sanitaire et social	23	36	45	107	67	193	-	-	1	1	473
		Centre d'hébergement de personnes âgées	19	78	25	152	139	806	-	-	1	2	1 222
		Autres collectivités hospitalières	27	49	38	115	78	146	-	-	2	0	455

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de 2012.

(1) Pour les civils : principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

Il n'y a pas de «hors catégorie» à la CNRACL.

Figure 2.4-10 : Ventilation par genre 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 2014

		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
SRE (fonction publique de l'État) (1)	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Droit direct	197	1 393	5 044	18 276	76 397	280 976	404 486	264 094	201 076	128 360	82 572	51 853
		Hommes	85	279	681	3 399	33 243	129 128	182 977	116 444	89 822	56 883	32 366	18 660
		Femmes	112	1 114	4 363	14 877	43 154	151 848	221 509	147 650	111 254	71 477	50 206	33 193
		dont pensions d'invalidité	182	631	1 636	4 427	11 647	19 906	21 278	13 908	11 778	8 838	6 152	3 926
		Droit dérivé	4 815	1 024	2 270	5 932	12 809	22 809	34 764	34 283	42 085	48 407	49 950	48 360
		Hommes	68	191	454	957	2 099	4 234	6 965	6 941	7 908	7 320	5 965	4 644
		Femmes	359	738	1 664	4 746	10 438	18 210	27 386	27 129	33 974	40 936	43 894	43 644
		Orphelins (2)	4 388	95	152	229	272	365	413	213	203	151	91	72
	Pensions militaires	**Droit direct**	**16 857**	**23 730**	**29 056**	**41 326**	**52 844**	**50 334**	**46 856**	**29 242**	**29 469**	**35 390**	**20 163**	**10 613**
		Hommes	14 743	21 541	26 074	37 249	48 784	47 204	45 018	28 104	28 403	33 640	19 256	10 012
		Femmes	2 114	2 189	2 982	4 077	4 060	3 130	1 838	1 138	1 066	1 750	907	601
		dont pensions d'invalidité	10 332	580	449	461	504	401	330	447	1 171	6 090	3 123	1 522
		Droit dérivé	1 579	681	1 279	2 598	4 960	7 602	11 926	15 616	26 465	33 719	29 452	27 240
		Hommes	18	16	31	48	44	84	84	69	77	165	111	49
		Femmes	395	633	1 201	2 459	4 783	7 374	11 666	15 440	26 284	33 476	29 294	27 155
		Orphelins (2)	1 166	32	47	91	133	144	176	107	104	78	47	36
FSPOEIE (ouvriers d'État) (3)		**Droit direct**	**14**	**42**	**144**	**356**	**2 208**	**13 668**	**16 015**	**10 048**	**9 253**	**8 966**	**5 512**	**2 946**
		Hommes	8	11	54	163	1 768	11 582	12 801	8 028	7 307	6 978	4 267	2 061
		Femmes	6	31	90	193	440	2 086	3 214	2 020	1 946	1 988	1 245	885
		dont pensions d'invalidité	10	12	67	181	467	824	925	611	643	783	529	283
		Droit dérivé (2)	43	68	178	477	1 001	1 799	2 782	2 800	4 672	7 219	7 222	6 058
		Hommes	15	19	41	46	60	94	135	107	127	184	147	90
		Femmes	28	49	137	431	941	1 705	2 647	2 693	4 545	7 035	7 075	5 968
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	**Droit direct**	**205**	**1 370**	**4 534**	**10 461**	**23 716**	**128 521**	**138 034**	**74 568**	**60 859**	**42 244**	**21 748**	**9 263**
		Hommes	87	317	839	1 921	8 111	58 887	58 739	31 449	25 789	17 101	8 448	3 024
		Femmes	118	1 053	3 695	8 540	15 605	69 634	79 295	43 119	35 070	25 143	13 300	6 239
		dont pensions d'invalidité	181	685	1 924	4 269	8 763	14 788	12 532	7 078	5 801	4 208	2 374	1 055
		Droit dérivé (2)	622	866	1 988	4 293	7 539	11 256	13 742	12 466	15 529	17 773	13 815	9 361
		Hommes	241	243	425	811	1 259	1 968	2 379	1 837	2 167	2 066	1 455	679
		Femmes	381	623	1 563	3 482	6 280	9 288	11 363	10 629	13 362	15 707	12 360	8 682
	Fonction publique hospitalière	**Droit direct**	**267**	**3 222**	**7 889**	**16 072**	**62 804**	**124 466**	**108 814**	**57 245**	**49 272**	**37 135**	**20 114**	**8 700**
		Hommes	26	71	208	603	5 820	22 964	22 646	11 948	10 018	6 418	3 195	1 079
		Femmes	241	3 151	7 681	15 469	56 984	101 502	86 168	45 297	39 254	30 717	16 919	7 621
		dont pensions d'invalidité	129	473	1 288	3 080	7 723	10 469	8 872	5 080	4 727	3 995	2 436	992
		Droit dérivé (2)	314	422	858	1 869	3 638	5 710	7 060	6 037	7 346	7 844	6 049	3 658
		Hommes	175	201	379	764	1 405	2 477	2 956	2 204	2 417	2 421	1 604	782
		Femmes	139	221	479	1 105	2 233	3 233	4 104	3 833	4 929	5 423	4 445	2 876

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

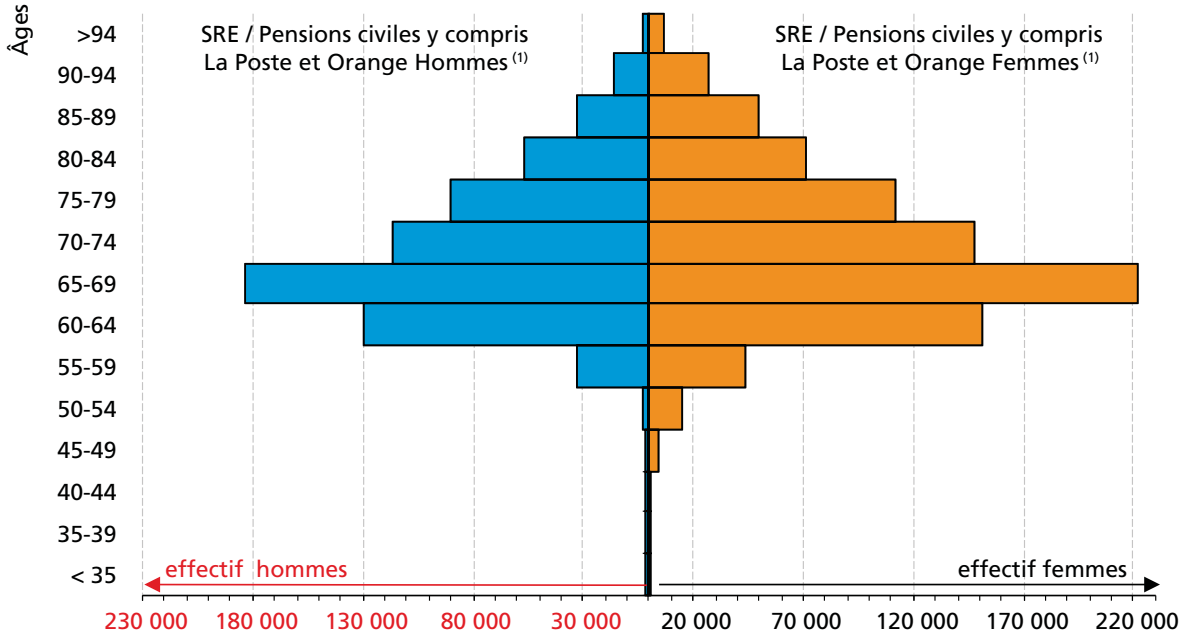
Champ :
Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées. Les soldes de réserve sont inclus pour les militaires.

(2) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

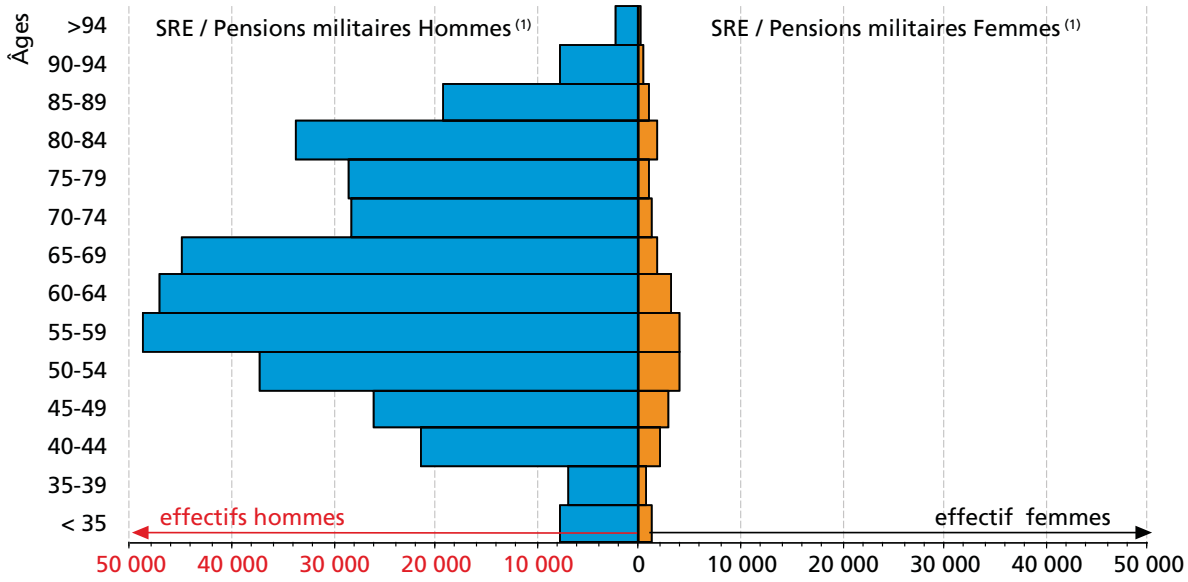
(3) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

Figure 2.4-11 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions civiles (y compris La Poste et Orange) de droit direct versées par le SRE en 2014



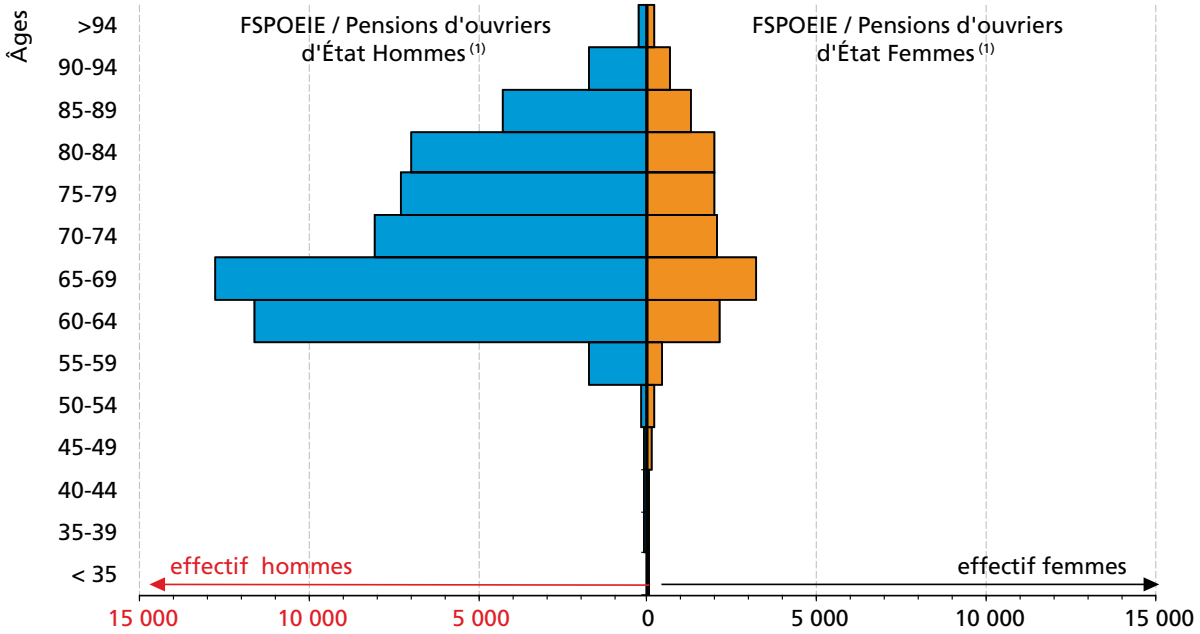
Source : DGFiP - Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : pensions civiles de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).
(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées.

Figure 2.4-12 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct versées par le SRE en 2014



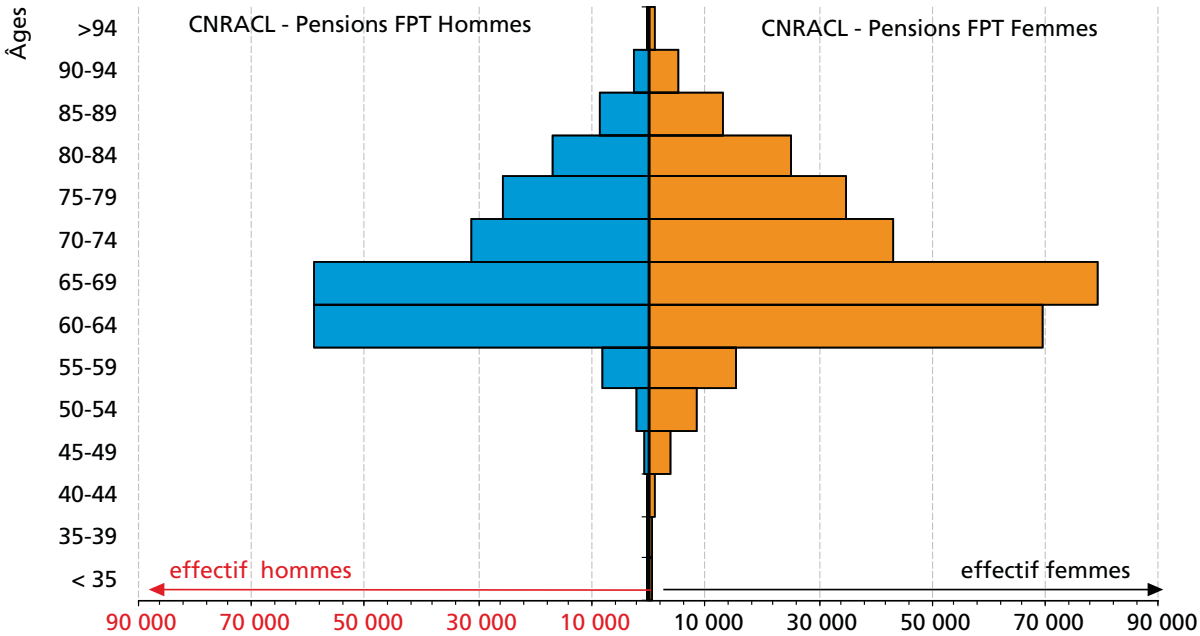
Source : DGFiP - Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : pensions militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).
(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées. Les soldes de réserve sont inclus.

Figure 2.4-13 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct versées par le FSPOEIE en 2014



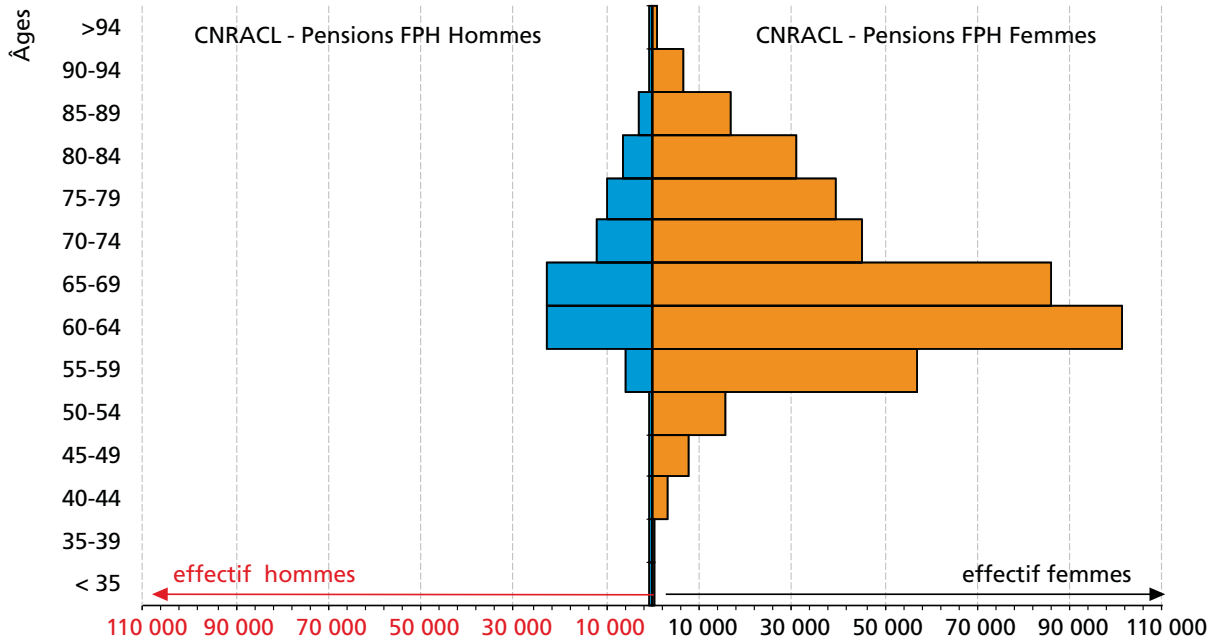
Source : FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
(1) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

Figure 2.4-14 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPT versées par la CNRACL en 2014



Source : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

Figure 2.4-15 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPH versées par la CNRACL en 2014



Sources : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : fonctionnaires de laFPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Figure 2.4-16 : Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de droit direct et de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2014

		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	**32 949**	17 951	14 998	**15 183**	2 504	12 679
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	***23,6***	*21,9*	*25,6*	***17,1***	*9,4*	*18,6*
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions militaires	**8 827**	8 557	270	**7 777**	38	7 739
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	***36,3***	*36,4*	*35,8*	***21,7***	*7,9*	*21,8*
FSPOEIE (ouvriers d'État) (2)	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions	**2 439**	2 059	380	**2 047**	81	1 966
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	***25,24***	*24,65*	*28,42*	***19,54***	*12,57*	*19,83*
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) (3)	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT	**10 808**	6 201	4 607	**4 457**	760	3 697
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	***19,2***	*17,7*	*21,1*	***17,1***	*9,2*	*18,8*
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPH	**7 929**	2 170	5 759	**2 083**	800	1 283
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	***22,4***	*19,1*	*23,6*	***15,0***	*9,0*	*18,7*
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT et de la FPH	**18 737**	8 371	10 366	**6 540**	1 560	4 980
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	**20,5**	18,1	22,5	**16,5**	9,1	18,7

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :
Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).
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) Y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées. Hors pensions d'orphelins.

(2) Les effectifs et durée moyenne de perception de la pension prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance. Seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

(3) Seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

Figure 2.4-17 : Effectifs de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions de droit direct versées au SRE et à la CNRACL en 2014

		SRE (fonction publique de l'État) (1)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	
		Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Pensions militaires	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Bonifications pour services hors d'Europe ("de dépaysement")	Effectifs de bénéficiaires (1)	190 184	1 016	55 399	28 522
	Durée moyenne (en trimestres) (1)	15,9	4,7	11,5	15,5
Bonifications pour enfant	Effectifs de bénéficiaires (1)	710 505	23 564	197 488	309 865
	Durée moyenne (en trimestres) (1)	8,7	8,1	9,3	9,3
Bonifications pour bénéfices de campagne	Effectifs de bénéficiaires (1)	167 635	378 018	2 649	1 130
	Durée moyenne (en trimestres) (1)	5,6	30,1	3,1	3,1
Bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	Effectifs de bénéficiaires (1)	8 814	163 760	792	5
	Durée moyenne (en trimestres) (1)	6,4	19,5	9,3	8,2
Bonifications pour enseignement technique	Effectifs de bénéficiaires (1)	17 185	26	0	0
	Durée moyenne (en trimestres) (1)	17,1	12,6	0	0
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR (2)	Effectifs de bénéficiaires (1)	105 797	8 666	-	-
	Durée moyenne (en trimestres) (1)	18,8	9,7	-	-

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :
Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires. Une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées mais excluent les soldes de réserve pour les militaires. Les durées moyennes sont calculées hors soldes de réserve et hors pensions anciennement cristallisées, le calcul est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs.

(2) Dans la FPE, ces bonifications sont attribuées aux policiers, agents de l'administration pénitentiaire, agents des douanes, et ingénieurs du contrôle aérien.

Figure 2.4-18 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2013 et 2014 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État) (1)				FSPOEIE (ouvriers d'État) (2)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Effectifs des bénéficiaires de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année	*55 887*	*54 306*	*11 830*	*11 770*	*2 470*	*2 396*	*32 452*	*32 782*	*21 696*	*21 747*
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 052	2 055	1 505	1 533	1 666	1 877	1 189	1 220	1 400	1 405
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros) (3)	2 113	2 118	1 555	1 579	1 710	1 926	1 233	1 267	1 480	1 489
Hommes	2 276	2 280	1 604	1 628	1 754	1 981	1 337	1 374	1 544	1 567
Femmes	1 965	1 968	1 054	1 117	1 450	1 573	1 145	1 174	1 463	1 466
Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) (4)	304,0	322,6	-	-	130,5	155,1	174,7	196,2	201,7	204,5
Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) (4)	-120,7	-138,4	-58,7	-56,4	-116,3	-108,7	-77,9	-89,2	-93,9	-109,2
Effectifs des bénéficiaires de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année (5)	*18 480*	*18 457*	*7 102*	*6 934*	*1 489*	*1 416*	*6 402*	*6 439*	*3 324*	*3 287*
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	950	959	865	865	848	852	582	584	624	624
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	992	1 002	910	913	884	891	616	617	658	660
Hommes	873	887	613	667	679	698	539	545	588	628
Femmes	1 031	1 039	914	916	896	901	640	639	651	692

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs des pensions sont y compris pensions anciennement cristallisées pour les civils et les militaires, et y compris soldes de réserve pour les militaires. Les autres indicateurs, pour les pensions militaires et civiles, sont hors pensions anciennement cristallisées.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(3) Y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(4) Respectivement pour les bénéficiaires d'une surcote ou décote uniquement, hors pensions portées au minimum garanti, et calculés 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. A la CNRACL, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

Figure 2.4-19 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre (hors pensions d'invalidité), pour les pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2014 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État) (1)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange (hors départs pour invalidité)		Fonction publique territoriale (hors départs pour invalidité)		Fonction publique hospitalière (hors départs pour invalidité)	
	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2014	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) (2)	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2014	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) (2)	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2014	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) (2)
Toutes catégories statutaires confondues	**50 629**	**2 160**	**29 068**	**1 301,9**	**19 937**	**1 513,9**
Hommes	24 454	2 324	13 651	1 406,7	4 423	1 593,5
Femmes	26 175	2 008	15 417	1 209,2	15 514	1 491,2
Catégorie A+ (3)	**nd**	**nd**	**450**	**3 103,1**	**207**	**3 595,6**
Hommes	nd	nd	300	3 223,0	141	3 674,2
Femmes	nd	nd	150	2 863,4	66	3 427,5
Catégorie A	**24 563**	**2 703**	**3 659**	**2 273,1**	**2 448**	**2 096,8**
Hommes	11 478	2 956	1 487	2 487,2	504	2 338,4
Femmes	13 085	2 482	2 172	2 126,5	1 944	2 034,4
Catégorie B	**7 053**	**1 733**	**4 800**	**1 617,4**	**6 894**	**1 640,2**
Hommes	2 597	1 746	2 160	1 704,2	1 224	1 707,4
Femmes	4 456	1 726	2 640	1 546,3	5 670	1 625,8
Catégorie C	**7 142**	**1 259**	**20 104**	**1 008,0**	**10 349**	**1 249,7**
Hommes	2 000	1 209	9 671	1 115,6	2 539	1 269,8
Femmes	5 142	1 278	10 433	908,3	7 810	1 243,1
Hors catégorie (4)	**2 744**	**2 275**	**450**	**3 103**	**207**	**3 596**
Hommes	2 470	2 290	300	3 223	141	3 674
Femmes	274	2 141	150	2 863	66	3 428
Indéterminé (5)	**9 127**	**1 701**	**55**	**1 863,5**	**39**	**1 790,3**
Hommes	5 909	1 741	33	1 967,6	15	2 840,8
Femmes	3 218	1 628	22	1 707	24	1 151

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les pensions civiles anciennement cristallisées sont incluses.

(2) Pour le SRE et la CNRACL, montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(3) Pour la CNRACL : le classement des agents en catégorie A+ reprend celui utilisé dans la publication :

BARADJI, E., DOROTHEE, O., et POULIQUEN, E., « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique », DGAFP, Point Stat, février 2015.

Les agents de catégorie A comprennent les agents de catégorie A, sauf A+.

Pour le SRE : les agents en catégorie A+ sont classés avec les agents en catégorie A.

(4) Pour le SRE, concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(5) Pour le SRE, concerne principalement les pensionnés de La Poste et Orange.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.4-20 : 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 2014 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles hors La Poste et Orange (seuls départs pour invalidité)		Fonction publique territoriale (seuls départs pour invalidité)		Fonction publique hospitalière (seuls départs pour invalidité)	
	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2014	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) (1)	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2014	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) (1)	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2014	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) (1)
Toutes catégories statutaires confondues	**3 677**	**1 527**	**3 714**	**983,3**	**1 810**	**1 196,9**
Hommes	1 536	1 589	1 633	1 083,7	392	1 256,0
Femmes	2 141	1 483	2 081	904,5	1 418	1 180,2
Catégorie A+ (2)	**nd**	**nd**	**5**	**1 938,9**	**3**	**3 447,7**
Hommes	nd	nd	1	2 470,2	2	3 347,6
Femmes	nd	nd	4	1 806,1	1	3 647,8
Catégorie A	**1 258**	**1 927**	**110**	**1 941,8**	**90**	**1 638,9**
Hommes	467	2 016	34	2 212,9	10	1 921,7
Femmes	791	1 875	76	1 815,5	80	1 605,8
Catégorie B	**350**	**1 462**	**205**	**1 401,9**	**381**	**1 429,7**
Hommes	121	1 483	71	1 588,4	50	1 582,0
Femmes	229	1 451	134	1 308,6	331	1 406,2
Catégorie C	**959**	**1 093**	**3 373**	**923,8**	**1 331**	**1 094,9**
Hommes	302	1 101	1 515	1 032,4	328	1 173,9
Femmes	657	1 090	1 858	835,0	1 003	1 068,5
Hors catégorie (3)	**130**	**1 683**	**5**	**1 939**	**3**	**3 448**
Hommes	94	1 818	1	2 470	2	3 348
Femmes	36	1 331	4	1 806	1	3 648
Indéterminé (4)	**980**	**1 440**	**21**	**1 035,2**	**5**	**1 053,8**
Hommes	552	1 479	12	1 167,2	2	1 246,8
Femmes	428	1 391	9	837	3	925

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :
Pour la FPE : pensions civiles de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Pour le SRE et la CNRACL, montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(2) Pour la CNRACL : le classement des agents en catégorie A+ reprend celui utilisé dans la publication :

BARADJI, E., DOROTHEE, O., et POULIQUEN, E., « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique », DGAFP, Point Stat, février 2015.

Les agents de catégorie A comprennent les agents de catégorie A, sauf A+.

Pour le SRE : les agents en catégorie A+ sont classés avec les agents en catégorie A.

(3) Pour le SRE, concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(4) Pour le SRE, concerne principalement les pensionnés de La Poste et Orange.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.4-21 : 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 2014 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		
	Pensions militaires [1]		
	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2014	Avantage principal mensuel moyen (en euros)	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) [2]
Ensemble	**10 021**	**1 741**	**1 795**
Officiers généraux	176	4 446	4 861
Officiers supérieurs	1 128	2 913	3 065
Officiers subalternes	628	2 344	2 423
Sous-officiers	6 662	1 609	1 643
Caporaux et soldats	1 427	829	841
Hommes	**9 138**	**1 783**	**1 841**
Officiers généraux et supérieurs	1 247	3 142	3 335
Officiers subalternes	614	2 353	2 434
Sous-officiers	5 989	1 644	1 681
Caporaux et soldats	1 288	838	851
Femmes	**883**	**1 305**	**1 318**
Officiers généraux et supérieurs	57	2 644	2 699
Officiers subalternes	14	1 948	1 954
Sous-officiers	673	1 294	1 305
Caporaux et soldats	139	742	750

Source : DGFiP - Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Figure 2.4-22 : 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 2014 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		
	Pensions militaires [1]		
	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2014	Avantage principal mensuel moyen (en euros)	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) [2]
Ensemble	**1 749**	**340**	**342**
Officiers généraux	1	-	-
Officiers supérieurs	9	-	-
Officiers subalternes	17	576	577
Sous-officiers	336	773	779
Caporaux et soldats	1 386	218	220
Hommes	**1 507**	**333**	**335**
Officiers généraux et supérieurs	9	-	-
Officiers subalternes	6	-	-
Sous-officiers	262	804	812
Caporaux et soldats	1 230	216	218
Femmes	**242**	**383**	**384**
Officiers généraux et supérieurs	1	-	-
Officiers subalternes	11	-	-
Sous-officiers	74	660	660
Caporaux et soldats	156	236	236

Source : DGFiP - Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Figure 2.4-23 : Répartition par décile des montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement, hors pensions d'invalidité) de droit direct entrées en paiement en 2014 (flux)

	Pensions civiles y compris La Poste et Orange			Pensions militaires (1)			CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
							Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Effectifs de bénéficiaires de droit direct (hors départs pour invalidité) dont la pension est entrée en paiement en 2014	*50 629*	*24 454*	*26 175*	*10 021*	*9 138*	*883*	*29 068*	*13 651*	*15 417*	*19 937*	*4 423*	*15 514*
Montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement)												
1er décile	1 082	1 147	999	760	780	602	379	614	350	775	886	751
2ème décile	1 378	1 445	1 319	933	964	751	730	845	670	1 018	1 107	978
3ème décile	1 578	1 703	1 511	1 198	1 249	893	889	1 026	794	1 173	1 207	1 160
4ème décile	1 788	1 880	1 693	1 489	1 563	1 035	1 054	1 137	925	1 300	1 306	1 297
5ème décile	1 955	2 056	1 874	1 741	1 773	1 216	1 181	1 269	1 099	1 395	1 385	1 399
6ème décile	2 195	2 310	2 076	1 867	1 889	1 373	1 339	1 395	1 261	1 510	1 491	1 517
7ème décile	2 447	2 573	2 340	2 085	2 085	1 619	1 493	1 530	1 457	1 685	1 666	1 690
8ème décile	2 719	2 860	2 612	2 311	2 352	1 841	1 735	1 796	1 680	1 854	1 854	1 854
9ème décile	3 243	3 446	2 931	2 719	2 760	2 000	2 122	2 202	2 051	2 044	2 133	2 025

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

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) Hors pensions anciennement cristallisées pour les civils et les militaires, et y compris soldes de réserve pour les militaires.

Figure 2.4-24 : Pension moyenne annuelle brute des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2014 (flux)

	Hommes	Femmes	Total
Effectifs de retraités ayant liquidé en 2014	58 217	95 824	154 041
Évolution 2014/2013 (en %)	3,6	0,5	1,6
Âge moyen à la liquidation	62,9	62,9	62,9
Évolution 2014/2013 (en %)	0,7	0,6	0,7
Durée de cotisation moyenne (1) (en années)	5,6	6,0	5,8
Évolution 2014/2013 (en %)	0,1	-2,3	-1,5
Montant moyen de la pension de droit direct (2) (en €)	1 356	783	1 000
Évolution 2014/2013 (en %)	1,0	-1,5	0,1

Source : Ircantec. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2014, 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).

Note de lecture : En 2014, 154 041 personnes ont liquidé leur retraite de droit direct à l'Ircantec (hors élus), soit une progression de + 1,6 % par rapport à 2013.

Figure 2.4-25 : Effectifs de départs et pension moyenne brute par génération des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2014 (flux)

		Effectifs de retraités ayant liquidé en 2014	Durée de cotisation moyenne [1] (en année)	Pension moyenne annuelle [2] (en €)
1946	Hommes	863	9,9	4 422
	Femmes	919	8,5	1 657
1947	Hommes	1 655	9,1	2 965
	Femmes	1 768	7,7	1 488
1948	Hommes	4 525	8,5	2 327
	Femmes	7 192	7,0	1 017
1949	Hommes	7 804	7,8	2 456
	Femmes	18 132	6,0	810
1950	Hommes	4 870	5,4	1 483
	Femmes	6 107	5,5	799
1951	Hommes	4 375	6,0	1 582
	Femmes	5 529	6,9	1 109
1952	Hommes	9 826	4,6	859
	Femmes	17 652	5,7	675
1953	Hommes	15 709	4,0	638
	Femmes	31 598	5,6	647
1954	Hommes	6 434	4,4	716
	Femmes	5 214	6,1	766
1955	Hommes	403	4,3	609
	Femmes	143	5,9	537

Source : Ircantec. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2014, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

NB : Les générations 1946 (68 ans) à 1955 (59 ans) représentent 98 % du flux total de départs en 2014. Les départs des générations 1956 et suivantes représentent 271 personnes seulement.

(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).

Figure 2.4-26 : Montant brut mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2013 et en 2014 (stock)

	SRE (fonction publique de l'État) (1)				FSPOEIE (ouvriers d'État) (2)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Effectifs des bénéficiaires des pensions de droit direct versées au cours de l'année	*1 493 463*	*1 514 724*	*383 847*	*385 880*	*69 163*	*69 172*	*494 153*	*515 523*	*482 424*	*496 000*
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 001	2 006	1 668	1 662	1 728	1 741	1 214	1 215	1 316	1 321
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros) (3)	2 076	2 080	1 741	1 734	1 789	1 801	1 275	1 275	1 391	1 397
Hommes	2 276	2 280	1 775	1 769	1 893	1 905	1 409	1 409	1 531	1 534
Femmes	1 919	1 923	1 260	1 254	1 391	1 402	1 179	1 179	1 362	1 369
Effectifs des bénéficiaires des pensions de droit dérivé versées au cours de l'année (4)	*305 297*	*307 508*	*167 071*	*163 117*	*34 957*	*34 319*	*107 707*	*109 250*	*49 753*	*50 805*
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	891	895	798	800	767	770	567	566	599	599
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros) (3)	*941*	*944*	*841*	*843*	*806*	*808*	*609*	*610*	*636*	*635*
Hommes	822	830	640	639	586	597	528	530	606	607
Femmes	962	966	843	845	812	815	623	622	650	651

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :
Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

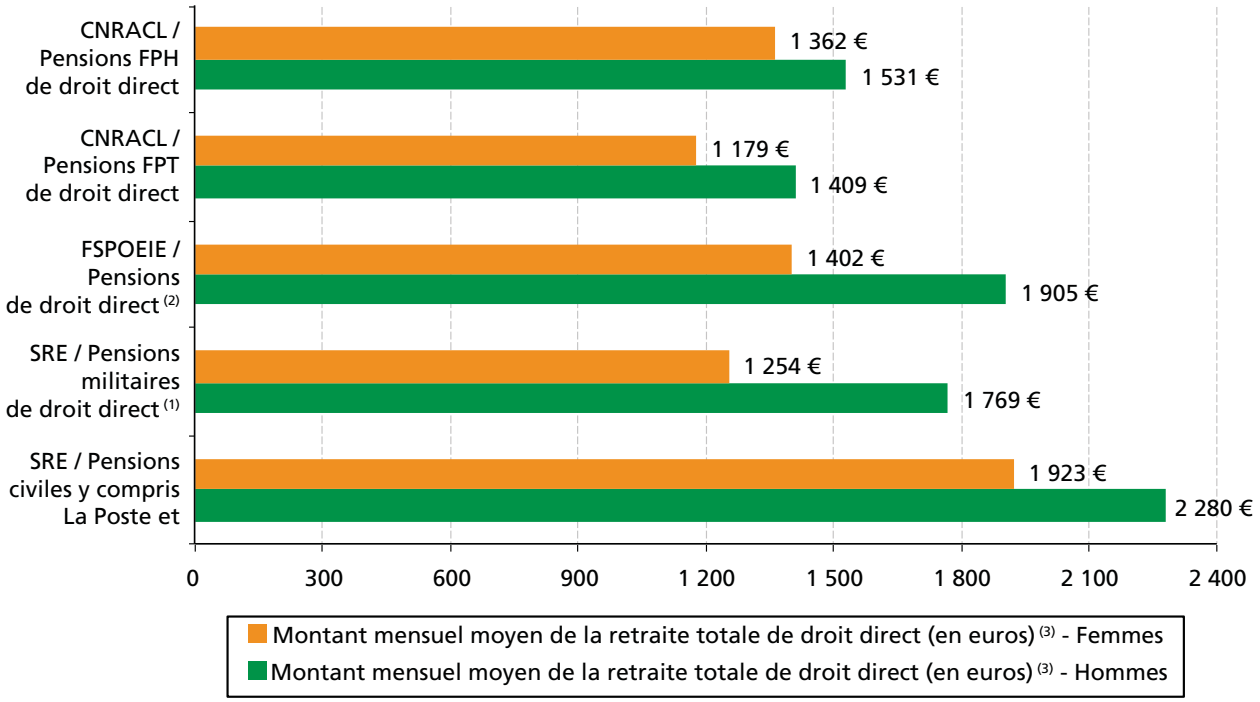
(1) Les effectifs des pensions sont y compris pensions anciennement cristallisées pour les civils et les militaires, et y compris soldes de réserve pour les militaires. Les autres indicateurs, pour les pensions militaires et civiles, sont hors pensions anciennement cristallisées.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. Les montants de pensions sont issus des titres définitifs uniquement, les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(3) Y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(4) Au SRE, les effectifs sont y compris pensions d'orphelins, les autres indicateurs hors pensions d'orphelins. A la CNRACL, les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte, dans les effectifs comme dans les indicateurs.

Figure 2.4-27 : Montant brut mensuel moyen de la retraite totale des pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2014 (stock)



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ :
Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les montants, pour les pensions militaires et civiles, sont hors pensions anciennement cristallisées.

(2) Les montants de pensions sont issus des titres définitifs uniquement, les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(3) Y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

3

Les rémunérations dans la fonction publique en 2013 3.1

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre 3.2

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2013

Dans l'ensemble de la fonction publique en 2013, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 628 euros. Il est de 2 982 euros dans la fonction publique de l'État (FPE), 2 218 euros dans la fonction publique territoriale (FPT) et 2 619 euros dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 185 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés (et le salaire net médian à 1 936 euros). Il s'élève à 2 469 euros mensuels dans la fonction publique de l'État (et le salaire net médian à 2 260 euros), à 1 851 euros dans la fonction publique territoriale (et le salaire net médian à 1 659 euros) et à 2 186 euros (et le salaire net médian à 1 848 euros) dans la fonction publique hospitalière, soit des taux de cotisation moyens de 17,2 % dans la FPE, 16,6 % dans la FPT et 16,5 % dans la FPH.

Au sein de la FPH, le salaire net mensuel moyen est de 2 231 euros dans le service hospitalier public (SHP) (2 243 euros hors bénéficiaires de contrats aidés) et de 1 773 euros dans le secteur social et médico-social (SMS) (1 795 euros hors bénéficiaires de contrats aidés). L'impact des bénéficiaires de contrats aidés sur le montant des salaires moyens net est identique à celui sur le salaire brut.

Trois versants de la fonction publique

Figure 3.1-1 : Salaires bruts mensuels (*) dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2013

(En euros)

	FPE (Ministères et établissements publics)					FPT					SHP					SMS				
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9ème décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9ème décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9ème décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9ème décile
Ensemble	**100,0**	**2 982**	**2 743**	**1 814**	**4 285**	**100,0**	**2 218**	**1 985**	**1 574**	**3 126**	**100,0**	**2 673**	**2 254**	**1 691**	**3 781**	**100,0**	**2 127**	**1 955**	**1 636**	**2 751**
Fonctionnaires	73,8	3 149	2 866	2 107	4 440	79,4	2 287	2 058	1 658	3 176	76,1	2 471	2 290	1 782	3 330	67,0	2 242	2 051	1 741	2 890
dont catégorie A	*47,5*	*3 455*	*3 098*	*2 326*	*4 920*	*7,2*	*3 882*	*3 613*	*2 633*	*5 428*	*19,6*	*2 951*	*2 715*	*2 131*	*3 945*	*5,7*	*3 483*	*3 047*	*2 190*	*5 586*
dont catégorie B	*14,3*	*2 885*	*2 836*	*2 218*	*3 561*	*11,3*	*2 733*	*2 677*	*2 095*	*3 398*	*18,4*	*2 782*	*2 814*	*2 258*	*3 397*	*10,3*	*2 579*	*2 484*	*1 909*	*3 263*
dont catégorie C	*11,8*	*2 243*	*2 158*	*1 755*	*2 781*	*61,0*	*2 017*	*1 934*	*1 629*	*2 502*	*38,0*	*2 071*	*2 021*	*1 792*	*2 521*	*51,0*	*2 035*	*1 984*	*1 720*	*2 405*
Contractuels	15,6	2 505	2 190	1 447	3 950	17,4	2 033	1 763	1 483	2 907	15,2	1 931	1 803	1 537	2 492	27,9	1 882	1 790	1 589	2 210
Autres catégories et statuts	8,3	2 825	2 724	2 049	3 742	0,5	1 728	1 246	1 093	3 593	7,8	6 279	6 207	3 231	9 102	1,2	3 442	2 990	1 487	5 753
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	**97,6**	**3 019**	**2 768**	**1 907**	**4 310**	**97,4**	**2 238**	**2 001**	**1 601**	**3 147**	**99,0**	**2 687**	**2 262**	**1 704**	**3 795**	**96,1**	**2 152**	**1 972**	**1 667**	**2 776**
Bénéficiaires de contrats aidés	2,4	1 465	1 432	1 397	1 548	2,6	1 471	1 431	1 415	1 568	1,0	1 343	1 430	853	1 590	3,9	1 519	1 513	1 430	1 645
Femmes	59,4	2 793	2 627	1 749	3 935	57,8	2 123	1 908	1 560	2 978	76,1	2522**	2 238**	1 700**	3 440**	81,7	2 092	1 945	1 636	2 686
Hommes	40,6	3 258	2 970	1 941	4 814	42,2	2 351	2 115	1 603	3 336	22,9	3233**	2 365**	1 718**	6 707**	18,3	2 284	2 008	1 640	3 106
Moins de 30 ans	10,7	2 093	2 103	1 433	2 695	11,2	1 764	1 709	1 429	2 183	16,4	1977**	1 953**	1 585**	2 374**	17,1	1 803	1 765	1 547	2 052
30-39 ans	25,6	2 617	2 504	1 846	3 441	20,8	2 123	1 953	1 599	2 840	24,9	2450**	2 189**	1 704**	3 218**	21,8	2 036	1 949	1 662	2 405
40-49 ans	30,2	3 037	2 867	1 950	4 199	31,9	2 229	2 007	1 614	3 125	27,7	2714**	2 306**	1 747**	3 735**	31,2	2 139	2 014	1 682	2 700
50-59 ans	27,2	3 382	3 121	2 055	4 880	30,7	2 370	2 117	1 613	3 413	26,2	3091**	2 658**	1 808**	4 386**	26,6	2 318	2 072	1 657	3 194
60 ans et plus	6,3	3 981	3 656	2 170	6 132	5,3	2 618	2 225	1 625	4 142	3,7	4366**	3 327**	1 853**	8 460**	3,2	2 768	2 222	1 647	4 711

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(**) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,3 point).

Figure 3.1-2 : Salaires nets mensuels (*) en 2013 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)					FPT					SHP					SMS				
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9ème décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9ème décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9ème décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9ème décile
Ensemble	**100,0**	**2 469**	**2 260**	**1 501**	**3 565**	**100,0**	**1 851**	**1 659**	**1 300**	**2 606**	**100,0**	**2 231**	**1 881**	**1 405**	**3 163**	**100,0**	**1 773**	**1 630**	**1 347**	**2 291**
Fonctionnaires	73,8	2 627	2 378	1 755	3 718	79,4	1 915	1 724	1 385	2 657	76,1	2 067	1 914	1 495	2 781	67,0	1 882	1 719	1 460	2 414
dont catégorie A	*47,5*	*2 883*	*2 574*	*1 924*	*4 122*	*7,2*	*3 260*	*3 026*	*2 195*	*4 586*	*19,6*	*2 471*	*2 271*	*1 777*	*3 305*	*5,7*	*2 941*	*2 546*	*1 825*	*4 794*
dont catégorie B	*14,3*	*2 400*	*2 353*	*1 849*	*2 958*	*11,3*	*2 284*	*2 235*	*1 747*	*2 852*	*18,4*	*2 321*	*2 343*	*1 730*	*2 840*	*10,3*	*2 158*	*2 074*	*1 596*	*2 720*
dont catégorie C	*11,8*	*1 880*	*1 808*	*1 473*	*2 321*	*61,0*	*1 689*	*1 622*	*1 358*	*2 098*	*38,0*	*1 736*	*1 697*	*1 430*	*2 108*	*51,0*	*1 708*	*1 663*	*1 441*	*2 014*
Contractuels	15,6	2 028	1 781	1 188	3 166	17,4	1 664	1 447	1 216	2 358	15,2	1 582	1 479	1 258	2 033	27,9	1 540	1 466	1 302	1 801
Autres catégories et statuts	8,3	2 256	2 162	1 622	3 020	0,5	1 522	1 157	1 016	2 941	7,8	5 253	5 173	2 668	7 639	1,2	2 849	2 456	1 258	4 758
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	**97,6**	**2 500**	**2 280**	**1 581**	**3 588**	**97,4**	**1 869**	**1 673**	**1 327**	**2 623**	**99,0**	**2 243**	**1 888**	**1 418**	**3 175**	**96,1**	**1 795**	**1 644**	**1 373**	**2 313**
Bénéficiaires de contrats aidés	2,4	1 202	1 175	1 144	1 271	2,6	1 207	1 175	1 156	1 287	1,0	1 102	1 174	700	1 305	3,9	1 247	1 242	1 172	1 351
Femmes	59,4	2 308	2 160	1 444	3 260	57,8	1 769	1 595	1 289	2 479	76,1	2 104**	1 868**	1 414**	2 873**	81,7	1 743	1 622	1 347	2 239
Hommes	40,6	2 706	2 453	1 608	4 016	42,2	1 963	1 769	1 329	2 783	22,9	2 707**	1 972**	1 429**	5 623**	18,3	1 906	1 662	1 349	2 601
Moins de 30 ans	10,7	1 726	1 726	1 176	2 235	11,2	1 464	1 415	1 174	1 817	16,4	1 643**	1 620**	1 303**	1 990**	17,1	1 491	1 459	1 270	1 707
30-39 ans	25,6	2 165	2 063	1 525	2 862	20,8	1 773	1 638	1 325	2 371	24,9	2 045**	1 830**	1 419**	2 698**	21,8	1 699	1 624	1 370	2 014
40-49 ans	30,2	2 515	2 360	1 620	3 500	31,9	1 862	1 680	1 339	2 608	27,7	2 269**	1 928**	1 459**	3 138**	31,2	1 787	1 678	1 393	2 254
50-59 ans	27,2	2 803	2 574	1 706	4 056	30,7	1 976	1 763	1 338	2 841	26,2	2 580**	2 210**	1 514**	3 694**	26,6	1 934	1 721	1 366	2 656
60 ans et plus	6,3	3 310	3 013	1 802	5 104	5,3	2 181	1 851	1 346	3 448	3,7	3 658**	2 766**	1 546**	7 120**	3,2	2 310	1 843	1 354	3 927

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.
Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.
Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.
(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.
(**) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Figure 3.1-3 : Évolution en euros courants du salaire net mensuel (*) en 2013 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)				FPT				SHP				SMS			
	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9ème décile	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9ème décile	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9ème décile	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9ème décile
Ensemble	**0,1**	**0,0**	**1,0**	**-0,2**	**0,8**	**0,6**	**0,5**	**1,0**	**0,6**	**0,2**	**0,8**	**0,4**	**1,0**	**0,7**	**0,7**	**1,0**
Fonctionnaires	0,2	0,1	0,2	-0,1	0,9	0,8	0,9	1,2	0,1	0,1	0,4	-0,1	0,7	0,4	0,6	0,9
dont catégorie A	*-0,1*	*-0,1*	*0,0*	*-0,2*	*0,5*	*0,7*	*0,9*	*-0,1*	*0,2*	*-0,2*	*0,8*	*0,0*	*0,6*	*-1,0*	*0,0*	*2,5*
dont catégorie B	*0,5*	*0,4*	*0,4*	*0,7*	*1,5*	*1,4*	*1,3*	*1,7*	*-0,4*	*-0,4*	*-0,2*	*-0,5*	*0,4*	*0,0*	*0,5*	*0,7*
dont catégorie C	*0,4*	*0,4*	*1,2*	*0,2*	*0,5*	*0,6*	*0,8*	*0,4*	*0,2*	*0,3*	*0,6*	*0,0*	*0,5*	*0,5*	*0,5*	*0,2*
Contractuels	0,6	2,4	0,2	-0,9	1,0	0,7	0,9	1,2	1,1	1,2	1,4	0,5	1,4	1,5	0,8	1,4
Autres catégories et statuts	-0,3	-0,2	-0,4	-0,2	-1,7	1,2	1,4	-0,8	1,6	1,5	0,3	1,9	9,4	21,1	7,3	3,9
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	**0,1**	**0,0**	**0,8**	**-0,2**	**0,9**	**0,8**	**0,8**	**1,1**	**0,6**	**0,2**	**0,9**	**0,5**	**1,1**	**0,8**	**1,0**	**1,2**
Bénéficiaires de contrats aidés	1,5	1,1	1,3	1,5	2,5	1,1	7,7	1,5	2,5	1,1	3,3	-0,1	2,6	3,7	6,9	1,6
Femmes	0,2	0,2	0,8	-0,1	1,0	0,7	0,7	1,7	0,6**	0,3**	0,9**	0,2**	0,9	0,8	0,8	0,6
Hommes	0,2	-0,1	1,0	-0,0	0,5	0,6	0,3	0,3	0,9**	0,2**	0,7**	1,9**	1,7	0,9	0,4	3,2
Moins de 30 ans	0,2	0,3	0,9	-0,4	-0,6	-0,5	0,7	-0,8	1,1**	1,2**	1,2**	0,6**	0,9	0,8	0,1	0,8
30-39 ans	-0,3	-0,3	0,9	-0,3	0,8	0,8	0,9	0,6	1,0**	0,6**	0,7**	1,6**	1,1	1,0	0,9	0,7
40-49 ans	-0,2	-0,3	0,7	-0,4	1,0	0,8	1,0	1,3	0,1**	-0,2**	0,5**	-0,4**	1,0	0,7	0,9	1,1
50-59 ans	-0,0	-0,1	-0,1	-0,1	0,5	0,6	1,0	0,2	-0,0**	-0,8**	0,1**	0,0**	0,5	0,4	1,2	-0,2
60 ans et plus	-1,0	-1,2	-0,9	-1,0	0,4	0,6	0,9	0,0	-1,0**	-2,3**	0,0**	0,8**	0,8	0,3	1,2	-4,1

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(**) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : en 2013 dans la FPE, le salaire net moyen a évolué de 0,1 % ; le salaire net médian est resté stable ; le premier décile a augmenté de 1,0 % et le neuvième décile a diminué de 0,2 %.

Figure 3.1-4 : Évolution en euros courants en 2013 du salaire net des agents en place en 2012 et 2013 (*) dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)				FPT				SHP				SMS			
	Salaire moyen (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles			Salaire moyen (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles			Salaire moyen (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles			Salaire moyen (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles		
		Salaire médian	1er décile	9eME décile		Salaire médian	1er décile	9ème décile		Salaire médian	1er décile	9ème décile		Salaire médian	1er décile	9ème décile
Ensemble	**1,4**	**0,9**	**-4,0**	**8,0**	**1,6**	**1,3**	**-2,9**	**6,7**	**1,6**	**1,2**	**-4,6**	**8,9**	**1,9**	**1,2**	**-3,6**	**7,8**
Fonctionnaires	1,4	0,9	-3,9	7,8	1,5	1,3	-3,0	6,4	1,1	1,0	-4,7	8,0	1,8	1,1	-3,8	7,5
dont catégorie A	*1,4*	*0,8*	*-4,2*	*8,4*	*2,2*	*1,9*	*-1,5*	*7,5*	*2,1*	*2,0*	*-4,9*	*10,1*	*4,0*	*2,4*	*-3,4*	*12,0*
dont catégorie B	*1,4*	*1,1*	*-2,9*	*6,5*	*2,5*	*2,3*	*-1,8*	*7,4*	*0,7*	*0,4*	*-4,3*	*7,9*	*2,6*	*1,3*	*-3,7*	*9,1*
dont catégorie C	*1,3*	*1,1*	*-3,6*	*6,4*	*1,1*	*1,1*	*-3,3*	*6,0*	*0,8*	*0,9*	*-4,7*	*6,9*	*1,2*	*1,0*	*-3,8*	*6,7*
Contractuels	1,8	1,2	-4,0	9,0	2,6	1,7	-2,6	10,5	2,7	1,8	-3,9	11,8	2,6	1,4	-2,2	8,3
Autres catégories et statuts	1,1	0,4	-5,0	8,7	3,9	2,2	-1,3	21,0	3,2	2,6	-5,4	15,4	3,7	2,3	-5,8	20,1
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	**1,4**	**0,9**	**-4,0**	**8,0**	**1,6**	**1,3**	**-2,9**	**6,7**	**1,6**	**1,2**	**-4,6**	**8,9**	**1,9**	**1,2**	**-3,6**	**7,8**
Bénéficiaires de contrats aidés	2,0	1,1	-2,2	4,9	5,9	3,0	-0,3	16,3	5,4	1,8	-2,9	27,5	5,4	3,0	-0,0	14,4
Femmes	1,6	1,0	-3,7	8,1	1,7	1,3	-2,7	6,6	1,4**	1,1**	-4,8**	8,7**	1,7	1,2	-3,7	7,7
Hommes	1,2	0,9	-4,4	7,8	1,6	1,3	-3,1	6,9	2,1**	1,3**	-4,3**	9,3**	2,9	1,3	-3,0	8,6
Moins de 30 ans	1,6	1,1	-5,4	8,6	2,5	1,8	-3,1	9,5	2,1**	2,1**	-6,5**	11,1**	3,0	1,8	-3,3	9,4
30-39 ans	1,8	1,3	-4,3	9,0	2,2	1,6	-2,7	7,7	2,5**	1,7**	-5,0**	10,6**	2,4	1,6	-3,1	8,5
40-49 ans	1,5	0,9	-4,0	8,0	1,5	1,3	-3,0	6,4	1,8**	1,1**	-4,0**	8,2**	1,6	1,1	-3,6	7,3
50-59 ans	1,2	0,8	-3,6	7,1	1,3	1,1	-2,9	6,0	1,0**	0,5**	-4,3**	7,1**	1,5	0,9	-3,8	7,4
60 ans et plus	0,6	0,4	-4,0	6,2	1,0	1,0	-3,2	6,1	0,2**	0,3**	-6,0**	7,2**	3,2	0,8	-3,6	7,8

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé,sur le champ des agents présents 24 mois consécutifs en 2012 et 2013 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.

(**) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : parmi les agents en place en 2012 et 2013, le salaire net a évolué en moyenne de 1,4 % en euros courants dans la FPE. Pour la moitié des agents en place en 2012 et 2013, le salaire net a augmenté de plus de 0,9 %. Il a diminué de plus de 4,0 % pour 10 % des agents et augmenté de moins de 8,0 % pour 90 % des agents.

Figure 3.1-5 : Proportion d'agents en place en 2012 et 2013 dont le salaire net a diminué en 2013 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)			FPT			SHP			SMS		
	Permanents en 2012 et 2013 (en % des effectifs de 2012)	Baisse nominale en 2013 (en %)	Baisse réelle en 2013 (en %)	Permanents en 2012 et 2013 (en % des effectifs de 2012)	Baisse nominale en 2013 (en %)	Baisse réelle en 2013 (1) (en %)	Permanents en 2012 et 2013 (en % des effectifs de 2012)	Baisse nominale en 2013 (en %)	Baisse réelle en 2013 (1) (en %)	Permanents en 2012 et 2013 (en % des effectifs de 2012)	Baisse nominale en 2013 (en %)	Baisse réelle en 2013 (1) (en %)
Ensemble	62,3	38,1	49,1	66,7	29,3	42,1	73,3	36,5	46,5	64,6	33,0	45,0
Fonctionnaires	68,0	37,9	49,1	75,5	29,6	42,7	77,8	38,1	48,4	77,4	35,0	47,0
dont catégorie A	*70,4*	*40,4*	*50,5*	*72,0*	*27,3*	*37,6*	*70,4*	*32,9*	*40,7*	*69,8*	*29,0*	*37,0*
dont catégorie B	*65,3*	*34,5*	*47,0*	*70,9*	*21,8*	*31,2*	*78,5*	*45,2*	*54,9*	*74,8*	*36,0*	*46,0*
dont catégorie C	*62,4*	*31,5*	*45,5*	*76,7*	*31,2*	*45,2*	*81,4*	*37,2*	*48,9*	*78,8*	*36,0*	*48,0*
Contractuels	35,6	31,8	42,2	36,9	27,3	37,7	53,2	28,4	38,2	42,5	25,0	37,0
Autres catégories et statuts	72,9	45,8	55,7	17,7	34,3	41,5	76,1	31,5	39,1	44,5	40,0	45,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	**63,5**	**38,2**	**49,2**	**68,3**	**29,4**	**42,2**	**73,9**	**36,5**	**46,6**	**66,6**	**33,0**	**45,0**
Bénéficiaires de contrats aidés	16,0	18,8	30,1	8,3	11,0	17,6	6,2	18,6	26,9	10,4	10,0	16,0
Femmes	59,7	36,7	48,5	60,5	28,1	41,5	72,5**	36,9**	47**	63,5	34,0	45,0
Hommes	66,1	39,9	49,8	75,2	30,7	42,8	78,8**	35,5**	45,3**	69,8	31,0	41,0
Moins de 30 ans	34,4	37,2	45,8	43,7	24,2	35,0	59,7**	30,4**	37,8**	40,5	26,0	35,0
30-39 ans	60,7	35,9	45,5	66,7	24,9	37,1	69,1**	31,3**	40,4**	61,6	28,0	39,0
40-49 ans	72,0	38,2	49,4	73,7	29,7	42,9	82,3**	35,8**	46,6**	74,4	35,0	46,0
50-59 ans	69,0	39,1	51,3	73,6	32,1	45,4	81,6**	43,6**	54,6**	73,8	37,0	49,0
60 ans et plus	42,1	44,4	56,2	40,5	35,2	48,0	51,9**	45,5**	56,2**	39,7	38,0	50,0

Sources: SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé,sur le champ des agents présents 24 mois consécutifs en 2012 et 2013 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.

(**) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : parmi les agents en place en 2012 et 2013 dans la FPE, l'évolution en euros courants du salaire net a été négative pour 38,1 % des agents ; l'évolution en euros constants a été négative pour 49,1 % des agents.

Figure 3.1-6 : Salaires nets mensuels moyens (*) en 2013 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

	Niveaux mensuels moyens (en euros)				Évolutions 2013/2012 en euros courants (en %)			
	Femmes	Hommes	Ensemble	*dont ministères*	Femmes	Hommes	Ensemble	*dont ministères*
Ensemble 3 versants FP								
FPE (Ministères et établissements publics)	**2 308**	**2 706**	**2 469**	**2 517**	**0,2**	**0,2**	**0,1**	**0,2**
Cadres	2 840	3 295	3 054	3 033	0,1	0,0	0,0	-0,1
dont cadres hors enseignants	*3 389*	*3 827*	*3 625*	*4 021*	*0,5*	*0,3*	*0,3*	*0,4*
Professions intermédiaires	2 193	2 438	2 267	2 324	0,1	0,0	0,0	0,1
Employés, ouvriers	1 792	2 130	1 949	2 068	0,5	0,3	0,3	0,5
FPT	**1 769**	**1 963**	**1 851**		**1,0**	**0,5**	**0,8**	
Cadres	2 987	3 522	3 229		1,1	0,7	0,8	
Professions intermédiaires	2 156	2 286	2 201		1,5	0,7	1,2	
Employés, ouvriers	1 551	1 737	1 631		0,5	0,3	0,4	
Secteur hospitalier public	**2 104**	**2 707**	**2 243**		**0,6**	**0,9**	**0,6**	
Cadres	4 071	5 319	4 683		0,9	1,4	1,0	
médecins et pharmaciens	*4 219*	*5 530*	*4 866*		*1,4*	*1,8*	*1,4*	
cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)	*3 265*	*4 089*	*3 657*		*-0,5*	*0,5*	*-0,2*	
Professions intermédiaires	2 254	2 364	2 271		-0,2	-0,2	-0,2	
P.I. soignantes et sociales	*2 283*	*2 371*	*2 296*		*-0,1*	*-0,1*	*-0,1*	
P.I. administratives et techniques	*2 018*	*2 333*	*2 093*		*-0,4*	*-0,5*	*-0,4*	
Employés, ouvriers	1 667	1 699	1 674		0,4	-0,2	0,2	
dont : agents de service et employés administratifs	*1 676*	*1 731*	*1 684*		*0,4*	*0,1*	*0,3*	
ouvriers	*1 551*	*1 667*	*1 638*		*0,0*	*-0,6*	*0,1*	
Secteur social et médico-social	**1 743**	**1 906**	**1 773**		**0,9**	**1,7**	**1,0**	
Cadres	3 174	4 177	3 536		2,7	3,7	3,1	
Professions intermédiaires	2 113	2 131	2 117		0,4	1,4	0,6	
Employés, ouvriers	1 611	1 630	1 614		0,7	0,7	0,7	
Secteur privé	**1 934**	**2 389**	**2 202**		**0,9**	**0,5**	**0,6**	
Cadres (1)	3 482	4 403	4 091		0,5	-0,2	0,0	
Professions intermédiaires (1)	2 058	2 388	2 245		0,7	0,6	0,6	
Employés, ouvriers (1)	1 534	1 716	1 639		0,9	0,4	0,6	

Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ pour le secteur social et médico-social : France entière. Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

(1) Ces données sont issues d'une exploitation au 1/12e des DADS (les autres données présentées sont issues d'une exploitation des DADS complètes).

Fonction publique de l'État

Encadré 1 : La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

Instituée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, la «garantie individuelle de pouvoir d'achat » est une prime qui compense l'écart d'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) vis-à-vis de l'inflation sur une période de référence de quatre ans lorsque le traitement indiciaire a eu une évolution inférieure à l'inflation.

Cette garantie s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics contractuels des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'Outre-mer et de leurs établissements publics, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008. Elle ouvre des droits pour la retraite dans le cadre du RAFP, en dehors du plafond de 20 %.

Le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat a été prolongé pour l'année 2015, en application des dispositions du décret du 6 juin 2008 modifié par le décret n° 2015-54 du 23 janvier 2015.

Dans les ministères, 161 000 bénéficiaires de la GIPA en 2014 au titre de la période décembre 2009-décembre 2013, contre 105 000 en 2013 (au titre de décembre 2008-décembre 2012)

Sur le champ des agents civils des ministères et des universités, la prime correspondant à la GIPA au titre de la période décembre 2009-décembre 2013 a été versée à 161 000 agents en 2014, soit à un agent sur dix. Le nombre de bénéficiaires a fortement augmenté par rapport à 2013. Le ministère de l'Éducation nationale représente 37 % des bénéficiaires et 57 % des montants versés.

Figure 3.1-7 : Bilan des versements GIPA effectués en 2014 au titre de la période 2009-2013 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	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**	**129,3**	**804**	**81**	**396**	**2 294**
Fonctionnaires de catégorie A	36,4	80,9	1 382	129	1 661	2 405
Fonctionnaires de catégorie B	13,4	7,5	347	8	256	996
Fonctionnaires de catégorie C	40,3	23,9	370	101	358	545
Fonctionnaires de catégorie inconnue	4,7	11,0	1 444	50	1 793	2 405
Contractuels	4,8	5,6	719	40	514	1 602
Statut non spécifié	0,4	0,5	775	75	386	2 294
moins de 30 ans	0,1	0,1	634	34	483	1 201
30 à 34 ans	1,0	0,5	332	81	101	1 075
35 à 39 ans	3,1	1,5	301	79	133	667
40 à 44 ans	9,2	7,1	475	81	338	1 555
45 à 49 ans	15,4	14,3	577	101	366	1 661
50 à 54 ans	23,8	24,5	641	93	358	1 793
55 ans et plus	47,4	81,3	1 067	72	458	2 401
Hommes	44,1	62,1	877	72	407	2 294
Femmes	55,9	67,2	747	81	388	1 927

Source : Fichiers ON (DGFIP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

Lecture : les agents titulaires de catégorie C représentent 42,5 % de l'effectif bénéficiaire de la GIPA versée en 2014 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 11,0 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie C de 370 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie C ont perçu un montant de GIPA de moins de 101 euros, 50 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 358 euros et 90 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 545 euros.

Encadré 2 : Le rachat de jours de congés ou de comptes épargne-temps

En 2013 comme les trois années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné dans la FPE une majorité d'hommes. Les agents âgés de 50 ans et plus, ainsi que les agents de catégorie A continuent d'être fortement représentés parmi les bénéficiaires, ainsi que, désormais, les agents de catégorie B (voir Figure 3.1-8). Les principaux ministères concernés restent le ministère de l'Intérieur, ainsi que le ministère de l'Économie, des finances et du redressement productif. Les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale n'ayant pas de compte épargne-temps, ce ministère est fortement sous-représenté.

En 2014, sur ce même périmètre, 59 111 agents ont racheté des jours de CET (soit +10,8 % par rapport à 2013) pour un montant total de 67,8 millions d'euros (+1,5 % par rapport à 2013), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 147 euros et un montant médian de 875 euros.

Figure 3.1-8 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE en 2013

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions 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**	**66,8**	**1 253**	**250**	**845**	**2 625**
Fonctionnaires de catégorie A	36,6	30,5	1 564	375	1 250	3 250
Fonctionnaires de catégorie B	37,5	20,1	1 002	240	800	2 080
Fonctionnaires de catégorie C	14,0	5,2	699	163	520	1 430
Fonctionnaires de catégorie inconnue	6,3	6,2	1 846	320	1 250	4 125
Contractuels	3,9	3,1	1 469	320	1 000	3 125
Autres	1,6	1,7	2 005	375	1 375	4 500
Moins de 30 ans	2,6	1,2	881	240	650	1 885
30 à 34 ans	8,6	4,8	1 043	250	800	2 080
35 à 39 ans	14,4	8,8	1 147	250	800	2 400
40 à 44 ans	16,0	10,5	1 237	260	875	2 625
45 à 49 ans	13,9	9,7	1 312	260	875	2 875
50 à 54 ans	17,0	11,4	1 263	260	834	2 750
55 ans et plus	27,5	20,3	1 383	250	875	3 000
Hommes	66,2	49,6	1 406	320	1 000	3 000
Femmes	33,8	17,2	953	200	650	2 000

Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.
Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont inclues les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données entre 2012 et 2013.
Lecture : en 2013, les agents titulaires de catégorie B représentent 37,5 % de l'effectif bénéficiaire de la mesure de rachat de jours dans la FPE; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 20,1 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 1 002 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie B ont perçu un montant de moins de 240 euros, 50 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 800 euros et 90 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 2 080 euros.

Figure 3.1-9 : Évolution en euros courants en 2013 du salaire net des fonctionnaires en place en 2009 et 2013 (*) dans la fonction publique de l'État

	FPE (Ministères et établissements publics)					
	Salaire moyen (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles			Proportion d'agents dont l'évolution 2013/20009 en euros courants du salaire net est négative (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette 2013/2009 a moins évolué que l'IPC (1) (en %)
		Salaire médian	1er décile	9ème décile		
Ensemble	**9,9**	**8,9**	**0,0**	**21,7**	**9,9**	**35,0**
Catégorie A	9,7	8,5	-0,6	21,8	11,3	37,2
Catégorie B	11,5	11,1	2,3	22,9	5,8	25,8
Catégorie C	8,9	8,3	0,4	18,9	9,3	37,5
Femmes	9,8	8,7	0,5	21,0	8,9	34,5
Hommes	10,1	9,3	-0,5	22,6	11,2	35,6
Moins de 30 ans	12,6	11,3	-0,5	26,1	10,8	27,6
30-49 ans	11,6	10,3	0,5	24,4	9,2	29,5
40-49 ans	9,4	8,2	0,0	20,5	10,0	37,9
50-59 ans	8,5	8,1	-0,2	18,6	10,3	39,5
60 ans et plus	6,2	6,3	-1,8	17,0	16,7	51,6
N'ont pas changé de catégorie hiérarchique	9,8	8,8	-0,1	21,2	10,1	35,5
Ont changé de catégorie hiérarchique	17,2	16,5	5,1	33,0	3,3	13,9

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Fonctionnaires.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, sur le champ des agents présents 12 mois en 2009 et 12 mois en 2013 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.

Lecture : entre 2009 et 2013 dans la FPE, l'évolution en euros courants du salaire net moyen des fonctionnaires en place en 2009 et 2013 est de 10,1 %. Sur la période, pour 50 % d'entre eux, le salaire net a augmenté de moins de 9,0 % ; pour 10 % d'entre eux, le salaire net a diminué de plus de 0,1 % ; pour 90 % d'entre eux, il a augmenté de moins de 22,5 %.

(1) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,9 % en 2013).

Figure 3.1-10 : 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 (**) entre 2012 et 2013 (1ère partie)

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*)			Salaires nets moyens en 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 (en %) (en euros constants) (1)		RMPP nette 2013/2012 (2)		
	structure des effectifs 2013 (en %)	2013 (en milliers)	évolution 2013/2012 (en %)		Salaires moyens	À structure constante	Proportion des agents de 2012 présents en 2013 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %) (1)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation (1) (en %)
Ensemble	**100,0**	**2 012,0**	**0,6**	**2 469**	**-0,7**	**-0,9**	**62,3**	**0,5**	**49,1**
dont : enseignants	*45,4*	*914,4*	*0,2*	*2 525*	*-1,1*	*-1,5*	*70,8*	*0,4*	*52,5*
dont : non enseignants	*54,6*	*1 097,6*	*0,8*	*2 423*	*-0,4*	*-0,3*	*55,3*	*0,8*	*45,4*
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	**36,3**	**729,7**	**0,5**	**3 054**	**-0,8**	**-1,3**	**64,8**	**0,5**	**48,8**
Fonctionnaires de catégorie A + (3)	5,0	100,6	-0,2	4 212	-0,6	-1,7	76,0	0,8	47,2
dont enseignants (4)	*2,8*	*56,5*	*-0,1*	*3 650*	*-1,3*	*-2,2*	*79,1*	*0,4*	*49,2*
dont police (5)	*0,1*	*1,5*	*-0,6*	*5 396*	*0,9*	*-0,8*	*65,3*	*2,6*	*36,6*
Fonctionnaires de catégorie A (à l'exception des A +)	22,3	449,7	0,0	3 049	-0,7	-1,4	68,0	0,4	48,7
dont enseignants (6)	*15,2*	*304,9*	*-0,9*	*2 790*	*-1,1*	*-1,7*	*75,2*	*0,2*	*50,7*
dont police (7)	*0,2*	*4,4*	*6,4*	*4 153*	*-1,0*	*-0,8*	*83,3*	*-0,2*	*63,5*
Contractuels	4,7	93,8	3,0	2 482	0,2	0,3	31,9	1,2	44,8
dont enseignants (8)	*1,6*	*32,0*	*1,3*	*1 968*	*-0,6*	*-1,1*	*20,7*	*0,3*	*52,6*
Autres catégories et statuts	4,2	85,0	1,2	2 348	-1,9	-1,9	69,6	0,0	53,4
dont enseignants (9)	*4,2*	*83,6*	*1,3*	*2 309*	*-1,9*	*-1,9*	*70,0*	*-0,1*	*53,8*
PCS professions intermédiaires dont :	**37,5**	**755,0**	**1,8**	**2 267**	**-0,9**	**-0,7**	**62,4**	**0,8**	**50,4**
Fonctionnaires de catégorie A	20,1	405,2	1,8	2 368	-0,9	-1,3	71,7	0,7	53,3
dont enseignants (10)	*18,5*	*372,6*	*1,2*	*2 334*	*-0,7*	*-1,4*	*71,1*	*0,6*	*54,2*
dont police (11)	*0,3*	*5,9*	*-7,7*	*3 406*	*0,7*	*0,0*	*83,7*	*2,4*	*30,6*
Fonctionnaires de catégorie B	9,4	188,7	-1,9	2 375	-0,2	0,2	54,0	0,9	43,5
dont personnels administratifs et techniques	*7,1*	*141,9*	*9,3*	*2 385*	*0,1*	*-0,6*	*45,1*	*0,6*	*47,1*
dont enseignants (12)	*0,2*	*4,9*	*-11,5*	*2 102*	*-0,4*	*-1,2*	*78,7*	*1,4*	*49,8*
dont pénitentiaire (13)	*0,1*	*1,0*	*0,2*	*2 746*	*0,0*	*-0,8*	*76,7*	*1,3*	*40,0*
Contractuels	5,2	105,2	11,9	1 773	0,4	2,7	33,1	0,9	40,4
dont enseignants (8)	*0,6*	*12,4*	*-1,4*	*1 838*	*0,1*	*-0,8*	*37,1*	*-0,2*	*53,7*
Autres catégories et statuts	2,8	55,8	-1,7	2 106	-0,4	-1,0	73,7	0,6	55,2
dont enseignants (9)	*2,3*	*46,4*	*-2,3*	*1 958*	*-0,5*	*-0,9*	*71,7*	*0,8*	*54,0*

Source : SIASP, Insee ; Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

(**) Voir définitions et méthodes.

(1) Inflation y compris tabac (+0,9 %) en 2013.

(2) 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.

(3) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(4) Par exemple : professeurs d'université et maîtres de conférence.

(5) Commissaires de police.

(6) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

(7) Par exemple : commandants de police.

(8) Emplois occasionnels ou saisonniers majoritairement. Hors enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats.

(9) Enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats, classés en «non-fonctionnaires» dans l'édition précédente du Rapport annuel.

(10) Par exemple : professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège.

(11) Par exemple : capitaines ou lieutenants de police.

(12) Par exemple : instituteurs.

(13) Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires).

Figure 3.1-10 : 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 (**) entre 2012 et 2013 (2ème partie)

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*)			Salaires nets moyens en 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 (en %) (en euros constants) (1)		RMPP nette 2013/2012 (2)		
	structure des effectifs 2013 (en %)	2013 (en milliers)	évolution 2013/2012 (en %)		Salaires moyens	À structure constante	Proportion des agents de 2012 présents en 2013 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %) (1)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation (1) (en %)
PCS employés et ouvriers dont :	**26,2**	**527,3**	**-1,1**	**1 949**	**-0,5**	**-0,7**	**58,8**	**0,3**	**47,4**
Fonctionnaires de catégorie B	4,9	97,6	-0,8	2 448	-0,6	-1,1	87,3	0,0	51,2
dont police (14)	*4,8*	*97,4*	*-0,9*	*2 449*	*-0,6*	*-1,1*	*87,3*	*0,0*	*51,2*
Fonctionnaires de catégorie C	**11,8**	**238,1**	**-1,5**	**1 880**	**-0,4**	**-0,6**	**62,4**	**0,4**	**45,5**
dont personnels administratifs et techniques	*9,8*	*196,7*	*-3,8*	*1 827*	*-0,5*	*-0,5*	*60,2*	*0,7*	*43,8*
dont pénitentiaire (15)	*1,2*	*24,9*	*0,3*	*2 178*	*-1,5*	*-2,2*	*81,3*	*-1,3*	*57,9*
Contractuels	5,7	114,4	0,6	1 891	-0,3	-0,1	40,5	0,7	41,8
Autres catégories et statuts	1,3	25,8	-8,1	2 277	-0,8	-1,9	81,3	0,1	62,4
Ministères	**76,3**	**1 535,0**	**-0,5**	**2 517**	**-0,7**	**-1,0**	**65,2**	**0,5**	**50,2**
dont : enseignants	*41,1*	*826,4*	*-0,1*	*2 455*	*-1,1*	*-1,5*	*71,0*	*0,4*	*52,7*
dont : non enseignants	*35,2*	*708,6*	*-0,9*	*2 588*	*-0,2*	*-0,5*	*58,6*	*0,7*	*46,6*
Établissements publics	**23,7**	**477,0**	**3,9**	**2 316**	**-0,6**	**-0,3**	**52,5**	**0,7**	**44,5**
dont : enseignants	*4,4*	*88,0*	*3,2*	*3 173*	*-1,3*	*-1,6*	*68,4*	*0,2*	*50,5*
dont : non enseignants	*19,3*	*389,0*	*4,1*	*2 122*	*-0,3*	*0,6*	*48,9*	*0,9*	*42,5*
Fonctionnaires	**73,8**	**1 483,9**	**-0,1**	**2 627**	**-0,6**	**-1,0**	**68,0**	**0,5**	**49,1**
Catégorie A	47,5	955,4	0,7	2 883	-0,9	-1,4	70,4	0,6	50,5
Catégorie B	14,3	286,9	-1,6	2 400	-0,4	-0,3	65,3	0,5	47,0
Catégorie C	11,8	238,2	-1,5	1 880	-0,4	-0,6	62,4	0,4	45,5
Contractuels	**15,6**	**313,4**	**4,9**	**2 028**	**-0,2**	**0,6**	**35,6**	**0,9**	**42,2**
Autres catégories et statuts	**8,3**	**166,7**	**-1,3**	**2 256**	**-1,2**	**-1,6**	**72,9**	**0,2**	**55,7**
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	**97,6**	**1963,9**	**0,6**	**2 500**	**-0,8**	**-1,0**	**63,5**	**0,5**	**49,2**
Bénéficiaires de contrats aidés	**2,4**	**48,1**	**0,0**	**1 202**	**0,7**	**5,4**	**16,0**	**1,1**	**30,1**
Femmes	**59,4**	**1195,1**	**1,4**	**2 308**	**-0,6**	**-0,9**	**59,7**	**0,7**	**48,5**
Hommes	**40,6**	**816,9**	**-0,7**	**2 706**	**-0,7**	**-1,0**	**66,1**	**0,4**	**49,8**
Moins de 30 ans	10,7	215,6	-1,7	1 726	-0,7	-0,1	34,4	0,8	45,8
30-39 ans	25,6	515,1	-2,6	2 165	-1,1	-1,1	60,7	0,9	45,5
40-49 ans	30,2	608,3	2,8	2 515	-1,0	-1,1	72,0	0,6	49,4
50-59 ans	27,2	546,3	0,8	2 803	-0,9	-1,0	69,0	0,3	51,3
60 ans et plus	6,3	126,7	6,0	3 310	-1,8	-0,8	42,1	-0,3	56,2
Ensemble France métropolitaine	**96,6**	**1944,5**	**0,5**	**2 442**	**-0,7**	**-1,0**	**62,4**	**0,5**	**49,0**
Ensemble DOM	**3,4**	**67,5**	**1,8**	**3 258**	**-1,0**	**-0,5**	**60,7**	**0,6**	**49,2**

Source : SIASP, Insee ; Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

(**) Voir définitions et méthodes.

(1) Inflation y compris tabac (+0,9 %) en 2013.

(2) 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.

(14) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers. Ils étaient mal classés dans l'édition précédente du Rapport annuel.

(15) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

Figure 3.1-11 : Répartition indiciaire des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2013

Indice majoré	Catégorie hiérarchique			Cumulés (en %)			Hommes	Femmes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<310	0	2 749	6 662	0 %	1 %	3 %	5 272	4 139	9 411
310-319	250	12 674	78 101	0 %	5 %	34 %	33 204	57 821	91 025
320-329	758	3 879	18 396	0 %	7 %	42 %	9 562	13 471	23 033
330-339	1 110	12 904	16 783	0 %	11 %	49 %	14 513	16 284	30 797
340-349	3 112	7 535	7 150	1 %	13 %	52 %	8 446	9 351	17 797
350-359	1 332	14 870	12 614	1 %	19 %	57 %	12 573	16 243	28 816
360-369	243	8 741	16 000	1 %	22 %	63 %	12 282	12 702	24 984
370-379	2 127	17 878	14 547	1 %	28 %	69 %	15 724	18 828	34 552
380-399	4 375	24 872	24 311	1 %	36 %	79 %	21 917	31 641	53 558
400-419	5 871	20 270	28 610	2 %	43 %	91 %	20 908	33 843	54 751
420-439	26 948	21 559	9 768	5 %	50 %	95 %	23 140	35 135	58 275
440-459	97 500	29 053	6 139	15 %	60 %	97 %	43 165	89 527	132 692
460-479	76 220	32 527	1 524	22 %	71 %	98 %	38 123	72 148	110 271
480-499	96 304	23 315	0	32 %	79 %		38 617	81 002	119 619
500-549	122 354	42 979	0	44 %	94 %		56 766	108 567	165 333
550-599	141 977	14 157	0	59 %	98 %		53 710	102 424	156 134
600-649	108 353	0	0	70 %			42 682	65 671	108 353
650-699	83 513	0	0	78 %			38 933	44 580	83 513
700-749	62 692	0	0	85 %			30 889	31 803	62 692
750-821	56 547	0	0	90 %			29 636	26 911	56 547
Hors échelle	93 090	0	0	100 %			59 448	33 642	93 090
Indéterminé	2 983	4 590	5 111				5 914	6 770	12 684
Total	**987 659**	**294 552**	**245 716**				**615 424**	**912 503**	**1 527 927**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Fonctionnaires sur un poste principal non annexe, présents au 31/12.

3.2 Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre

Ce texte est extrait d'une synthèse des travaux de recherche réalisés dans le cadre de l'appel à projet commun Défenseur des Droits (DDD) - Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), inscrit dans le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique[1].

Le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents à toutes les étapes de la carrière. Pourtant, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes étaient encore évalués à 15,6 % dans la fonction publique de l'État en 2006 selon le rapport Guégot remis en décembre 2011 au Président de la République. Ce rapport a notamment donné lieu au protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics.

Si la production de statistiques sexuées a permis d'analyser les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunération (salaires et primes) pour les salarié.e.s du privé (Meurs et Ponthieux, 2006, Muller 2012), une analyse de ces inégalités dans les trois versants de la fonction publique (État, territorial, hospitalier) faisait encore largement défaut.

Trois études ont été sélectionnées dans le cadre d'un appel à projet de recherche lancé en 2012 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et le Défenseur des droits (DDD) pour solliciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé[2]. Les analyses ont été menées par les équipes de recherche d'Economix-Université Paris Ouest Nanterre (Meurs, Fremigacci, Gobillon, Ponthieux et Roux), du Centre d'Études de l'Emploi (Narcy, Duvivier, Duguet et Lanfranchi) et du CREM (Lebon, Bunel, Chantreuil, Gavrel et Guironnet). Ce document propose une synthèse des deux premières études[3].

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes traduisent deux effets qui peuvent se combiner. Le premier est un effet dit « structurel » lié au fait que les populations des salarié.e.s, femmes et hommes, n'ont pas nécessairement les mêmes structures du point de vue des caractéristiques individuelles liées au salaire (diplôme, âge, temps de travail, etc.) ou n'occupent pas les mêmes emplois, ce qui explique des niveaux de rémunération différents. A ce premier effet, qui traduit déjà des inégalités de genre, s'ajoute un second effet qui renvoie aux traitements genrés des carrières et des rémunérations des femmes et des hommes.

---

1 *Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre, Etudes, recherche et débats*, 2015, DGAFP.

2 Ces trois projets ont été sélectionnés par un comité de sélection constitué de représentant.e.s du département de promotion de l'égalité et de l'accès aux droits du DDD, du département des études et des statistiques de la DGAFP et de chercheurs. Ce comité a été présidé par Chantal Cases, directrice de l'Ined. Les travaux ont été présentés et discutés dans le cadre d'un comité de suivi de l'appel à projet animé par l'équipe du DDD et de la DGAFP.

3 Voir les documents complets : Dominique Meurs, Florent Fremigacci, Laurent Gobillon, Sophie Ponthieux et Sébastien Roux (Equipe Economix, Université Paris Ouest Nanterre), *Mesurer et analyser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique en France*, http://economix.fr/pdf/DMeurs_Rapport_final_141002.pdf ;
- Mathieu Narcy, Chloé Duvivier, Emmanuel Duguet et Joseph Lanfranchi. (Centre d'Études de l'Emploi), *Identification et quantification des sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein de la fonction publique. L'apport de l'analyse non paramétrique*, http://www.cee-recherche.fr/sites/default/files/webfm/chercheurs/cv/rapport_final_cd_ed_jl_mn_v2.pdf

Un écart de salaire moyen de 12 % entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, contre 19 % dans le secteur privé

L'évaluation des différences de salaires menée par l'équipe de recherche Economix permet d'établir que l'écart de salaire global moyen entre les femmes et les hommes employé.e.s à temps complet est, en 2009, de 12 % dans la fonction publique (hors enseignants) et de 19 % dans le secteur privé [4].

En distinguant selon les versants de la fonction publique, les écarts sont proches de ceux du secteur privé dans la fonction publique d'État (FPE) (16 %) et la fonction publique hospitalière (FPH) (14 %), et beaucoup plus faibles dans la fonction publique territoriale (FPT) (8 %).

Les caractéristiques associées au niveau de salaire (le diplôme, l'âge, la situation familiale, la part du temps partiel dans l'expérience antérieure, et la région de travail) ne sont à l'origine que d'une partie de l'écart constaté entre les femmes et les hommes : près du tiers de l'écart dans la FPE, mais 0 % dans la FPT et 3 % sur les 19 % dans le privé. Reste l'exception de la fonction publique hospitalière où ces caractéristiques différentes entre femmes et hommes « expliquent » les deux tiers de la différence constatée.

Pour comparer les situations des femmes et des hommes dans le public et le privé, la principale difficulté tient au fait que la structure des salaires dans ces deux secteurs est très différente. Les salaires sont en effet beaucoup plus dispersés dans le privé que dans les trois versants de la fonction publique, la différence étant particulièrement marquée dans la fonction publique territoriale où la distribution des salaires est particulièrement resserrée.

Ainsi, la pénalité salariale liée à un moins bon positionnement des femmes dans la hiérarchie des rémunérations va mécaniquement être plus prononcée dans le secteur privé que dans le public, et le faible écart de salaires entre les femmes et les hommes dans la FPT peut résulter d'une moindre dispersion des rémunérations. Autrement dit, être en haut de la hiérarchie salariale « rapporte » relativement moins qu'une position similaire dans le secteur privé.

Une progression dans l'échelle des rémunérations plus difficile pour les femmes

Pour neutraliser ces différences de structure des rémunérations et estimer le désavantage salarial des femmes dans les différents secteurs, l'équipe de recherche d'Economix propose une méthode nouvelle qui consiste à classer les emplois par rangs selon leur niveau de rémunération puis à établir la probabilité pour une femme et pour un homme d'occuper ces postes offrant une rémunération donnée [5] (« la fonction d'accès », Figure 3.2-1).

Tant dans la fonction publique d'État et dans la fonction publique territoriale que dans le secteur privé, plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder, ce qui confirme l'existence d'un plafond de verre.

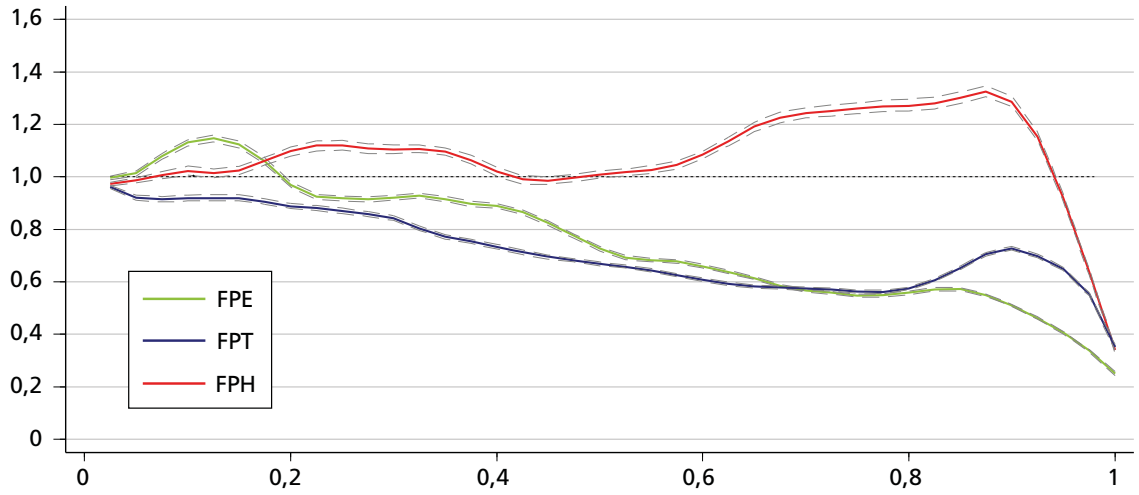
Ce phénomène s'observe même dans des catégories de fonctionnaires très homogènes, comme celle des professeurs des écoles, à l'exception, là encore, de la FPH pour laquelle la fonction d'accès montre un avantage pour les femmes, sauf aux derniers échelons.

Les fonctions d'accès sont peu différentes entre le secteur privé d'une part et deux versants de la fonction publique (FPE et FPT). Une très faible part de l'écart des probabilités relatives provient de différences de caractéristiques individuelles (diplôme, âge, etc.), et ce quel que soit le rang considéré, dans le public comme dans le privé. En d'autres termes, le seul fait d'être une femme rend plus difficile la progression dans l'échelle des rémunérations.

4 La comparaison des salaires du public et du privé pour les femmes et les hommes porte ici sur les salariés, à l'exclusion des stagiaires, des apprenti.e.s, des salarié.e.s d'un particulier, et des enseignant.e.s, âgés de 30 à 65 ans, travaillant à temps complet et pour lesquels on peut calculer un salaire journalier.

5 L'analyse présentée ici porte sur l'ensemble des salarié.e.s de la fonction publique.

Figure 3.2-1 : Probabilité d'accès à un emploi de rang supérieur mieux rémunéré pour les femmes dans la fonction publique



Source : SIASP 2010.
Lecture : les chances d'accès au salaire minimum (rang 0) sont identiques (p=1) pour les femmes et les hommes ; les chances d'accéder au salaire correspondant au 8ème décile sont de 40 % inférieures à celles des hommes (p=0,6), toutes choses égales par ailleurs, pour les femmes de la FPE et de la FPT.

Les conséquences de la ségrégation professionnelle [6] sur les écarts de rémunération

Les travaux du Centre d'Études de l'Emploi (CEE) viennent préciser le « poids relatif » des différentes sources de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils montrent que, pour l'ensemble des agents de la fonction publique (à l'exception des non-titulaires de la FPE), plus des quatre cinquièmes de l'écart de rémunération selon le sexe peuvent être expliqués essentiellement par la différence de durée de travail [7] et par une répartition entre les catégories, les ministères/filières, les corps, les grades et les professions en défaveur des femmes. La ségrégation professionnelle, c'est-à-dire le fait que les femmes occupent des positions professionnelles moins avantageuses que les hommes, explique plus de 40 % de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle constitue même la cause la plus importante des inégalités de salaire selon le sexe pour les agents titulaires de la FPE et pour l'ensemble des agents de la FPH.

Toutefois, cette ségrégation professionnelle s'exerce différemment selon le statut de l'agent (titulaire ou non titulaire) et le versant de la fonction publique considérés. Ainsi, alors que l'inégal accès aux différentes catégories de la fonction publique est à l'origine d'écarts de salaire importants entre les femmes et les hommes au sein de la FPH, pour les agents titulaires de la FPE et pour les non-titulaires de la FPT, il est au contraire à l'avantage des femmes pour les agents non titulaires de la FPE et pour les agents titulaires de la FPT. En effet, la ségrégation professionnelle explique plus de 60 % de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les agents titulaires de la FPE, et plus de 50 % parmi l'ensemble des agents de la FPH.

6 La ségrégation professionnelle est la concentration des femmes et des hommes dans des types et niveaux d'activité et d'emploi différents, où un sexe est limité à une gamme restreinte d'occupations (ségrégation horizontale). Cette ségrégation recoupe largement les stéréotypes de genre (et donc les qualités professionnelles attribuées aux femmes et aux hommes) et peine à diminuer depuis 30 ans.
7 Par exemple, les différences en termes de nombre d'heures selon le sexe « expliquent » ainsi environ 21 % de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents titulaires de la FPE et 30 % de cet écart pour les agents non titulaires de la FPE.

Par ailleurs, au sein de la FPE et parmi les titulaires de la FPT, la surreprésentation des femmes au sein de certains ministères ou filières mal rémunérés explique une partie non négligeable de l'écart de rémunération observé : 12 % pour les titulaires de la FPE, 20 % pour les non-titulaires et 23 % pour les titulaires de la FPT.

Pour les agents titulaires de la fonction publique, à l'exception de ceux de la FPH, les salaires plus élevés perçus par les hommes s'expliquent aussi par leur forte présence au sein des corps les mieux rémunérés. En revanche, à corps équivalent, l'inégal accès aux différents grades ne constitue pas une source importante de l'écart de rémunération selon le sexe dans la FPE et encore moins dans la FPT.

Au final, les résultats obtenus montrent des configurations inégalitaires très différentes dans les trois versants de la fonction publique, suggérant des mesures spécifiques de promotion de l'égalité salariale.

La maternité : une source d'inégalités salariales persistantes

Les analyses du CEE confirment que la naissance d'un enfant est un facteur important pour rendre compte des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, puisque celle-ci engendre une pénalité en termes de salaire journalier (par équivalent temps plein) pour les femmes, due à un effet lié au volume de travail et non au salaire horaire, et une prime pour les hommes (cf. Figure 3.2-2). Cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants.

Figure 3.2-2 : Effet de la naissance d'un enfant sur le salaire journalier, le nombre d'heures et le salaire horaire des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance trois années après cette naissance

	Femmes			Hommes		
	Sal. jour	Heures	Sal. horaire	Sal. jour	Heures	Sal. horaire
			FPE			
1ère naissance	-2,6 %	-5,4 %	+2,1 %	+1,3 %	0,1 %	+0,9 %
2ème naissance	-3,5 %	-6,1 %	+3,4 %	+2,3 %	-2,5 %	+7,7 %
3ème naissance	-12,4 %	-17,8 %	+5,3 %	+3,3 %	+0,1 %	+3,5 %
			FPH			
1ère naissance	-2,6 %	-5,8 %	+2,1 %	+1,5 %	+2,1 %	+0,8 %
2ème naissance	-6,6 %	-11,6 %	+4,5 %	+3,0 %	+4,9 %	+3,3 %
3ème naissance	-13,2 %	-23,7 %	+5,3 %	+41,8 %*	+2,3 %*	+28,7 %*
			FPT			
1ère naissance	-5,5 %	-6,9 %	+0,8 %	+1,4 %	-0,6 %	+2,6 %
2ème naissance	-8,7 %	-29,9 %	+6,6 %	+5,7 %	-4,8 %	+5,1 %
3ème naissance	-17,9 %	-13,9 %	+4,3 %	+2,8 %	-7,5 %	+5,2 %
			Secteur privé			
1ère naissance	-7,1 %	-9,4 %	-1,5 %	+1,9 %	-1,3 %	+0,8 %
2ème naissance	-17,0 %	-28,2 %	+0,2 %	+1,3 %	+0,7 %	+0,8 %
3ème naissance	-17,7 %	-36,8 %	-0,2 %	-3,0 %	-3,2 %	-3,9 %

Source : panel tous salariés, 1994-2011.

Lecture : Au sein de la FPE, les mères ayant donné naissance à leur premier enfant perçoivent un salaire journalier (en équivalent temps plein), trois années après cette naissance, en moyenne 2,6 % inférieur à celui perçu par les femmes n'ayant pas encore donné naissance à un enfant. La naissance d'un deuxième enfant engendre une perte additionnelle de salaire journalier en moyenne de 3,5 % trois années après cette naissance et celle d'un troisième enfant une perte supplémentaire de salaire journalier de 12,4 %.

* Ces résultats concernant la FPH sont à considérer avec précaution en raison du faible nombre de pères de trois enfants considérés (moins de 50).

Note : Les effets de la naissance des enfants sur le salaire journalier, le nombre d'heures et le salaire horaire ont été estimés de façon indépendante. Il en résulte une différence d'estimation entre l'effet sur le salaire par équivalent temps plein (journalier) d'une part et le cumul des effets sur le volume de travail et le salaire horaire d'autre part.

Ainsi, au sein de la fonction publique, alors que la naissance d'un premier enfant diminue le salaire journalier des mères, trois ans après cette naissance, en moyenne de 2,6 à 5,5 %, selon le versant considéré, la naissance additionnelle d'un troisième enfant le réduit de 12,4 à 17,9 %. Cette perte de salaire journalier est plus importante au sein du secteur privé pour la première et la deuxième naissance puisqu'elle s'élève respectivement à 7,1 % et 17,0 %.

Cette différence observée entre les secteurs public et privé s'explique en partie par l'existence d'un supplément familial de traitement et de temps partiels « longs », mieux rémunérés dans la fonction publique, et par le fait que les salariées du privé diminuent davantage leur nombre d'heures de travail que celles du public suite à l'arrivée d'un enfant.

En outre, la naissance d'un premier et d'un deuxième enfant creuse potentiellement moins les inégalités de salaire selon le sexe dans la FPE que dans les autres versants de la fonction publique. A l'inverse, c'est au sein du secteur privé que la naissance d'un enfant est susceptible d'accentuer le plus l'écart de rémunération selon le genre. En revanche, la naissance d'un troisième enfant creuse moins les inégalités de salaire selon le genre dans le secteur privé que dans n'importe quel versant de la fonction publique.

Enfin, c'est la réduction du temps de travail (passage au temps partiel, réduction des heures supplémentaires) des femmes suite à une naissance qui est la principale cause de l'effet négatif de la naissance d'un enfant sur leur salaire journalier et la raison majeure pour laquelle la maternité peut contribuer à accentuer les écarts de rémunération entre femmes et hommes puisque la paternité ne modifie que très faiblement l'offre de travail de ces derniers.

Au cours des trois années suivant une naissance, la maternité contribue ainsi à accentuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle est susceptible de les creuser davantage à plus long terme, car elle peut avoir un impact négatif sur l'attribution de promotions et l'accès à des postes à responsabilité, effets non mesurés dans la présente étude.

Formation 4

La formation statutaire et professionnelle
dans les ministères 4.1

4.1 La formation statutaire et professionnelle dans les ministères

Les agents de la fonction publique participent davantage à des actions de formation que les salariés du privé. En 2012, près des deux tiers des agents de la fonction publique ont déclaré avoir participé à au moins une formation professionnelle au cours des douze derniers mois, contre près de la moitié des salariés du privé.

Les hommes ont une probabilité plus élevée de suivre une formation professionnelle que les femmes dans la FPE et le privé (respectivement + 4 et + 6 points), mais pas dans la FPT et la FPH.

Figure 4.1-1 : Taux d'accès annuel à la formation professionnelle
(en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé
Age					
18 - 24 ans	66	43	35	52	44
25 - 34 ans	67	67	82	69	53
35 - 44 ans	70	62	73	68	51
45 - 54 ans	66	61	64	64	46
55 - 64 ans	41	49	64	46	38
Sexe					
Hommes	67	59	67	65	51
Femmes	60	59	70	61	44
Type d'emploi					
Fonctionnaires, CDI	65	63	72	65	50
CDD	50	41	58	48	39
Diplôme le plus élevé obtenu					
Diplôme de niveau supérieur à bac+2	70	76	92	72	64
Diplôme de niveau bac+2	65	65	80	69	60
Bac, brevet professionnel ou équivalent	61	71	65	65	50
CAP, BEP et équivalent	59	57	54	57	44
BEPC, DNB, brevet des collèges	56	57	64	57	40
Aucun diplôme	30	33	38	33	28
Temps de travail					
Temps complet	66	62	69	65	50
Temps partiel	49	48	70	51	37
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres et professions intellectuelles supérieures	69	76	91	72	67
Professions intermédiaires	64	66	80	67	60
Employés	57	56	55	56	39
Ouvriers	59	49	66	54	36
Catégorie hiérarchique					
A	69	81	86	72	
B	66	65	75	67	
C	52	54	54	53	
Ensemble	**63**	**59**	**69**	**63**	**48**

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

Lecture : 67 % des hommes travaillant dans la FPE ont participé à au moins une formation professionnelle au cours des 12 derniers mois.

Figure 4.1-2 : Les objectifs (*) des formations professionnelles suivies selon le sexe
(en %)

	Ensemble fonction publique		Privé	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Être plus performant dans le travail et/ou améliorer les perspectives de carrière	84	87	83	86
Réduction du risque de perte d'emploi	8	7	17	11
Augmentation des possibilités de trouver un emploi ou de changer d'emploi/ de profession	8	6	12	10
Démarrer une entreprise	2	1	4	3
Obligation de participation	47	42	56	56
Acquisition des connaissances/compétences utiles dans la vie quotidienne	50	53	48	51
Approfondissement des connaissances/compétences sur un sujet	73	75	68	67
Obtention d'un certificat	18	6	22	8
Rencontre d'autres personnes/pour le plaisir	37	36	27	34

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : ensemble des formations suivies dans un objectif professionnelle au cours des 12 derniers mois par les salariés en emploi à la date de l'enquête.

(*) Plusieurs objectifs peuvent être assignés à une même formation.

Figure 4.1-3 : Modélisation des déterminants de l'accès annuel à la formation professionnelle : effet des caractéristiques individuelles sur les probabilités d'accès la formation professionnelle

	Ensemble (modèle 1)	Fonction publique				Privé (modèle 6)
		Ensemble FP (modèle 2)	FPE (modèle 3)	FPT (modèle 4)	FPH (modèle 5)	
Probabilité de la situation de référence	**13 %**	**20 %**	**16 %**	**17 %**	**32 %**	**24 %**
Sexe						
Hommes	4***	3*	4**	n.s.	n.s.	6***
Femmes	***Réf.***	***Réf.***	***Réf.***	***Réf.***	***Réf.***	***Réf.***
Age						
18 – 24 ans	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	-23**	n.s.
25 - 34 ans	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
35 - 44 ans	***Réf.***	***Réf.***	***Réf.***	***Réf.***	***Réf.***	***Réf.***
45 - 54 ans	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
55 - 65 ans	-5***	-11***	-10***	-6**	n.s.	-6***
Diplôme						
Diplôme de niveau > à bac+2	29***	37***	32***	40***	58***	32***
Diplôme de niveau bac+2	25***	30***	26***	25***	45***	29***
Bac ou équivalent	17***	27***	20***	33***	36**	22***
CAP, BEP et équivalent	10***	17***	20***	16***	n.s.	13***
BEPC, DNB, brevet des collèges	11***	22***	19***	20***	n.s.	13***
Aucun diplôme	***Réf.***	***Réf.***	***Réf.***	***Réf.***	***Réf.***	***Réf.***
Temps de travail						
Temps complet	5***	8***	8***	8**	n.s.	6***
Temps partiel	***Réf.***	***Réf.***	***Réf.***	***Réf.***	***Réf.***	***Réf.***
Statut dans l'emploi						
Fonctionnaire - CDI	7***	15***	12***	16***	n.s.	8***
CDD	***Réf.***	***Réf.***	***Réf.***	***Réf.***	***Réf.***	***Réf.***
Employeur						
FPE	6***	-4**				
FPH	15***	n.s.				
FPT	10***	Réf.				
Privé	***Réf.***					
Taille de l'entreprise						
1 à 10 salariés						-14***
11 à 19 salariés						-12***
20 à 49 salariés						-8***
50 à 249 salariés						-5***
250 salariés ou plus						***Réf.***

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

*** : Significatif au seuil de 1 % ; ** : significatif au seuil de 5 % ; * : significatif au seuil de 10 %

n.s. : non significatif.

Les modélisations économétriques sous-jacentes correspondent à des régressions logistiques. Les écarts de probabilités d'accès à une formation professionnelle sont calculés par rapport à une situation de référence (en gras).

Lecture : Pour chaque modalité, chaque modèle illustre les différences de probabilité par rapport à la situation de référence. Par exemple, pour le modèle 3 (FPE), la probabilité de participer à une formation professionnelle pour la personne de référence (une femme, âgée de 35 à 44 ans, sans diplôme, à temps partiel et en CDD) est de 16 %. Toutes choses égales par ailleurs, détenir un diplôme de niveau Bac ou équivalent augmente cette probabilité de 20 points.

Figure 4.1-4 : Part des salariés ayant déclaré des souhaits de formation insatisfaits
[en %]

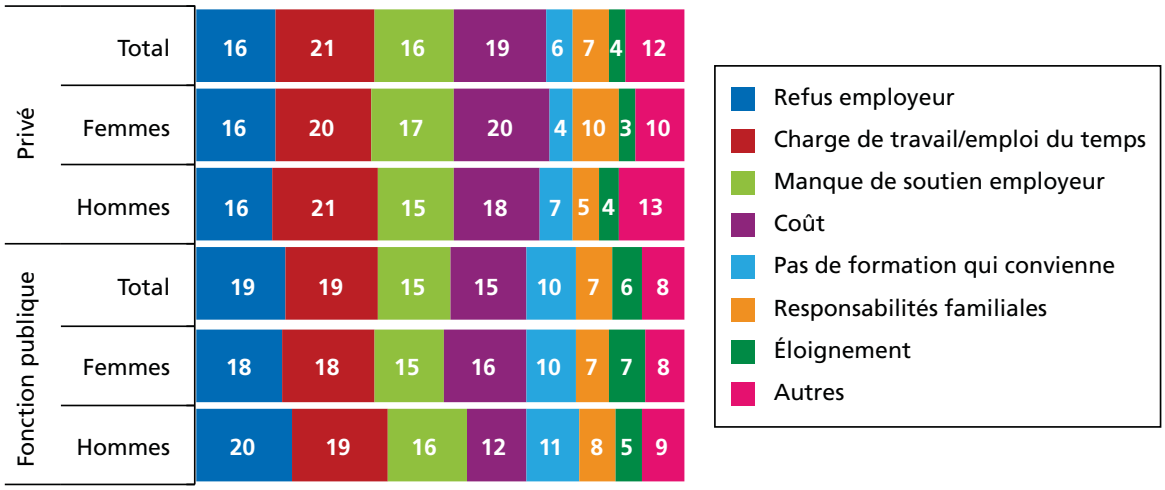
	Salariés non formés (aucune formation pour raisons professionnelles)					Salariés formés (au moins une formation pour raisons professionnelles)					Total				
	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Privé	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Privé	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Privé
Sexe															
Homme	28	30	44	29	32	38	54	34	42	39	35	44	37	38	35
Femme	38	32	34	36	35	44	50	52	48	43	42	43	47	43	38
Age															
18 - 24 ans	45	21	52	36	35	52	40	72	51	46	50	29	59	44	40
25 - 34 ans	41	24	29	36	39	35	47	56	42	45	37	39	51	40	42
35 - 44 ans	41	41	35	41	39	48	62	43	51	42	46	54	41	48	40
45 - 54 ans	33	33	40	34	28	40	56	51	47	37	37	47	47	42	32
55 - 64 ans	20	23	24	21	22	35	28	30	32	24	26	26	28	26	23
Type d'emploi															
Fonctionnaire, CDI	31	32	35	32	32	42	50	48	45	39	38	43	44	40	36
CDD et autres types d'emploi	51	29	39	40	40	39	60	56	49	49	45	42	49	44	43
Diplôme le plus élevé obtenu															
Diplôme de niveau supérieur à bac+2	32	16	24	30	38	41	54	42	43	45	39	45	41	40	42
Diplôme de niveau bac+2	42	27	29	36	41	49	57	57	53	44	47	47	52	48	43
Bac, brevet professionnel ou équivalent	34	41	46	37	36	47	55	63	51	39	42	51	57	46	37
CAP, BEP et équivalent	37	30	37	34	30	37	51	42	44	35	37	42	40	40	33
BEPC, DNB, brevet des collèges	43	47	48	45	33	19	56	32	34	49	30	52	38	39	40
Aucun diplôme	20	28	37	27	28	21	30	7	25	34	20	29	26	26	30
Catégorie socioprofessionnelle															
Cadres et professions intellectuelles supérieures	26	27	36	26	41	36	54	41	39	40	33	47	40	36	41
Professions intermédiaires	41	26	31	37	37	45	52	56	49	41	44	43	51	45	39
Employés	34	30	34	32	35	41	50	47	46	42	38	41	41	40	37
Ouvriers	30	42	47	39	28	54	54	24	51	40	45	48	32	46	32
Catégorie hiérarchique															
A	26	17	31	26		40	53	50	43		36	46	48	39	
B	39	41	41	39		47	49	53	48		44	46	50	45	
C	38	30	36	34		37	52	44	45		37	42	40	40	
Total	**34**	**31**	**36**	**33**	**33**	**42**	**51**	**49**	**45**	**40**	**39**	**43**	**45**	**41**	**37**

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, salariés formés et non formés, âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

Lecture : 43 % des femmes travaillant dans la fonction publique ont déclaré le souhait de se former davantage (celles ayant déjà eu une formation) ou le souhait de se former (celles n'ayant pas eu de formation).

Figure 4.1-5 : Principales difficultés d'accès à la formation chez les hommes et les femmes
(en %)



Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête, formés et non formés ayant déclaré des souhaits de formation insatisfaits et au moins une raison de la non-participation aux formations souhaitées.

Lecture : 12 % des hommes dans la fonction publique ayant déclaré avoir rencontré des difficultés pour se former ont cité les coûts comme principal frein à la formation.

Figure 4.1-6 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2013

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Total général		
	Hommes	Femmes	**Ensemble**	Hommes	Femmes	**Ensemble**	Hommes	Femmes	**Ensemble**
Affaires étrangères et européennes	0,3	0,4	0,4	2,8	4,1	3,4	3,1	4,5	3,8
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	1,4	1,8	1,7	2,1	2,7	2,4	3,6	4,5	4,1
Ministères économiques et financiers	6,8	5,2	5,9	4,3	3,8	4,0	11,1	9,0	9,9
Culture et Communication	0,4	0,6	0,5	2,4	3,5	3,0	2,7	4,1	3,5
Défense et anciens combattants	0,3	0,1	0,2	2,3	2,0	2,2	2,5	2,1	2,4
Écologie, développement durable, transports et logement	5,0	4,0	4,7	2,3	2,5	2,4	7,3	6,5	7,0
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	5,1	3,2	4,4	3,7	3,1	3,5	8,8	6,4	8,0
Justice et Libertés	2,6	8,1	5,6	2,1	2,6	2,4	4,7	10,7	8,0
Ministères sociaux	1,6	1,3	1,4	3,4	4,1	3,9	5,0	5,4	5,3
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,1	0,1	0,1	0,9	0,7	0,8	1,0	0,8	0,9
Ensemble hors enseignement (1)	**4,2**	**4,2**	**4,2**	**3,2**	**3,3**	**3,2**	**7,4**	**7,4**	**7,4**
Enseignement (1)	1,8	0,8	1,1	3,2	2,9	3,0	5,1	3,7	4,1
Total y compris enseignement (1)	**3,1**	**1,8**	**2,3**	**3,2**	**3,0**	**3,1**	**6,3**	**4,8**	**5,4**

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

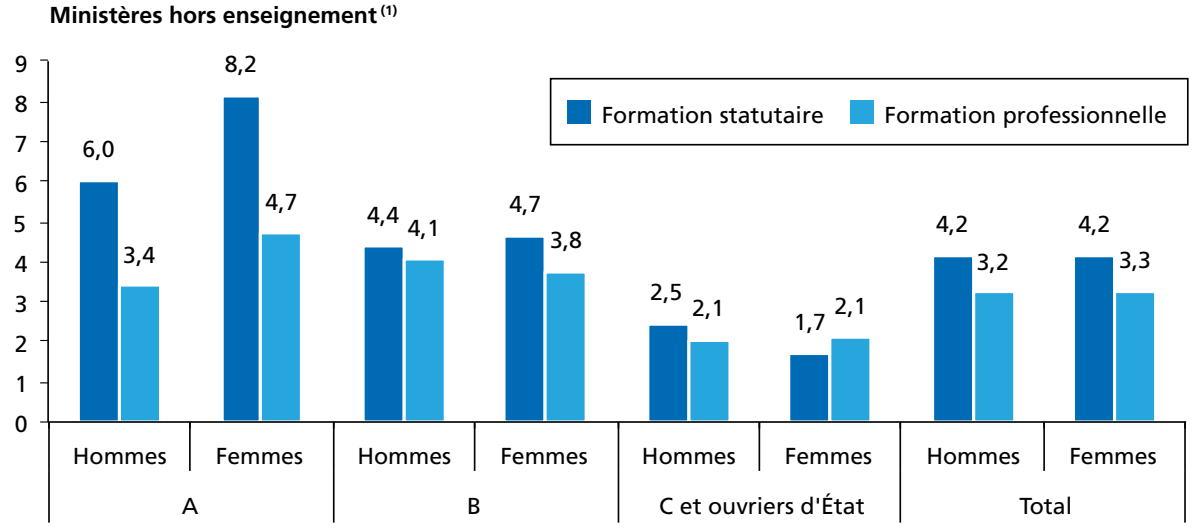
Champ : Personnels civils des ministères, (hors Épa sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les Épa sont intégrés.

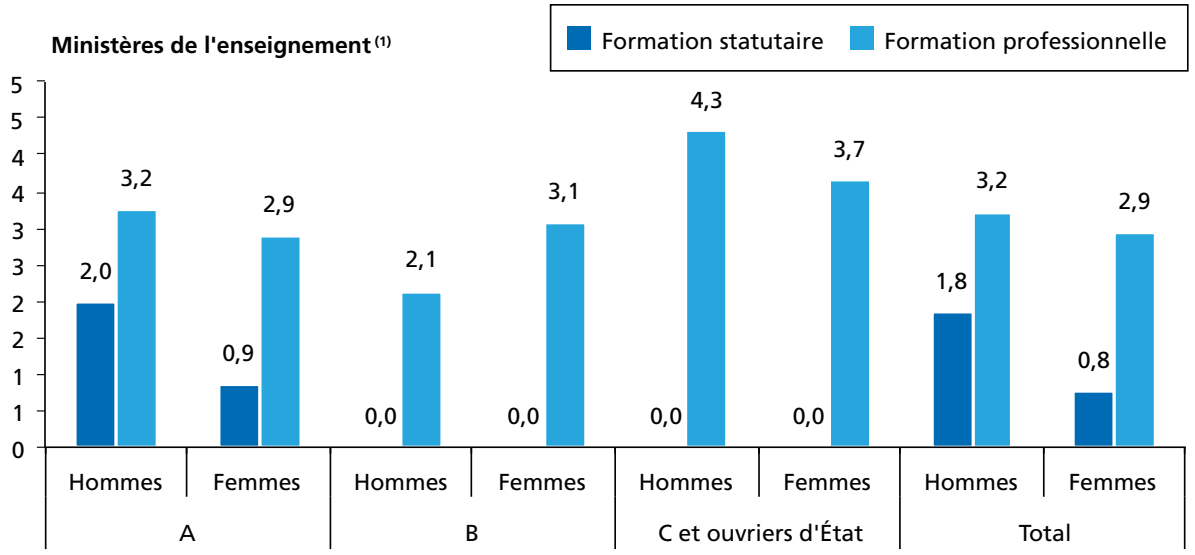
Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figures 4.1-7 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle dans les ministères par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2013

(en nombre de jours par agent)





Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Personnels civils des ministères, (hors Épa sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les Épa sont intégrés.

(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Conditions, organisation et temps de travail 5

Les absences pour raison de santé et leur lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé 5.1

Les temps et conditions de travail 5.2

5.1 Les absences pour raison de santé et leur lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

L'enquête Conditions de travail 2013 permet d'étudier les absences pour raison de santé de façon homogène entre les différents versants de la fonction publique, ainsi qu'avec le secteur privé, et d'analyser leurs liens avec les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés.

Elle met en évidence qu'environ un agent sur trois de la fonction publique (32 % dans fonction publique de l'État (FPE), 35 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 33 % dans la fonction publique hospitalière (FPH)) a eu au moins un arrêt maladie dans l'année, contre 28 % des salariés du secteur privé.

Dans le public comme dans le privé, les femmes s'arrêtent plus souvent et plus longtemps que les hommes[1]

37 % des femmes de la fonction publique et 32 % des femmes du privé ont eu au moins un arrêt pour raison de santé dans l'année, contre respectivement 28 % et 27 % des hommes. Les différences observées entre secteurs public et privé sont ainsi plus marquées chez les femmes que chez les hommes. Part ailleurs, l'écart hommes/femmes est plus faible dans la FPT et le secteur privé, où il avoisine 6 points, alors qu'il est proche de 10 points dans la FPE et la FPH. La part de salariés ayant fait l'objet d'au moins trois arrêts maladie dans l'année est en revanche similaire chez les hommes et les femmes, avec entre 3 et 4 % de salariés concernés.

Les femmes s'arrêtent également plus longtemps que les hommes : 35 % des femmes absentes au moins une fois dans l'année pour maladie se sont arrêtées plus de 15 jours, contre 31 % des hommes. Une étude réalisée à partir des données administratives sur les indemnités journalières versées aux salariés du régime général montre que les grossesses expliquent la quasi-totalité des écarts hommes/femmes de durée d'absence pour raisons de santé avant 25 ans, et 37 % chez les 21-45 ans. La sous-représentation des femmes dans les emplois les mieux rémunérés explique quant à elle environ 40 % des écarts après 40 ans[2].

1 Dans l'enquête Conditions de travail 2013, il est précisé dans la question posée aux enquêtés que les arrêts maladie hors maternité sont à prendre en compte, mais il est probable qu'un certain nombre de femmes ait intégré les congés maladie liés à la maternité dans leurs réponses.

2 Marbot C., Pollak C., 2015, « Les grossesses expliquent 37 % des différences d'arrêt maladie entre femmes et hommes âgés de 21 à 45 ans », *Comptes de la santé 2015,* Drees.

Figure 5.1-1 : Répartition des agents de la fonction publique absents au moins une fois pour raison de santé selon leur durée cumulée d'absence dans l'année
(en %)

		Part des agents ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année	Part des agents ayant eu au moins 3 arrêts maladie dans l'année	Répartition des agents absents au moins une fois pour raisons de santé selon leur durée cumulée d'absence dans l'année			
				1-7 jours	8-15 jours	16-29 jours	30 jours et plus
Sexe	Hommes	28	3	55	17	7	20
	Femmes	37	5	50	18	8	24
Age	Moins de 30 ans	38	5	61	17	8	14
	30-49 ans	34	4	54	17	8	21
	50 ans et plus	31	4	43	19	8	29
Statut	Fonctionnaires	35	4	51	17	8	23
	Contractuels et autres catégories et statuts	28	4	55	18	7	20
Catégorie hiérarchique	A	29	4	58	16	8	18
	B	32	4	52	18	8	22
	C	37	5	48	18	8	25
Quotité de travail	Temps complet	33	4	53	17	8	21
	Temps partiel	33	4	48	18	8	26
Versant	FPE	32	4	57	19	7	17
	Dont : enseignants	*35*	*5*	*67*	*15*	*6*	*12*
	FPT	35	5	49	17	8	26
	FPH	33	3	46	16	9	28
Revenu	Inférieur au 1er quartile	38	5	52	17	8	22
	Entre le 1er et le 3ème quartile	34	5	49	17	6	26
	Supérieur ou égal au 3ème quartile	24	3	54	18	8	20
Familles de métiers	Action sociale	49	8	60	14	9	16
	Administration	32	4	53	17	8	21
	Bâtiment, travaux publics	33	3	50	16	10	22
	Entretien, maintenance	41	6	43	19	7	30
	Espaces verts, paysages	37	4	48	14	12	25
	Finances publiques	37	6	44	32	6	17
	Éducation, formation, recherche	32	4	66	16	6	13
	Sécurité, Défense	26	3	53	13	15	17
	Services à la personne, restauration	32	2	46	16	5	33
	Soins	32	3	43	17	9	30
	Sports et loisirs, animation, culture	30	5	51	19	14	16
	Technique, informatique, transports	29	4	51	25	5	18
Ensemble		**33**	**4**	**52**	**18**	**8**	**22**

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Encadré 1 : Les arrêts maladie dans les établissements de santé publics et privés [3]

Le secteur hospitalier apparaît en moyenne plus exposé aux absences pour raison de santé avec des taux d'absence supérieurs dans la fonction publique hospitalière (FPH) que dans la fonction publique de l'État (FPE) ou le secteur privé : la proportion de salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé en 2012 était de 4 % dans la FPH, contre 3,8 % pour l'ensemble de la fonction publique (4,5 % pour la FPT et 2,9 % pour la FPE) et 3,6 % pour l'ensemble du secteur privé (Enquête emploi de l'Insee) [4].

La proportion de salariés ayant un arrêt dans l'année étant proche dans la FPH et la FPE (respectivement 33 % et 32 %) et dans le privé (28 %), ces différences sont principalement le reflet de durées d'arrêt plus longues dans le secteur hospitalier. Au total, le secteur de la santé humaine et de l'action sociale semble le plus touché par les absences pour raison de santé, y compris lorsque les différences de structure entre secteurs d'activité sont prises en compte [5].

Le personnel hospitalier fait en effet face à des conditions de travail particulières, à la fois par son exposition à des contraintes physiques (exposition à des produits dangereux, charge de travail élevée, etc) et aux contraintes psychosociales (tensions avec le public, confrontation à la souffrance des patients, etc.) [6] et des horaires de nuit et contraintes décalées [6]. Plusieurs travaux suggèrent que les conditions de travail difficiles – et les contraintes psychosociales en particulier – sont une cause majeure de recours aux arrêts de travail [7].

3 Catherine Pollak, Layla Ricroch (Drees)

4 DGAFP, 2014, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2014, Politiques et pratiques de ressources humaines, Faits et chiffres.*

5 Inan C., 2013, « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », Dares Analyses, n°009.

6 Loquet J., Ricroch L., 2014, « Les conditions de travail dans les établissements de santé », *Le panorama des établissements de santé,* Drees.

7 Cordier M., 2009, « L'organisation du travail à l'hôpital : évolutions récentes», Études et Résultats, n° 709, Drees novembre.

8 Inan C., 2013, « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », *Dares Analyses*, n°009.

Figure 5.1-2 : Les arrêts maladie dans le secteur hospitalier par secteur et famille professionnelle

	Public				Privé				Ensemble			
	Avoir eu un arrêt maladie dans l'année (en %)	Durée d'arrêt entre 1 et 7 jours	Durée d'arrêt entre 8 et 29 jours	Durée d'arrêt au moins égale à 30 jours	Avoir eu un arrêt maladie dans l'année (en %)	Durée d'arrêt entre 1 et 7 jours	Durée d'arrêt entre 8 et 29 jours	Durée d'arrêt au moins égale à 30 jours	Avoir eu un arrêt maladie dans l'année (en %)	Durée d'arrêt entre 1 et 7 jours	Durée d'arrêt entre 8 et 29 jours	Durée d'arrêt au moins égale à 30 jours
Par famille professionnelle (secteur hospitalier)												
Personnel médical	9 %	-	-	-	15 %	-	-	-	10 %	34 %	32 %	34 %
Personnel non médical	35 %	46 %	25 %	29 %	34 %	43 %	31 %	26 %	35 %	46 %	27 %	28 %
dont personnel soignant	37 %	47 %	25 %	29 %	32 %	46 %	27 %	28 %	36 %	46 %	25 %	28 %
- Aides-soignants	43 %	44 %	28 %	28 %	33 %	40 %	32 %	28 %	40 %	43 %	29 %	28 %
- Infirmiers, sages-femmes	33 %	49 %	21 %	29 %	32 %	51 %	22 %	27 %	33 %	50 %	22 %	29 %
dont professions paramédicales	*32 %*	*52 %*	*25 %*	*23 %*	*49 %*	*39 %*	*50 %*	*12 %*	*37 %*	*46 %*	*35 %*	*18 %*
dont professions administratives	*24 %*	*47 %*	*26 %*	*27 %*	*27 %*	*49 %*	*32 %*	*19 %*	*24 %*	*47 %*	*27 %*	*25 %*
dont agents d'entretien	*42 %*	*41 %*	*28 %*	*32 %*	*42 %*	*28 %*	*33 %*	*39 %*	*42 %*	*38 %*	*29 %*	*34 %*
dont autres professions	*26 %*	*49 %*	*20 %*	*31 %*	*25 %*	*53 %*	*21 %*	*26 %*	*26 %*	*50 %*	*20 %*	*30 %*
Par âge (secteur hospitalier)												
Moins de 30 ans	38 %	56 %	19 %	25 %	38 %	54 %	28 %	18 %	38 %	55 %	22 %	23 %
30-49 ans	31 %	45 %	27 %	28 %	33 %	44 %	32 %	24 %	31 %	44 %	28 %	27 %
50 ans et plus	27 %	39 %	28 %	33 %	28 %	32 %	32 %	36 %	27 %	37 %	29 %	34 %
Par sexe (secteur hospitalier)												
Hommes	25 %	52 %	20 %	28 %	23 %	53 %	23 %	24 %	24 %	52 %	20 %	27 %
Femmes	34 %	44 %	27 %	29 %	36 %	42 %	32 %	26 %	35 %	44 %	28 %	28 %
Ensemble secteur hospitalier	**32 %**	**46 %**	**25 %**	**29 %**	**33 %**	**43 %**	**31 %**	**26 %**	**32 %**	**45 %**	**27 %**	**28 %**
Ensemble salariés	**33 %**	**52 %**	**26 %**	**22 %**	**28 %**	**47 %**	**28 %**	**25 %**	**29 %**	**48 %**	**27 %**	**25 %**

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Drees.

Champ : France, salariés des établissements publics et privés de santé.

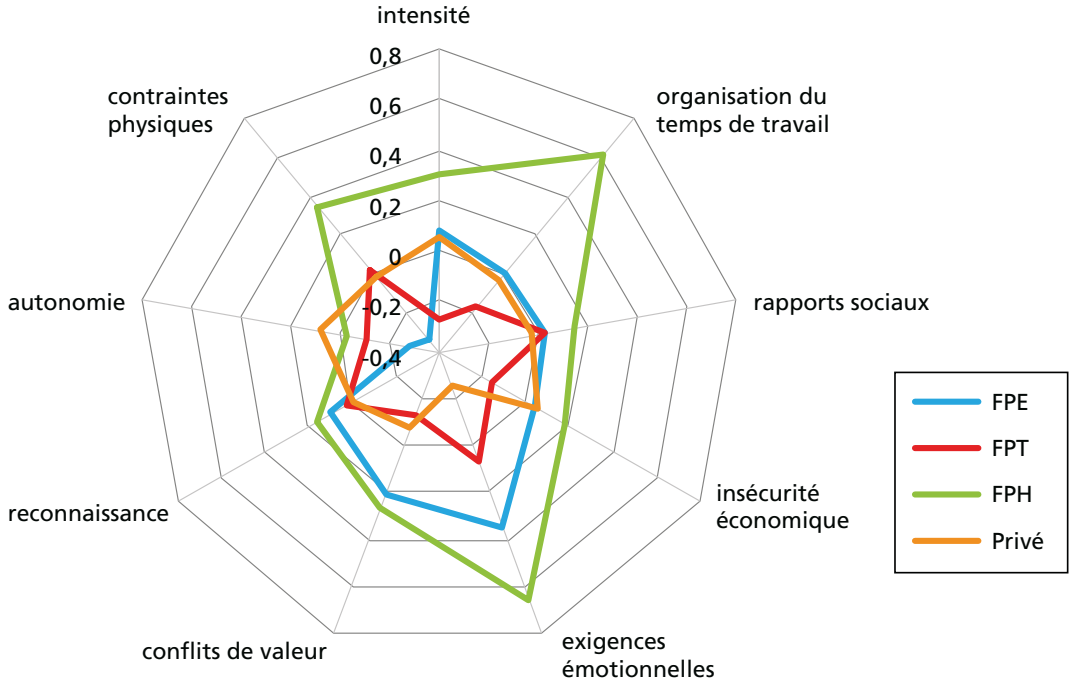
Note : Les répartitions selon la durée d'arrêt de travail ne sont pas calculées pour les médecins par statut d'établissement, les effectifs de médecins ayant pris un arrêt étant trop faibles (moins de 20 médecins).

Dans la fonction publique, les fonctionnaires et les agents de catégorie B et C s'absentent plus fréquemment pour raisons de santé

La proportion d'agents ayant eu au moins un arrêt pour raison de santé dans l'année diminue avec le niveau de la catégorie hiérarchique. 37 % des agents de catégorie C, 32 % des agents de catégorie B et 29 % des agents de catégorie A déclarent avoir fait l'objet d'au moins un arrêt maladie dans l'année. Les écarts entre catégories s'estompent pour les agents ayant fait l'objet de plus de 3 arrêts maladie dans l'année.

Les écarts entre catégories sont plus importants chez les hommes que chez les femmes, ce qui rappelle le résultat de l'étude de Chaupain-Guillot et Guillot qui montre que les écarts de taux d'absence pour maladie entre ouvriers et cadres, secteurs public et privé confondus, sont plus marqués chez les hommes[9]. L'étude montre également que les salariés exerçant des responsabilités d'encadrement, qui ont également moins de chance d'être insatisfaits de leur emploi, ont une probabilité plus élevée de ne pas s'être absentés pour raison de santé dans l'année. Les agents de catégorie A s'arrêtent également moins longtemps pour raisons de santé dans l'année que les agents de catégorie B, qui eux-mêmes s'arrêtent moins longtemps que les agents de catégorie C.

Figure 5.1-3 : Exposition aux risques professionnels et psychosociaux selon le type d'employeur



Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Note de lecture : Pour s'affranchir des problèmes d'échelle, les indicateurs sont transformés de telle sorte que leur moyenne est égale à 0 et leur écart-type à 1. Ainsi, une valeur positive équivaut à une exposition supérieure à la moyenne.

9 Chaupain-Guillot S., Guillot O., 2007, « Les absences au travail : une analyse à partir des données françaises du Panel européen des ménages », *Économie et statistique*, n°408-409, Insee.

5.2 Les temps et conditions de travail

Temps partiel et CAP

Figure 5.2-1 : Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2013 en France

		Total effectifs	< 50 % et quotité indéterminée	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Effectifs à temps partiel	Part des agents à temps partiel (en %)
FPE	**Fonctionnaires**	**1 529 415**	**3 026**	**22 834**	**5 192**	**9 388**	**94 145**	**42 229**	**176 814**	**11,6**
	Femmes	913 317	1 594	19 587	4 266	7 946	85 326	36 674	155 393	17,0
	Hommes	616 098	1 432	3 247	926	1 442	8 819	5 555	21 421	3,5
	dont fonctionnaires enseignants	***765 449***	***1 005***	***16 764***	***2 239***	***6 652***	***24 678***	***27 882***	***79 220***	***10,3***
	Femmes	507 637	647	14 784	1 783	5 619	22 923	23 993	69 749	13,7
	Hommes	257 812	358	1 980	456	1 033	1 755	3 889	9 471	3,7
	Contractuels	**370 416**	**20 752**	**50 340**	**13 588**	**17 884**	**34 993**	**12 220**	**149 777**	**40,4**
	Femmes	225 906	11 439	36 835	9 889	12 109	27 076	8 369	105 717	46,8
	Hommes	144 510	9 313	13 505	3 699	5 775	7 917	3 851	44 060	30,5
	Autres catégories et statuts (2)	**175 857**	**3 222**	**7 112**	**2 674**	**3 905**	**6 084**	**6 052**	**29 049**	**16,5**
	Femmes	109 438	1 917	5 930	1 993	3 101	5 047	4 962	22 950	21,0
	Hommes	66 419	1 305	1 182	681	804	1 037	1 090	6 099	9,2
FPT	**Fonctionnaires (2)**	**1 453 109**	**19 343**	**36 146**	**29 576**	**28 675**	**116 030**	**61 557**	**291 327**	**20,0**
	Femmes	846 220	15 048	28 170	23 293	23 334	106 055	56 858	252 758	29,9
	Hommes	606 889	4 295	7 976	6 283	5 341	9 975	4 699	38 569	6,4
	Contractuels	**362 826**	**67 275**	**32 012**	**22 754**	**21 328**	**21 616**	**15 014**	**179 999**	**49,6**
	Femmes	243 719	48 973	24 808	17 816	17 075	17 990	12 048	138 710	56,9
	Hommes	119 107	18 302	7 204	4 938	4 253	3 626	2 966	41 289	34,7
	Autres catégories et statuts (1)	**62 810**	**4 179**	**3 112**	**5 566**	**5 158**	**3 382**	**1 701**	**23 098**	**36,8**
	Femmes	53 929	2 943	2 162	4 522	4 267	2 892	1 524	18 310	34,0
	Hommes	8 881	1 236	950	1 044	891	490	177	4 788	53,9
FPH	**Fonctionnaires**	**836 041**	**4 875**	**20 718**	**5 742**	**6 357**	**124 090**	**15 357**	**177 139**	**21,2**
	Femmes	675 667	3 774	19 290	5 185	5 536	119 364	14 388	167 537	24,8
	Hommes	160 374	1 101	1 428	557	821	4 726	969	9 602	6,0
	Contractuels	**198 708**	**10 276**	**15 063**	**3 871**	**3 785**	**15 221**	**3 001**	**51 217**	**25,8**
	Femmes	155 775	7 045	11 973	3 237	3 263	14 018	2 595	42 131	27,0
	Hommes	42 933	3 231	3 090	634	522	1 203	406	9 086	21,2
	Autres catégories et statuts (1)	**117 958**	**14 183**	**3 636**	**5 386**	**2 964**	**3 947**	**1 193**	**31 309**	**26,5**
	Femmes	61 150	5 737	1 843	2 792	1 777	2 975	719	15 843	25,9
	Hommes	56 808	8 446	1 793	2 594	1 187	972	474	15 466	27,2
Ensemble de la fonction publique	**Ensemble**	**5 107 140**	**147 131**	**190 973**	**94 349**	**99 444**	**419 508**	**158 324**	**1 109 729**	**21,7**
	Femmes	3 285 121	98 470	150 598	72 993	78 408	380 743	138 137	919 349	28,0
	Hommes	1 822 019	48 661	40 375	21 356	21 036	38 765	20 187	190 380	10,4
	dont titulaires	***3 818 565***	***27 244***	***79 698***	***40 510***	***44 420***	***334 265***	***119 143***	***645 280***	***16,9***
	Femmes	2 435 204	20 416	67 047	32 744	36 816	310 745	107 920	575 688	23,6
	Hommes	1 383 361	6 828	12 651	7 766	7 604	23 520	11 223	69 592	5,0

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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.

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 000 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires.

CPA : cessation progressive d'activité. Le dispositif est en voie d'extinction.

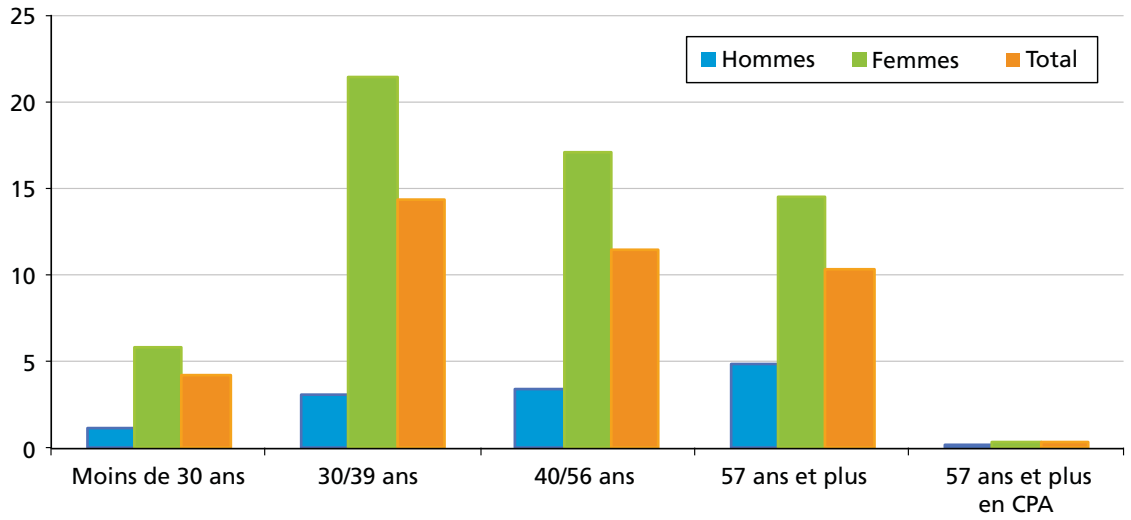
Figure 5.2-2 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel et en cessation progressive d'activité par sexe et par catégorie hiérarchique au au 31 décembre 2013 en France

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part de fonctionnaires à temps partiel (en %)	Titulaires en CPA	Part de CPA parmi les fonctionnaires de 58 ans et + (en %)
Femmes					
Catégorie A	616 936	86 549	14,0	327	0,7
Catégorie B	139 237	31 453	22,6	113	0,6
Catégorie C	156 642	37 317	23,8	90	0,4
Catégorie indéterminée	502	74	14,7	-	-
Total	**913 317**	**155 393**	**17,0**	**530**	**0,6**
Hommes					
Catégorie A	372 207	12 483	3,4	192	0,4
Catégorie B	156 107	4 626	3,0	33	0,3
Catégorie C	87 209	4 028	4,6	17	0,2
Catégorie indéterminée	575	284	49,4	-	-
Total	**616 098**	**21 421**	**3,5**	**242**	**0,3**
Ensemble					
Catégorie A	989 143	99 032	10,0	519	0,5
Catégorie B	295 344	36 079	12,2	146	0,5
Catégorie C	243 851	41 345	17,0	107	0,3
Catégorie indéterminée	1 077	358	33,2	-	-
Total	**1 529 415**	**176 814**	**11,6**	**772**	**0,5**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
CPA : cessation progressive d'activité. En 2013, seuls les agents de 58 ans et plus sont concernés.
Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Figure 5.2-3 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au au 31 décembre 2013 en France

(en %)



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
CPA : cessation progressive d'activité. En 2012, seuls les agents de 57 ans et plus sont concernés.
Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.
Note de lecture : 1,1 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPE, sont à temps partiel. 0,3 % des hommes de 57 ans et plus, fonctionnaires de la FPE, sont en CPA.

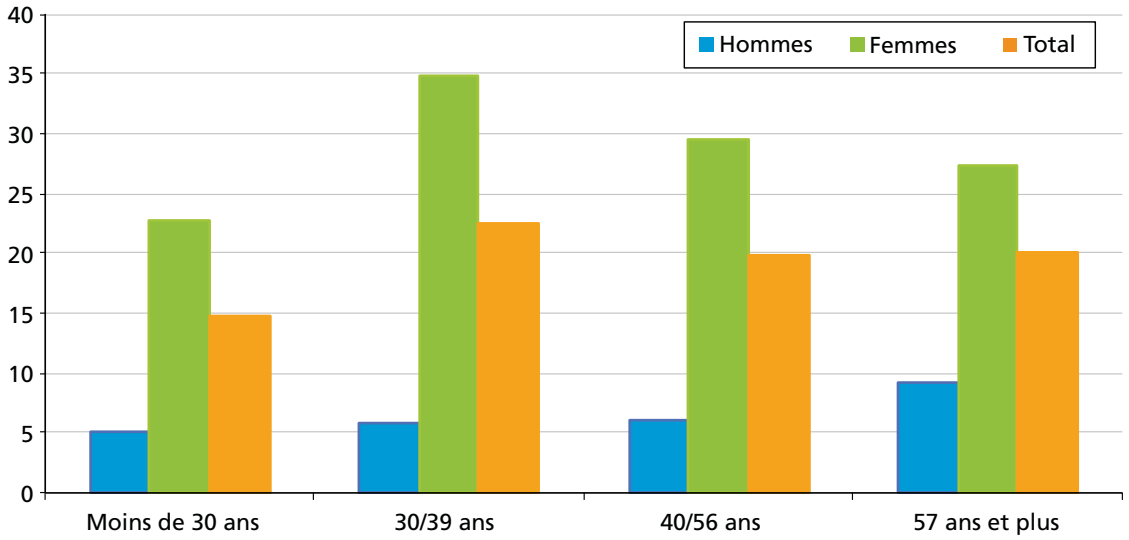
Figure 5.2-4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 en France

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part de fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	82 554	18 623	22,6
Catégorie B	132 379	37 538	28,4
Catégorie C	630 989	196 391	31,1
Catégorie indéterminée	298	206	69,1
Total	**846 220**	**252 758**	**29,9**
Hommes			
Catégorie A	49 625	2 565	5,2
Catégorie B	74 025	6 572	8,9
Catégorie C	483 085	29 335	6,1
Catégorie indéterminée	154	97	63,0
Total	**606 889**	**38 569**	**6,4**
Ensemble			
Catégorie A	132 179	21 188	16,0
Catégorie B	206 404	44 110	21,4
Catégorie C	1 114 074	225 726	20,3
Catégorie indéterminée	452	303	67,0
Total	**1 453 109**	**291 327**	**20,0**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Figure 5.2-5 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2013 en France

(en %)



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 5,1 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPT, sont à temps partiel. 9,1 % des hommes de 57 ans et plus, fonctionnaires de la FPT sont à temps partiel.

Figure 5.2-6 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 en France

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part de fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	172 532	41 142	23,8
Catégorie B	165 967	51 499	31,0
Catégorie C	337 143	74 890	22,2
Catégorie indéterminée	25	6	24,0
Total	**675 667**	**167 537**	**24,8**
Hommes			
Catégorie A	31 817	1 925	6,1
Catégorie B	31 548	2 439	7,7
Catégorie C	97 001	5 236	5,4
Catégorie indéterminée	8	ns	ns
Total	**160 374**	**9 602**	**6,0**
Ensemble			
Catégorie A	204 349	43 067	21,1
Catégorie B	197 515	53 938	27,3
Catégorie C	434 144	80 126	18,5
Catégorie indéterminée	33	8	24,2
Total	**836 041**	**177 139**	**21,2**

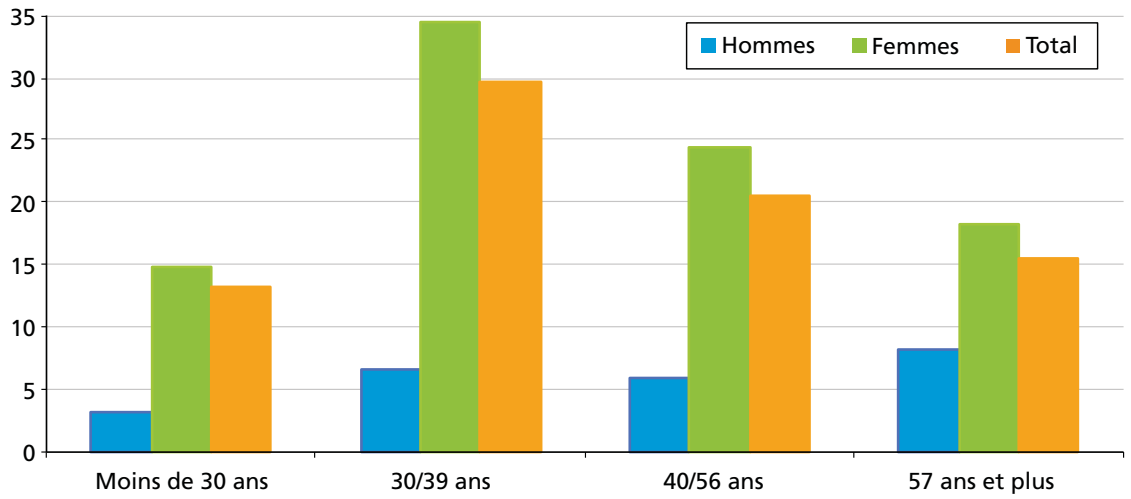
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Figure 5.2-7 : Part des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2013 en France

(en %)



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 3,2 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel. 8,3 % des hommes de 57 ans et plus, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel.

Travail au forfait

Figure 5.2-8 : Part des agents déclarant travailler au forfait dans les trois versants de la fonction publique par sexe en 2012

(en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble 3 FP
Hommes	7,5	4,2	9,5	6,6
Femmes	5,1	4,7	6,7	5,4
Ensemble	**6,3**	**4,5**	**7,4**	**5,9**

Source : enquête Emploi 2012, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine.

Note de lecture : 7,5 % des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2012.

Figure 5.2-9 : Part d'agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003

(en %)

Ministère	Catégorie hiérarchique			Sexe		Ensemble
	A	B	C	Hommes	Femmes	
Affaires étrangères	92,4	0,9	0,3	26,4	8,7	15,6
Agriculture	53,3	1,8	0,5	11,3	6,1	16,3
Culture	40,5	1,5	0,8	28,1	14,1	19,4
Défense	0,5	0,3	0,3	0,4	0,2	0,3
Économie et Finances	57,3	5,4	1,0	25,1	5,8	13,3
Éducation nationale	-	-	-	-	-	-
Emploi et Solidarité	17,0	0,6	0,6	12,3	3,3	5,7
Équipement	6,0	0,1	0,0	0,9	0,5	0,8
Intérieur	38,8	5,5	0,2	2,9	2,3	2,7
dont Police nationale	*92,3*	*9,2*	*0,3*	*2,0*	*1,8*	*2,0*
Jeunesse et Sports	100,0	9,0	3,0	100,0	42,5	75,9
Justice	80,9	6,4	0,6	15,4	16,4	16,1
dont magistrats	*93,5*	-	-	*93,4*	*93,6*	*93,5*
Outre-mer	42,1	0,0	0,0	27,4	4,7	14,0
Services du Premier ministre	47,7	3,5	0,2	28,6	13,8	20,9
Total des ministères	**41,7**	**3,2**	**0,3**	**8,7**	**4,2**	**6,4**
Total hors Éducation nationale	**47,5**	**3,8**	**0,4**	**10,0**	**6,0**	**8,2**

Source: enquête exceptionnelle Temps de travail 2003, DGAFP, département des études et des statistiques.

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.

Comptes épargne-temps

Figure 5.2-10 : Récapitulatif des principaux indicateurs par catégorie hiérarchique des agents de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2009 après l'application des nouvelles mesures de gestion des CET

	A niveau administrateur	A niveau attaché	Ensemble des A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de CET au 31-12-2009	27 527	62 374	89 901	86 297	54 561	**230 759**
Part des agents éligibles au dispositif ayant un CET (en %)	51,0	49,9	50,3	30,7	19,9	**31,4**
Part des nouveaux CET, ouverts pendant les années 2008 et 2009 sur l'ensemble des CET (en %)	25,0	26,4	26,0	33,6	44,1	**33,1**
Part des CET utilisés pour le rachat de jours sur l'ensemble des CET au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009 (en %)	41,2	32,7	35,3	19,6	18,6	**25,5**
Nombre de jours rachetés au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009	222 147	358 543	580 690	240 446	100 644	**921 780**
Moyenne de jours rachetés par compte utilisé pour le rachat	19,6	17,6	18,3	14,2	9,9	**15,7**
Part des comptes épargne utilisés pour le versement de jours au RAFP (en %)	14,5	2,5	6,2	1,7	1,8	**3,4**
Nombre de jours placés au RAFP au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009	39 412	46 997	86 409	50 638	29 691	**166 738**
Moyenne de jours versés au RAFP par compte utilisé pour le versement	9,9	29,8	15,5	35,4	30,9	**20,9**
Part des comptes épargne utilisés pour la consommation sous forme de congé pendant les années 2008 et 2009 (en %)	9,7	10,7	10,4	11,8	11,6	**11,2**
Nombre moyen de jours consommés sous forme de congé par CET concerné	13,4	12,3	12,6	11,5	7,9	**11,0**
Nombre de jours restant sur les CET au 31/12/2009	725 270	1 043 397	1 768 667	1 544 555	637 547	**3 950 769**
Nombre moyen de jours en stock sur les CET	26,3	16,7	19,7	17,9	11,7	17,1

Source : enquête bisannuelle CET 2008-2009, DGAFP, DGAFP, département des études et des statistiques.

Note de lecture : au 31 décembre 2009, 230 759 CET étaient ouverts depuis la mise en place du dispositif, ce qui représente 31,4 % de l'ensemble des agents de la fonction publique éligibles au CET et une moyenne de 17,1 jours de dépôt. Parmi les agents possédant un CET, 25,5 % ont racheté 15,7 jours en moyenne et 3,4 % ont versé au RAFP 20,9 jours en moyenne.

Causes d'absence au travail

Figure 5.2-11 : 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
Dont garde enfant malade	*0,1*	*0,1*	*0,1*	*0,1*	*0,1*	*0,1*
Formations	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 de personnes absentes un jour test de mars 2004 et de mars 2010 (1) (en %)	**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, département des études et des statistiques.
Champ : Agents civils des ministères.
Lecture : 2,5 % des agents de l'État étaient en congé de maladie ordinaire, lors de la journée du 25 mars 2010 ; ils étaient 2,9 % à être absents pour ce motif en mars 2004.
(1) Le nombre de personnes absentes lors du jour test est rapporté à l'effectif du ministère.
(2) Le jour test choisi se situe en période scolaire, ce qui exclut de facto les congés (annuels, RTT, etc.) des enseignants. Cela explique le faible taux d'absence des agents du ministère de l'Éducation nationale pour ce motif puisqu'il ne peut concerner que les personnels administratifs. Compte tenu du poids des enseignants dans la fonction publique de l'État, le même type de résultat est observé (faible taux global d'absence) dans l'ensemble des ministères.
(3) Le faible taux d'absence pour congés annuels, RTT et CET à l'Éducation 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.

Congés

Figure 5.2-12 : Les congés par type d'employeur en 2010

	Nombre de jours	Nombre de semaines
Les trois versants de la fonction publique	**45**	**7,6**
État [1]	48 [2]	8,0
Collectivités locales	45	7,4
Hôpitaux publics	44	7,3
Employeur particulier	**26**	**4,3**
Entreprise, association	**36**	**5,9**
De 1 à 9 salariés	29	4,9
De 10 à 49 salariés	32	5,3
De 50 à 199 salariés	37	6,1
De 200 à 999 salariés	38	6,4
Plus de 1000 salariés	40	6,6

Source : enquête Emploi en continu sur l'année 2010, Insee. Traitement Insee.
Champ : salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal (hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires).
Lecture : en 2010, les salariés d'une entreprise ou d'une association ont pris en moyenne 36 jours ouvrables de congé, correspondant à 5,9 semaines de congé.
(1) hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires.
(2) Les cycles hebdomadaires de travail des agents peuvent donner lieu à l'attribution de jours ARTT en compensation. En moyenne, les agents de la FPE (sur la base de la répartition des cycles de 2003) disposent de 20 jours ARTT, qui s'ajoutent aux congés annuels, d'après l'enquête DGAFP Temps de travail de 2003.

Congé parental

Figure 5.2-13 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre [1]

	2013	2012	Évolution 2012/2013 (en %)
Affaires étrangères et européennes	22	12	83,3
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	85	92	-7,6
Ministères économiques et financiers	284	318	-10,7
Culture et Communication	nd	37	
Défense et anciens combattants	129	160	-19,4
Écologie, Développement durable, Transports et Logement	88	109	-19,3
Ministères de l'enseignement	4 722	5 076	-7,0
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	426	496	-14,1
Justice et Libertés	287	213	34,7
Santé et Jeunesse et sports	31	24	29,2
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	21	nd	
Services du Premier ministre [2]	4	2	100,0
Ensemble	**6 099**	**6 539**	**-6,7**
Part des agents en congé parental	**0,5 %**	**0,5 %**	

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2012 et 2013, DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : Agents titulaires civils des ministères.
Lecture : Au 31 décembre 2013, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,5 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères.
(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2012 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et en 2013 pour le ministère de la Culture et de la Communication.
(2) Réponse incomplète : La Direction des Services administratifs et financiers du Premier ministre (DSAF) n'a pas répondu à l'enquête en 2013.
Note : nd : non disponible.

Figure 5.2-14 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre

(en %)

	1998	2000	2002	2004	2007	2009 (1)	2011 (1)	2013 (1)
Sexe								
Hommes	5,9	3,2	3,5	4,1	5,1	4,7	4,2	7,6
Femmes	94,1	96,8	96,5	95,9	94,9	95,3	95,8	92,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Age								
Moins de 30 ans			10,7	12,5	12,8	12,0	11,9	9,7 (3)
30 à 39 ans			75,4	75,7	74,2	74,4	75,0	73,1 (3)
40 à 49 ans			13,7	11,7	12,9	13,3	12,8	16,7 (3)
50 ans et plus			0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,5 (3)
Ensemble			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 (3)
Catégorie hiérarchique								
A+	-	-	-	-	4,1 (2)	0,4 (2)	0,8 (2)	1,0 (2)
A	33,9	32,8	50,6	60,0	59,8	70,2	72,0	74,2
B	38,7	33,0	18,1	12,6	12,7	11,7	11,6	10,4
C	27,4	34,2	31,3	27,4	23,4	17,8	15,6	14,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 1998 à 2013, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : 95,8 % des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2011 sont des femmes et 75 % sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et en 2013 pour le ministère de la Culture et de la Communication, et la DSAF des services du Premier ministre.

(2) La définition de la catégorie A+ fait l'objet de travaux d'harmonisation au sein de la DGAFP. Les résultats ne sont donc pas comparables sur la période 2006-2010. Dans l'édition 2009 de l'enquête TEMS, la catégorie A+ désignait «l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B», c'est à dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Dans la définition utilisée depuis 2010, à ce premier critère vient s'ajouter un critère supplémentaire pour définir l'appartenance d'un corps ou d'un emploi à la catégorie A+ : le corps ou emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non B). Les inspecteurs du travail et les directeurs des services pénitentiaires sont ainsi exclus de la catégorie A+, même si la grille indiciaire de ces corps atteint au moins la HEB. En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Ceci conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

(3) Hors ministère des Affaires étrangères, pour lequel l'âge n'est pas renseigné.

Figure 5.2-15 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée au 31 décembre

(en %)

	2007	2009 (1)	2011 (1)	2013 (1)
Moins d'un an	63,6	54,0	67,1	75,4
De 1 à 5 ans	35,3	24,8	31,8	23,5
De 5 à 10 ans	1,1	0,6	0,8	0,6
Plus de 10 ans	0,0	20,6	0,3	0,1
Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2007 à 2013, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et en 2013 pour les ministères des Affaires étrangères, de la Culture et de la Communication, et la DSAF des services du Premier ministre.

Lecture : 75 % des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2013 sont en congé parental depuis moins d'un an.

Figure 5.2-16 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2013

	Total	Part de femmes
Congé parental (article 75) *Fonctionnaires et non-titulaires*	7 673	96,2

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

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.

Accidents de trajet

Figure 5.2-17 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2013 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du trajet notifiés en 2013	Répartition selon le sexe		Répartition par type d'arrêt							
					Sans arrêt		Avec arrêt		*dont + de 3 jours*		Avec décès	
			H	F	H	F	H	F	*H*	*F*	H	F
Affaires étrangères et européennes (1)	100 %	**36**	33 %	67 %	25 %	38 %	75 %	63 %	*50 %*	*63 %*	0 %	0 %
Agriculture et Pêche	73 %	**55**	24 %	76 %	15 %	38 %	85 %	62 %	*69 %*	*48 %*	0 %	0 %
Ministères économiques et financiers	100 %	**1 126**	28 %	72 %	36 %	37 %	64 %	63 %	*54 %*	*51 %*	0 %	0 %
Conseil d'État	100 %	**47**	23 %	77 %	64 %	47 %	36 %	53 %	*18 %*	*50 %*	0 %	0 %
Culture et Communication	100 %	**345**	34 %	66 %	43 %	38 %	57 %	62 %	*nd*	*nd*	0 %	0 %
DDI	92 %	**241**	34 %	66 %	46 %	41 %	54 %	59 %	*46 %*	*13 %*	0 %	0 %
Défense	95 %	**394**	47 %	53 %	39 %	52 %	61 %	48 %	*53 %*	*41 %*	0 %	0 %
Autre Écologie, Développement et Aménagement durables	79 %	**388**	39 %	61 %	53 %		47 %		*39 %*		0 %	0 %
Écologie, Développement et Aménagement durables - Aviation civile	100 %	**53**	51 %	49 %	48 %	65 %	52 %	35 %	*44 %*	*31 %*	0 %	0 %
Éducation nationale	100 %	**3 515**	21 %	79 %	27 % (1)	31 % (1)	55 % (1)	55 % (1)	*nd*	*nd*	0 %	0 %
Enseignement supérieur et Recherche * (1)	81 %	**1 375**	nd		41 %		59 %		*52 %*		0 %	
Intérieur - Gendarmerie	92 %	**38**	29 %	71 %	18 %	33 %	82 %	67 %	*55 %*	*33 %*	0 %	0 %
Intérieur - police (1)	100 %	**1 014**	63 %	37 %	nd	nd	nd	nd	*nd*	*nd*	0 %	0 %
Intérieur - secrétariat général	99 %	**420**	25 %	75 %	32 %	41 %	68 %	59 %	*35 %*	*44 %*	0 %	0 %
Justice et Libertés (1)	90 %	**606**	26 %	74 %	nd		nd		*nd*		0 %	0 %
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative (1)	95 %	**224**	nd		nd		nd		*nd*		nd	
Services du Premier ministre (1)	97 %	**71**	32 %	68 %	30 %	35 %	70 %	65 %	*61 %*	*54 %*	0 %	0 %
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville (1)	96 %	**131**	nd		nd		nd		*nd*		nd	

Source : Volet AT/MP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2013. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnus uniquement.

* distinction H/F non disponible.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 73 % des agents du ministère de l'Agriculture et de la Pêche, 55 accidents du trajet ont été notifiés en 2013. Parmi ceux-ci, 76 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du trajet qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 38 % n'ont fait l'objet d'un arrêt de travail, 62 % en ont fait l'objet (48 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 % ont donné lieu à un décès.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses.

Relations professionnelles 6

La représentation professionnelle dans la fonction publique en 2015 6.1

Les sanctions disciplinaires dans les ministères en 2014 6.2

6.1 La représentation professionnelle dans la fonction publique en 2015

Figure 6.1-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2015

	Ensemble	*dont femmes*	Part des femmes (en %)
Conseil commun de la fonction publique (plénière) [1]			
Représentants des employeurs			
Titulaires	15	*5*	33,3
Suppléants	30	*12*	40,0
Ensemble	**45**	***17***	**37,8**
Représentants du personnel			
Titulaires	30	*9*	30,0
Suppléants	60	*28*	46,7
Ensemble	**90**	***37***	**41,1**
Conseil supérieur de la fonction publique de l'État [2]			
Représentants du personnel			
Titulaires	20	*9*	45,0
Suppléants	40	*19*	47,5
Ensemble	**60**	***28***	**46,7**
Conseil supérieur de la fonction publique territoriale [3]			
Représentants des élus locaux			
Titulaires	20	*6*	30,0
Suppléants	37	*10*	27,0
Ensemble	**57**	***16***	**28,1**
Représentants du personnel			
Titulaires	20	*10*	50,0
Suppléants	40	*15*	37,5
Ensemble	**60**	***25***	**41,7**
Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière [4]			
Représentants des employeurs			
Titulaires	7	*1*	14,3
Suppléants	14	*8*	57,1
Ensemble	**21**	***9***	**42,9**
Représentants du personnel			
Titulaires	20	*9*	45,0
Suppléants	40	*20*	50,0
Ensemble	**60**	***29***	**48,3**

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

(1) Décret de référence du 23 mars 2015 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique, avec actualisation des données en mai 2015.

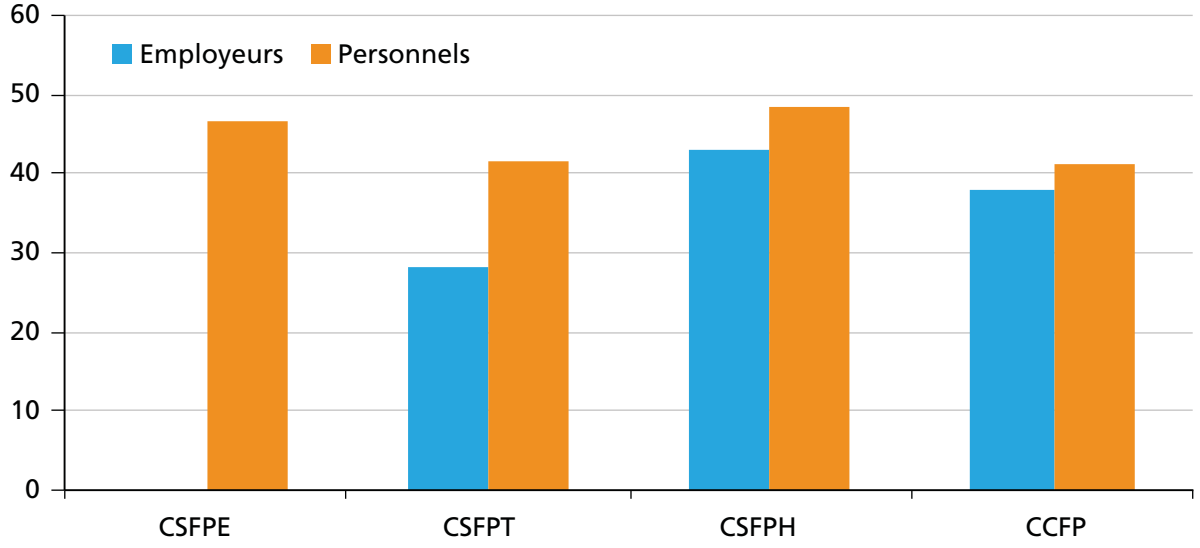
(2) Arrêté de référence du 19 février 2015 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, avec actualisation des données en mai 2015.

(3) Arrêté de référence du 12 février 2015 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, avec actualisation des données en mai 2015.

(4) Arrêté de référence du 13 février 2015 fixant la composition du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, avec actualisation des données en mai 2015.

Figure 6.1-2 : 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 2015

(en %)



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

6.2 Les sanctions disciplinaires dans les ministères en 2014

Figure 6.2-1 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des agents titulaires en 2014

FAUTES Sanctions prononcées	Détournement, conservation de fonds, malversation		Absences irrégulières, abandon de fonction		Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles		Vol de matériel de l'administration		Détournement ouverture d'objets de correspondance		Comportement privé affectant le renom du service		Ivresse		Mœurs		Condamnations pénales		Dettes et chèques sans provision		Incorrections violences et insultes		Activité privée rémunérée		Divers		Totaux par sexe		Total général
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Révocation	24	6	0	0	14	7	<5	<5	0	0	6	<5	7	0	25	<5	15	<5	0	0	8	<5	<5	0	<5	8	105	30	135
Mise à la retraite d'office	5	<5	0	0	<5	<5	0	0	0	0	0	0	<5	0	6	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	<5	0	s	<5	20
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	17	<5	<5	0	35	10	<5	0	<5	<5	12	<5	17	0	11	0	<5	<5	0	0	23	0	<5	<5	<5	<5	133	19	152
Rétrogradation	0	<5	0	0	<5	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	<5	<5	0	0	0	<5	s	<5	8
Déplacement d'office a	<5	<5	0	0	17	9	0	0	0	0	<5	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	30	13	43
Déplacement d'office b	<5	0	0	0	5	0	<5	0	0	0	<5	0	0	0	<5	0	<5	0	0	0	6	<5	0	0	0	0	s	<5	23
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum	13	5	<5	0	51	<5	<5	<5	0	<5	16	<5	43	<5	5	0	<5	0	0	0	39	<5	0	<5	6	0	179	17	196
Abaissement d'échelon	0	<5	0	0	5	<5	0	0	0	0	<5	<5	0	0	<5	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	s	<5	16
Radiation du tableau d'avancement c	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	<5	0	<5
Radiation du tableau d'avancement d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	<5	<5	<5
Blâme e	<5	0	<5	0	28	6	<5	0	<5	0	6	<5	14	0	0	0	<5	0	<5	<5	12	<5	0	0	<5	0	71	10	81
Blâme f	6	5	38	5	545	102	<5	0	<5	0	203	19	64	7	7	0	<5	0	6	<5	93	15	7	0	9	8	984	165	1149
Avertissement e	0	0	5	<5	20	<5	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	8	<5	0	0	<5	0	37	7	44
Avertissement f	<5	0	24	14	736	176	<5	<5	<5	<5	168	25	31	<5	<5	0	0	0	<5	<5	66	22	<5	<5	17	8	1053	254	1307
Totaux	**71**	**27**	**76**	**s**	**1459**	**320**	**13**	**<5**	**6**	**<5**	**421**	**56**	**s**	**13**	**62**	**<5**	**28**	**<5**	**10**	**6**	**271**	**46**	**12**	**<5**	**43**	**26**	**2649**	**528**	**3177**

Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social et département des études et statistiques.
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 2ème et 3ème groupes.
e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.
Note : Le champ exclut La Poste et Orange.
s secret statistique.

Action sociale 7

Les crédits sociaux 7.1

Les modes de garde des enfants de moins de trois ans des agents de la fonction publique en 2013 7.2

7.1 Les crédits sociaux

L'action sociale interministérielle s'est attachée ces dernières années à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les agents de l'État, particulièrement en matière de garde d'enfants avec le CESU – garde d'enfant 0/6 ans (CESU 0/3 et 3/6 ans remplacés par le CESU 0/6 ans depuis le 1er janvier 2014) et les réservations interministérielles de berceaux.

Figure 7.1-1 : Montants de l'action sociale interministérielle

Action sociale interministérielle	Exécution 2014	Prévisions 2015	PLF 2016
CESU	41,3 M€	39,6 M€	41,4 M€
Réservations de places de crèches	18,4 M€	24,7M€	25,2 M€
Aide au logement d'urgence	0,2 M€	0,4 M€	0,5 M€
Total	59,9 M€	64,3 M€	67,1 M€

Source : DGAFP.

Suite aux accords du 25 janvier 2006, l'année 2006 a été marquée par la mise en place du CESU – garde d'enfant 0/3 ans, destiné notamment à favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent. Cette dynamique s'est poursuivie en 2007 avec la mise en place d'une nouvelle prestation versée sous forme de CESU et destinée cette fois à la prise en charge partielle des frais de garde des enfants âgés de 3 à 6 ans. Afin de mieux cibler et répondre aux besoins des agents, ces aides ont été, depuis le 1er janvier 2014, d'une part, soumises à condition de ressources et, d'autre part, majorées de 20 % pour les agents en situation monoparentale (parents isolés) remplissant les conditions d'attribution. À compter du 1er janvier 2015, les conditions de ressources ont été supprimées pour les familles en situation de monoparentalité. Par ailleurs, un barème de ressources adapté aux bénéficiaires ultra-marins a été introduit dès le 1er janvier 2015, afin d'ouvrir davantage le bénéfice du CESU aux agents de l'État affectés en Outre-mer.

Mis en place avec l'appui de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), le dispositif de réservation interministérielle de berceaux permet aux agents de bénéficier prioritairement de places dans les crèches implantées dans des aires géographiques adaptées à leurs besoins (et non exclusivement dans leur commune de résidence). Les réservations, dont la gestion est confiée aux préfets, font l'objet d'un contrat avec les structures d'accueil dont le financement est assuré sur une base annuelle. Réactivée en 2007, la politique de réservation de places en crèches a été renforcée depuis 2008 et connaît depuis lors une véritable dynamique. Elle complète les dispositifs individuels d'aide à la garde des jeunes enfants. Le parc était estimé, début 2015, à plus de 2 700 berceaux. Il a été augmenté, en fin d'exercice 2014, de plus de 20 %.

Enfin, en 2013, un nouveau dispositif d'aide au logement temporaire d'urgence a été mis en place. Cette action vise à aider notamment les agents de la fonction publique d'État à la recherche d'une solution transitoire de logements à la suite d'événements professionnels ou privés les ayant conduits à quitter leur foyer principal. Ce dispositif a été pérennisé [1].

1 Le texte et le tableau 7.1-1 sont extraits du document de politique transversale « Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes » du projet de loi de finances pour 2016. Source DGAFP.

Figure 7.1-2 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles [1]

(en euros)

Prestations	Taux 2015	Évolution 2014/2015 (en %)	Évolution en moyenne annuelle 2009-2014 (en %)
Restauration			
Prestation repas (par repas)	1,22	0,8	1,4
Aide à la famille			
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	22,71	0,5	1,3
Subventions pour séjours d'enfants			
En colonies de vacances (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,29	0,6	1,3
• enfants de 13 à 18 ans	11,04	0,5	1,3
En centres de loisirs sans hébergement			
• journée complète	5,26	0,6	1,3
• demi-journée	2,65	0,4	1,3
En maisons familiales de vacances et gîtes (par jour)			
• séjours en pension complète	7,67	0,5	1,3
• autre formule	7,29	0,6	1,3
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif			
• forfait pour 21 jours ou plus	75,57	0,5	1,3
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,59	0,6	1,3
Séjours linguistiques (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,29	0,6	1,3
• enfants de 13 à 18 ans	11,04	0,5	1,3
Enfants handicapés			
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de vingt ans (montant mensuel)	158,89	0,5	1,3
Allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel)	121,86	0,0	0,9
Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	20,8	0,5	1,3

Source : DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé, et de la sécurité au travail. Direction de la sécurité sociale, bureau des prestations familiales et des aides au logement.

(1) À réglementation commune.

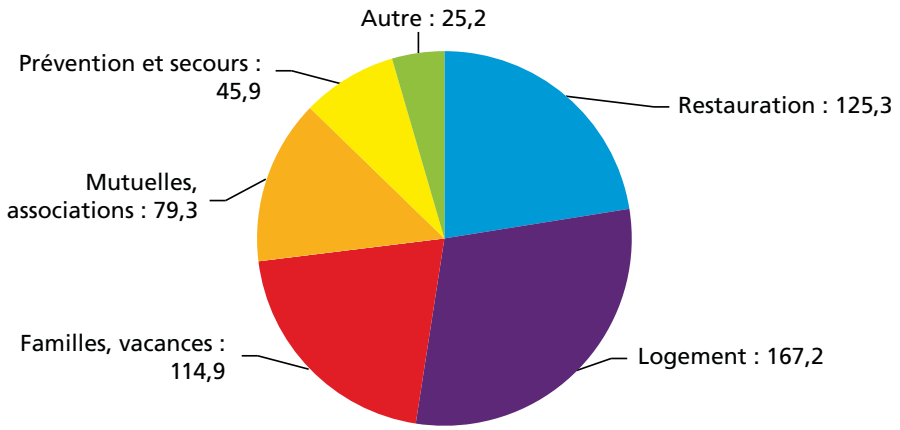
Figure 7.1-3 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action en 2014 et 2015

Type d'action	Exécution 2014		LFI 2015	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles	**65,06**	**94,65**	**103,97**	**103,97**
Chèques-vacances	36,00	34,85	36,45	36,45
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 3 ans et CESU pour la garde des enfants de 3 à 6 ans	-0,24	4,83	0,00	0,00
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans	6,18	36,49	43,96	43,96
Réservations de places en crèches	23,11	18,47	23,56	23,56
Retraités	**2,12**	**2,12**	**2,15**	**2,15**
AMD	0,00	0,00	0,00	0,00
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	2,12	2,12	2,15	2,15
Logement	**6,25**	**6,79**	**5,92**	**7,90**
Aide à l'installation des personnels	5,41	5,08	5,42	5,42
Réservations de logements/logement d'urgence et temporaire	0,85	1,71	0,50	2,47
Restauration	**13,02**	**9,71**	**6,80**	**7,77**
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias)	**3,26**	**3,20**	**3,50**	**3,50**
Total	**89,71**	**116,46**	**122,34**	**125,28**

Sources : Loi n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 de finances pour 2015, loi n° 2014-891 du 8 août 2014 de finances rectificative pour 2014. DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

Figure 7.1-4 : Action sociale ministérielle en 2015

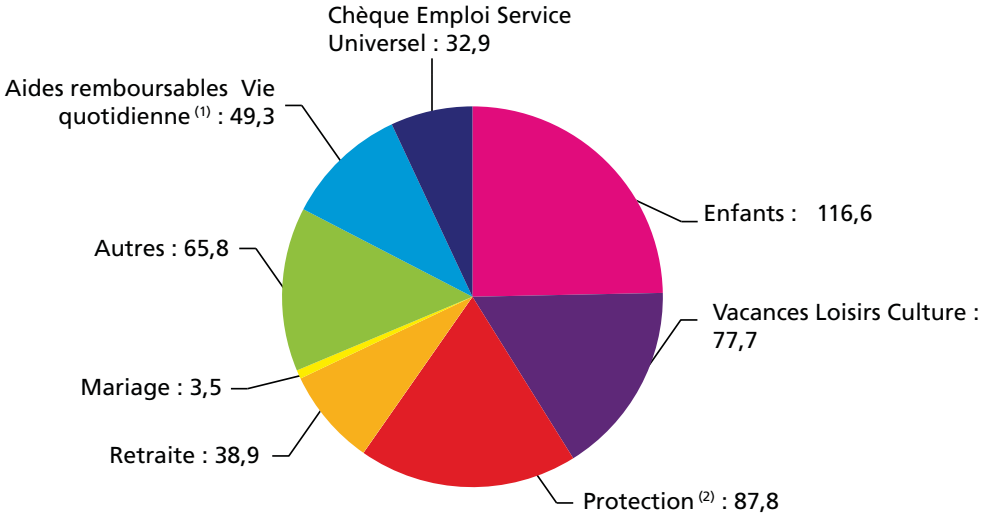
(en millions d'euros)



Source : Loi de finances initiale 2015.

Note : ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 145,6 millions d'euros dans la loi de finances initiale de 2015.

Figure 7.1-5 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2014
(en millions d'euros)



Source : données chiffrées 2014, CGOS, AGOSPAP, et organismes spécifiques des DOM (3).
(1) Fonds Social logement, habitat, consommation, véhicule .
(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.
(3) Hors Guadeloupe et Réunion, pour lesquelles les résultats ne sont pas disponibles.

Figure 7.1-6 : Action sociale gérée par le comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics entre 2012 et 2013
(en millions d'euros)

	2014	2013	Évolution 2013-2014 (en %)
Enfants	111,2	113,2	-1,8
Vacances Loisirs Culture	71,4	77,0	-7,3
Protection (2)	86,1	91,7	-6,1
Retraite	36,9	37,3	-1,1
Mariage	3,4	3,3	3,0
Autres	64,7	21,3	203,8
Aides remboursables Vie quotidienne (1)	47,8	36,1	32,4
Chèque Emploi Service Universel	32,5	29,9	8,7
Total des charges d'action sociale	**454,1**	**409,8**	**10,8**

Source : données chiffrées 2011 à 2013, CGOS métropole.
(1) Fonds Social logement, habitat, consommation, véhicule.
(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

7.2 Les modes de garde des enfants de moins de trois ans des agents de la fonction publique en 2013

La garde parentale, bien qu'en retrait par rapport à 2007, reste le dispositif majoritaire chez les ménages comptant au moins un agent public pour leurs enfants de moins de trois ans. Sa prévalence varie en fonction du niveau hiérarchique, du lieu de résidence et du niveau de vie du ménage. Les salariés du privé ont plus recours que les agents publics à ce mode de garde essentiellement compensé par un moindre recours aux assistantes maternelles et dans une moindre mesure aux crèches. Contrôlées des effets de structure, il ne ressort pas de différences significatives entre couples d'agents publics et couples de salariés du privé quant au mode de garde de leurs jeunes enfants.

Le recours aux assistantes maternelles progresse, mais la garde parentale reste majoritaire chez les agents publics

En 2013, un agent public [1] sur deux choisit la garde parentale pour garder [2] son enfant de moins de trois ans [3] la semaine entre huit heures et dix-neuf heures (Figure 7.2-1).

Cinq ans plus tôt, ce mode de garde était légèrement plus répandu (55 %). En revanche, recourir à une assistante maternelle agrée devient plus fréquent (30 % après 23 % en 2007). La part d'agents publics qui optent pour la crèche évolue peu (15 % après 16 % en 2007), de même que celle de ceux qui confient leur enfant de moins de trois ans à ses grands-parents (2 % après 3 %).

Les agents de la fonction publique ont en moyenne plus souvent recours aux assistantes maternelles agréées et aux crèches que les salariés du secteur privé

Si les agents de la fonction publique utilisent majoritairement la garde parentale à titre principal pour leurs enfants de moins de trois ans, ils y ont toutefois moins souvent recours (52 %, voir Figure 7.2-2) que leurs homologues du privé (60 %). Les agents du public ont plus souvent recours aux assistantes maternelles agréées (8 points de plus par rapport aux salariés du privé) et dans une moindre mesure aux crèches (2 points de plus).

Ces différences de comportement entre public et privé s'estompent lorsqu'on considère le mode de garde des jeunes enfants le soir entre 16^{h}30 et 19^{h} et le mercredi.

Les agents publics privilégient alors légèrement plus la garde parentale que les salariés du secteur privé. Ainsi, le mercredi, la majorité des agents du public choisissent de garder eux-mêmes, ou par leur conjoint, leur enfant de moins de trois ans (66 %, et 64 % dans le secteur privé), 17 % ont recours à une assistante maternelle agréée et 12 % à une crèche. Le soir, 86 % choisissent la garde parentale pour leur enfant de moins de trois ans contre 83 % dans le secteur privé.

---

1 On entend ici par agent public, toute personne se déclarant salariée de l'État, d'une collectivité locale, d'un office HLM ou des hôpitaux publics. Pour les personnes inactives ou en congé, on retient le dernier emploi occupé. On entend par salarié du privé, de la même manière, toute personne se déclarant salariée d'une entreprise, d'un artisan, d'une association ou d'un particulier.

2 Il s'agit ici, sauf mention contraire, du mode de garde principal, c'est-à-dire le mode de garde au sein duquel l'enfant passe le plus de temps, en semaine, entre 8 h et 19 h.

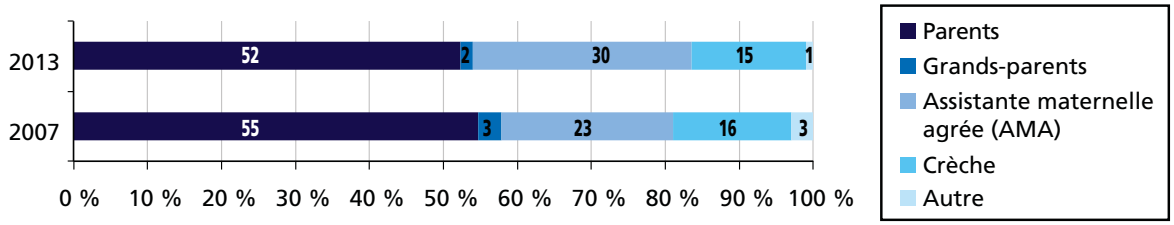
3 Sont définis comme enfants de moins de trois ans, les enfants ayant entre 4 mois et trois ans au moment de l'enquête. On retient la limite de trois ans car au-delà la scolarisation pré-élémentaire est une obligation pour l'État (art. L 113-1 al. 2 du C. de l'éducation : « Tout enfant doit pouvoir être accueilli, à l'âge de trois ans, dans une école maternelle ou une classe enfantine le plus près possible de son domicile, si sa famille en fait la demande. »). En pratique, presque tous les enfants de plus de trois ans sont scolarisés (Villaume & Legendre, 2014).

Dans la fonction publique, les agents de la FPE et les agents de catégorie A ont plus souvent recours aux assistantes maternelles agréées et aux crèches

Les modes de garde retenus par les agents publics varient selon le versant de fonction publique dans lequel ils travaillent. Les agents de la fonction publique de l'État ont plus souvent recours aux assistantes maternelles agréées que les agents des versants territorial et hospitalier (11 points de plus), et, dans une moindre mesure, à la garde en crèche (6 points de plus). Les agents des versants territorial et hospitalier utilisent davantage la garde parentale que les agents de l'État (16 points de plus).

Le mode de garde par assistante maternelle agréée et, dans une moindre mesure, en crèche (Figure 7.2-4) est privilégié par les agents de catégorie hiérarchique élevé, au détriment de la garde parentale. Ainsi, 58 % des agents publics de catégorie C ont choisi de garder leur enfant de moins de trois ans eux-mêmes, ou par leur conjoint, contre respectivement 48 % et 43 % des agents de catégorie B et de catégorie A. A l'inverse, 25 % des agents de catégorie C ont confié leur enfant à une assistante maternelle agréée, contre respectivement 32 % et 36 % des agents de catégorie B et A.

Figure 7.2-1 : Évolution du mode de garde principal des enfants de moins de trois ans des agents de la fonction publique entre 8 h et 19 h de 2007 à 2013

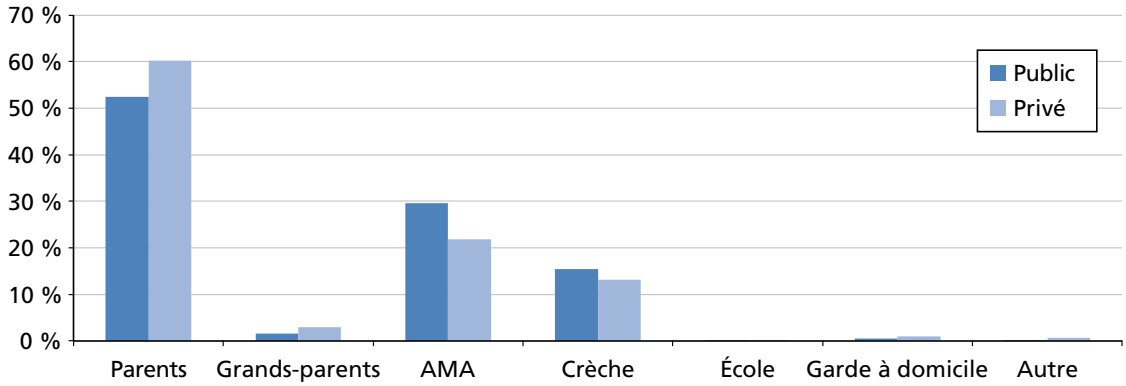


Source : Enquête Modes de garde et accueil des jeunes enfants, Drees, 2007, 2013.

Champ : Agents de la fonction publique résidant en France métropolitaine ayant un enfant de moins de 3 ans.

Lecture : En 2013, 52 % des agents publics ayant un enfant de moins de trois ans utilisent la garde parentale à titre principal en semaine entre huit heures et dix-neuf heures pour garder cet enfant.

Figure 7.2-2 : Mode de garde principal retenu par les agents de la fonction publique et les salariés du secteur privé pour leurs enfants de moins de trois ans en semaine entre 8 h et 19 h

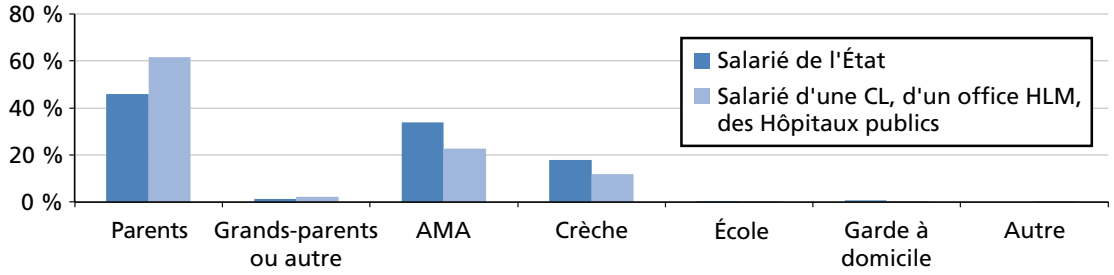


Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, Drees, 2013.

Champ : Agents du public et du privé résident en France métropolitaine ayant un enfant de moins de 3 ans.

Lecture : En 2013, 52 % des agents publics utilisent la garde parentale à titre principal en semaine entre huit heures et dix-neuf heures pour leur enfant de moins de trois ans, contre 59 % des salariés du privé.

Figure 7.2-3 : Mode de garde principal retenu par les agents de la fonction publique selon leur employeur, pour leurs enfants de moins de trois ans en semaine entre 8 h et 19 h

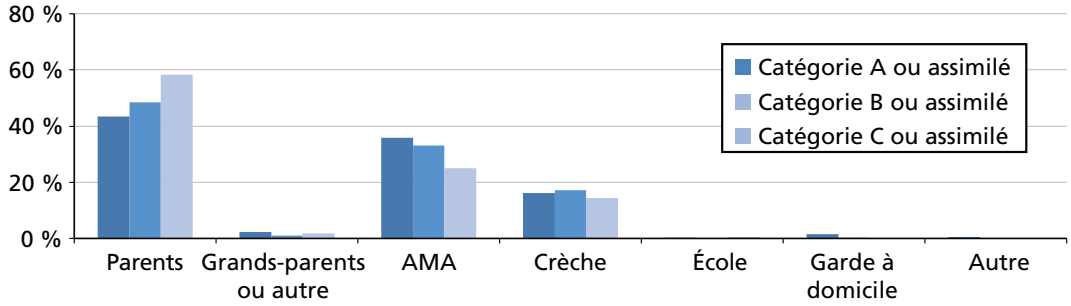


Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, Drees, 2013.

Champ : Agents du public résident en France métropolitaine ayant un enfant de moins de 3 ans.

Lecture : En 2013, 46 % des agents publics de l'État utilisent la garde parentale à titre principal en semaine entre huit heures et dix-neuf heures pour leur enfant de moins de trois ans, alors que 62 % des agents publics des collectivités locales, d'un office HLM et des hôpitaux publics l'utilisent pour le leur.

Figure 7.2-4 : Mode de garde principal retenu par les agents de la fonction publique selon leur catégorie hiérarchique, pour leurs enfants de moins de trois ans en semaine entre 8 h et 19 h



Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, Drees, 2013.

Champ : Agents du public résident en France métropolitaine ayant un enfant de moins de 3 ans.

Lecture : En 2013, 43 % des agents publics de catégorie A ou assimilés utilisent la garde parentale à titre principal en semaine entre huit heures et dix-neuf heures pour leur enfant de moins de trois ans, alors que 48 % des agents de catégorie B ou assimilés l'utilisent pour le leur et 58 % de ceux de catégorie C ou assimilés pour le leur.

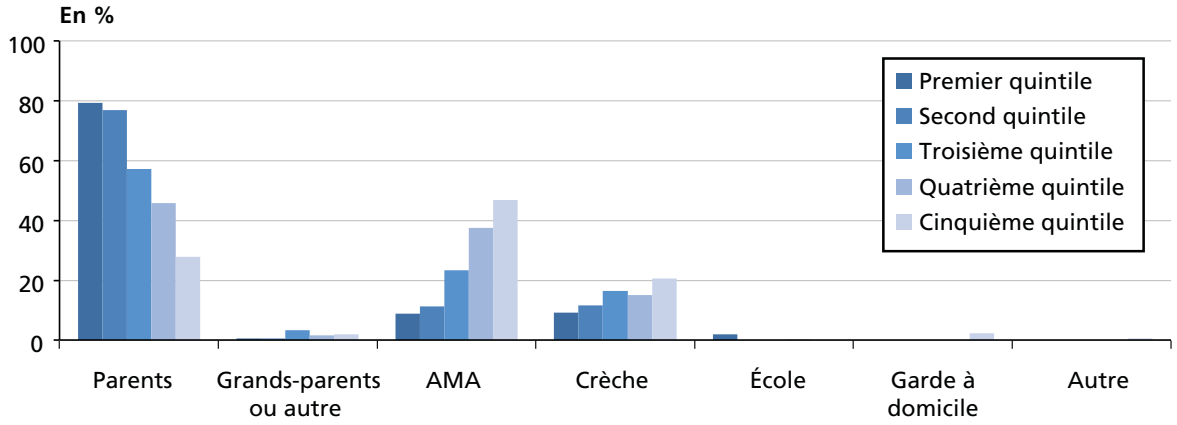
Plus le niveau de vie des agents augmente, plus ils ont recours à une assistante maternelle

Logiquement, du fait du coût d'opportunité différent selon le niveau de revenu (coût net de réduction d'impôt des frais de garde relativement à la perte de salaire), plus le niveau de vie de l'agent augmente, plus l'on passe de la garde parentale vers la garde par assistante maternelle agréée ou en crèche pour son enfant de moins de trois ans (Figure 7.2-5). Ainsi, 79 % des agents publics du premier quintile de niveau de vie [4] ont recours à la garde parentale pour leur enfant, alors dans le cinquième quintile, la garde parentale n'a été retenue que par 28 % des agents, soit près de trois fois moins.

A l'inverse, 9 % des agents du premier quintile de niveau de vie ont retenu la garde par une assistante maternelle agréée pour leur enfant, alors que 47 % des agents du cinquième quintile l'ont choisi. Ce même phénomène s'observe chez les salariés du secteur privé.

4 Le niveau de vie est définit ici comme le revenu mensuel par unité de consommation du ménage. Les quintiles sont les valeurs qui divisent la distribution ordonnée en cinq parties égales. Le premier quintile de niveau de vie rassemble donc les 20 % des ménages ayant le niveau de vie le plus bas.

Figure 7.2-5 : Mode de garde principal retenu par les agents de la fonction publique, selon leur niveau de vie, pour leurs enfants de moins de trois ans en semaine entre 8 h et 19 h



Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, Drees, 2013.

Champ : Agents du public résidant en France métropolitaine ayant un enfant de moins de 3 ans.

Lecture : En 2013, 79 % des agents publics du premier quintile de niveau de vie utilisent la garde parentale à titre principal en semaine entre huit heures et dix-neuf heures pour leur enfant de moins de trois ans.

Les agents de la fonction publique en couple ont plus souvent recours à une assistante maternelle agréée

Les agents de la fonction publique vivant en couple ont plus fréquemment recours à la garde parentale que les agents vivant seuls (53 % contre 47 %). Concernant la garde externalisée, ils utilisent moins souvent les crèches pour garder leurs jeunes enfants et plus souvent les services d'une assistante maternelle agréée (Figure 7.2-6). En effet, 14 % des agents publics vivant en couple ont confié leur enfant de moins de trois ans à une crèche à titre principal la semaine entre huit heures et dix-neuf heures, soit 6 points de moins que les agents vivant seuls. Ils ont eu recours à une assistante maternelle agréée dans 30 % des cas, soit 9 points de plus que les agents vivant seuls.

Chez les salariés du privé, la garde parentale comme mode de garde principal est *a contrario* plus fréquente lorsque les parents ne vivent pas en couple (60 % contre 67 %). Ce résultat contre-intuitif peut s'expliquer notamment par le fait que les salariés qui élèvent seuls leur enfant de moins de 3 ans sont plus souvent à temps partiel en particulier dans le privé [5] : 16 % de temps partiel pour les salariés en couple, contre 35 % pour les salariés vivant seuls avec leurs enfants d'après les enquêtes Emploi 2010-2012. Par ailleurs, le recours à une assistante maternelle agréée est plus utilisé par les salariés vivant en couple qu'élevant leur enfant seul (23 % contre 11 %).

Les types de garde des agents publics varient avec le nombre d'enfants présents dans le ménage (Figure 7.2-6 : le recours à la garde parentale augmente de 18 points avec le passage de deux à trois enfants ou plus).

5 Contre 26 % des agents en couple et 33 % des familles monoparentales pour les agents publics.

Plus souvent des gardes en crèches en agglomération parisienne

Le mode de garde retenu par les agents publics pour leurs enfants de moins de trois ans varie selon la taille de leur ville de résidence (Figure 7.2-6). Les agents de l'agglomération parisienne sont ceux qui ont le plus souvent recours aux crèches, avec 32 %, contre 9 % des agents vivant en commune rurale et 15 % en moyenne dans la fonction publique. Le même constat se fait chez les salariés du privé. Ce résultat peut être mis en perspective avec la répartition des places en crèche sur le territoire français : Paris est le département qui offre proportionnellement le plus de places en crèche avec 31 places pour 100 enfants (Blanpain, 2005).

Figure 7.2-6 : Mode de garde principal en semaine entre 8 h et 19 h retenu par les agents de la fonction publique pour leurs enfants de moins de trois ans selon le sexe de l'agent, son type de cohabitation, le nombre d'enfants vivant dans le ménage et la taille de sa ville de résidence

		Parents	Grands-parents ou autre	Assistante maternelle agréée	Crèche	École	Garde à domicile	Autre
Type de cohabitation	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 du public (en %)		**52**	**2**	**30**	**15**	**0**	**1**	**0**

Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, Drees, 2013.

Champ : Agents du public résidant en France métropolitaine ayant un enfant de moins de 3 ans.

Lecture : En 2013, dans la fonction publique, 56 % des hommes utilisent la garde parentale à titre principal en semaine entre huit heures et dix-neuf heures pour leur enfant de moins de trois ans, contre 50 % des femmes.

Un couple de personnes travaillant dans le public n'a pas de mode de garde statistiquement privilégié

Les constats précédents peuvent masquer des effets de structure. Par exemple, la fonction publique est fortement féminisée, emploie proportionnellement plus de cadres mais aussi de contrats à durée déterminée et compte des agents avec une descendance plus nombreuse que dans le privé (Davie, 2014 ; *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFP,* 2014).

Pour identifier les effets propres de chaque caractéristique des agents et des salariés, trois modèles de régression logistique ont été construits sur le choix des parents d'avoir recours à la garde parentale, à une assistante maternelle agréée ou à la crèche. La structure parentale des enfants y est décrite et croisée avec le type d'employeur des parents.

Le type d'employeur et le statut des ménages ont peu d'influence sur le mode de garde retenu pour les enfants de moins de trois ans des ménages. En effet, la probabilité d'utiliser un des trois modes de gardes examinés ici n'a généralement pas été affectée par la forme des ménages (en prenant le cas où les deux parents travaillent dans le privé comme référence). Toutefois, les

enfants élevés par un couple dont la mère travaille dans le privé et le père dans le public ont plus de chances d'être gardés par une assistante maternelle (1,7 fois plus que pour un couple de parents travaillant tous les deux dans le privé). **Les familles monoparentales font également exception, puisqu'une personne vivant seule aura, par rapport à un couple dont les deux membres travaillent dans le privé, davantage recours aux services d'une assistante maternelle agrée ou d'une crèche et moins tendance à garder elle-même son enfant de moins de trois ans.**

La taille de la fratrie n'a presque pas d'effet sur le mode de garde retenu par les parents. Toutefois **une personne ayant 3 enfants ou plus de moins de 6 ans a trois fois plus de chances qu'une personne n'en ayant qu'un de garder elle-même ses enfants tandis qu'elle a 2,5 fois moins de chances de les faire garder par une assistante maternelle.**

Plus l'enfant est âgé, moins il est gardé par ses parents et plus la garde en crèche est utilisée. D'un mois sur l'autre, les enfants âgés de plus de 4 mois ont 1,03 fois plus de chances de basculer de la garde parentale à la crèche.

Le niveau de vie a en revanche un effet propre déterminant sur le choix du mode de garde des enfants de moins de trois ans. Un enfant vivant dans un ménage du cinquième quintile de revenu à 19 fois plus de chances qu'un enfant vivant dans le premier quintile d'être gardé par une assistante maternelle agrée et 4,7 fois plus de chances d'être gardé en crèche. À l'inverse, un enfant vivant dans une famille du premier quintile de revenu à 25 fois plus de chances que celui vivant dans un ménage du cinquième quintile d'être gardé par ses parents.

La taille de l'unité urbaine de résidence a également un impact important sur le choix du mode de garde des enfants de moins de trois ans. **Les parents ont d'autant plus tendance à les faire garder en crèche que la taille de l'unité urbaine augmente** et inversement d'autant moins tendance à les garder eux-mêmes. Ainsi **une personne vivant en agglomération parisienne a 5,3 fois plus de chances qu'une personne vivant en commune rurale de faire garder son enfant en crèche** alors qu'une personne vivant en commune rurale a 1,6 fois plus de chances de le garder elle-même.

TITRE 3

Rapport annuel pour l'année 2014 sur le dispositif des « nominations équilibrées » dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

« *En dépit de modes de recrutement et de promotion donnant une place centrale aux concours, en dépit également de politiques d'égalité professionnelle mises en place depuis plusieurs années, les femmes sont toujours moins nombreuses à accéder aux positions dirigeantes de la fonction publique d'État.*[1]» C'est de ce constat de l'existence d'un « plafond de verre »[2], souligné par de nombreuses études et rapports[3], pour l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités dans la fonction publique qu'est né le dispositif des nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique, instauré par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

Ainsi, depuis le 1er janvier 2013, les employeurs publics doivent respecter une proportion minimale de personnes de chaque sexe lors des primo-nominations[4] dans ces emplois. La liste des emplois entrant dans le champ du dispositif est annexée au décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique. En cas de non-respect de cette obligation, les employeurs publics doivent s'acquitter d'une contribution financière.

Cette démarche volontariste a été renforcée par la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, alors que le dispositif législatif initial prévoyait que l'objectif de 40 % de femmes primo-nommées chaque année s'appliquerait à compter du 1er janvier 2018, cet objectif sera effectif dès le 1er janvier 2017. En outre, les emplois de directeurs généraux des agences régionales de santé sont désormais inclus dans le périmètre des emplois concernés, à partir du 1er janvier 2015. Le décret du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique a été, en conséquence, modifié par le décret du 30 décembre 2014 pour intégrer ces nouvelles dispositions. Une circulaire d'application du dispositif mise à jour sera prochainement publiée.

Ces évolutions témoignent de la volonté du gouvernement d'engager une véritable dynamique en faveur de l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités publiques. Ce dispositif des « nominations équilibrées » s'inscrit dans le même mouvement que les processus RH concourant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

---

1 C. MARRY (dir.), « Le genre des administrations – La fabrication des inégalités de carrière dans la haute fonction publique entre hommes et femmes » *in Revue française d'administration publique,* n°153, 2015, p. 46.

2 *Cette métaphore attire l'attention sur les obstacles invisibles auxquels se heurtent les femmes pour accéder aux positions les plus élevées et rémunérées dans les organisations professionnelles. La notion insiste ainsi sur la persistance de limitations à l'accès des femmes à un ensemble de fonctions ou métiers en dépit de la disparition des interdits légaux d'exercice de ces fonctions ou métiers (sauf quelques exceptions comme les CRS ou les prêtres),* C. MARRY (coord.), Le plafond de verre dans les ministères - Une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeant. e. s, DGAFP, *Etudes, recherches et débats,* 2014, p. 7 de la synthèse du rapport remis à la DGAFP.

3 Ce « plafond de verre » existe également dans le secteur privé où elles ne seraient que 14% à occuper des postes de direction selon une étude menée par le cabinet d'audit et de conseils KPMG, *Portrait de femmes dirigeantes en France,* juin 2015.

4 Les primo-nominations sont les nominations, hors renouvellement, sur un même emploi ou nomination sur un même type d'emploi au sein d'un même département ministériel, pour la fonction publique de l'État, ou d'une même collectivité territoriale, pour la fonction publique territoriale.

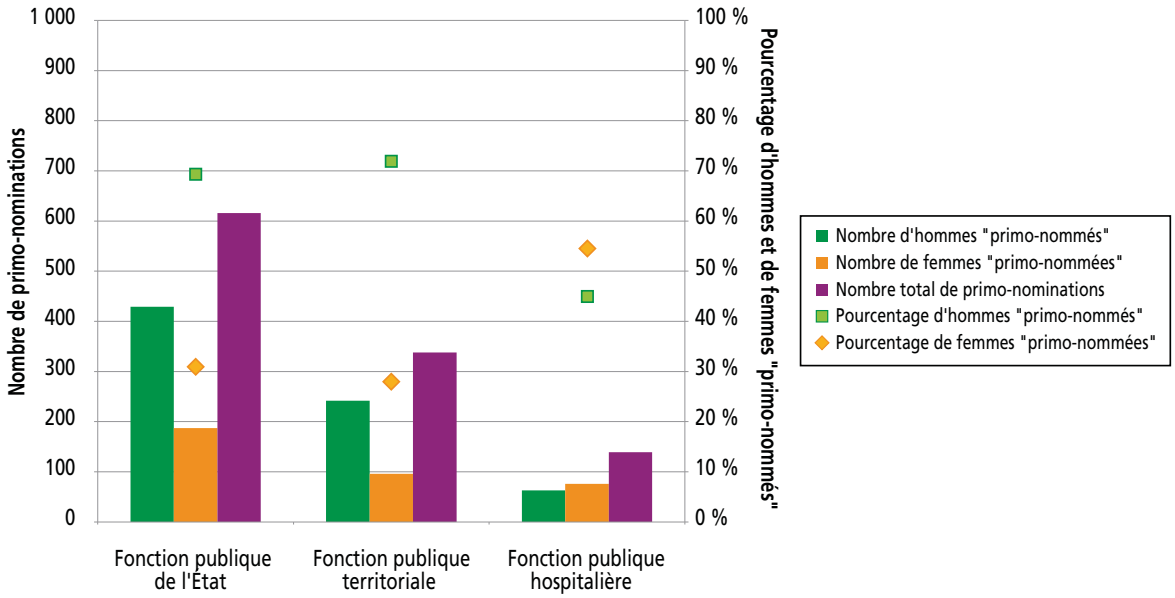
En 2013, première année de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées, 1801 agents ont été nommés dans des emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique. Parmi ces agents, 886 ont fait l'objet d'une primo-nomination, dont 33 % de femmes. En 2014, 1928 agents ont été nommés sur des postes à haute responsabilité. Parmi ceux-ci, 1093 ont fait l'objet d'une primo-nomination, dont 33 % de femmes.

Le présent bilan détaille ministère par ministère et pour chacun des versants de la fonction publique les nominations et primo-nominations effectuées, dessinant un paysage assez contrasté même si les premiers résultats constatés en 2013 et 2014 démontrent la mobilisation de l'ensemble des administrations pour promouvoir l'accès des femmes aux plus hautes fonctions des trois versants de la fonction publique et favoriser ainsi une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Ce dispositif doit nécessairement s'articuler avec une politique de constitution de viviers, afin de permettre aux femmes et aux hommes ayant démontré leurs capacités à occuper des emplois supérieurs et dirigeants, d'y accéder.

Plus généralement, la promotion des femmes aux emplois de la haute fonction publique constitue un élément de la politique d'égalité professionnelle hommes-femmes, qui s'inscrit dans une démarche RH globale.

Répartition hommes – femmes des primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique au cours de l'année 2014



2013 et 2014, les deux premières années de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées 1

La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes 2

La fonction publique territoriale : un objectif atteint globalement avec 28 % de primo-nominations de femmes pour l'ensemble des collectivités territoriales mais des disparités entre les différents types d'emplois et catégories de collectivités territoriales 3

La fonction publique hospitalière : un taux de féminisation des primo-nominations de près de 55 % en augmentation de 27 points par rapport à 2013 4

2013 et 2014, les deux premières années de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées

1

Le champ et les modalités d'application du dispositif 1.1

Les objectifs progressifs à atteindre 1.2

Le suivi et l'analyse du dispositif 1.3

Le bilan de l'année 2013, un taux de primo-nominations de femmes à 33 % pour la première année de mise en œuvre 1.4

Le bilan de l'année 2014, stabilité du taux de primo-nominations de femmes à 33 % : les progrès de la féminisation de la haute fonction publique à consolider 1.5

2013 et 2014, les deux premières années de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées

Depuis 2012, dans un cadre constitutionnel et législatif rénové, les employeurs publics sont soumis à un devoir d'exemplarité en matière d'égalité professionnelle et notamment en ce qui concerne les nominations aux emplois supérieurs et dirigeants. Les mesures de la 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 ont été inspirées du rapport de la députée Françoise Guégot relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique remis au Président de la République en mars 2011.

Pour briser le « plafond de verre », l'article 56 de la loi du 12 mars 2012 crée un article 6 quater dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article introduit une mesure dans les trois versants de la fonction publique visant à obtenir une représentation plus équilibrée de chaque sexe au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur, en fixant des objectifs chiffrés et progressifs de nominations, assortis de sanctions financières. Il s'inscrit dans la mise en œuvre de la réforme constitutionnelle du 23 juillet 2008 qui insère à l'article 1er de la Constitution un alinéa ainsi rédigé : *« 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 dispositif, dont les modalités de mise en œuvre sont précisées par le décret du 30 avril 2012[1] et sa circulaire d'application[2], est entré en vigueur le 1er janvier 2013 avec un objectif fixé de 20 % au moins de nouvelles nominations de personnes de chaque sexe aux emplois inclus dans le dispositif.

1.1 Le champ et les modalités d'application du dispositif

Pour chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs et les autres emplois de direction de l'État, dans les emplois de direction des collectivités territoriales, dont ceux des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants, et dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière doivent respecter une proportion minimale de personnes de chaque sexe.

Au total, quelques 5 000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant[3] sont potentiellement concernés : 3 000 emplois au sein de la fonction publique de l'État, 1600 pour la fonction publique territoriale et 400 dans la fonction publique hospitalière.

Les emplois concernés par le dispositif

L'annexe du décret du 30 avril 2012 recense les emplois rentrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées. Cette liste est composée, sauf exception[4], d'emplois relevant de statuts d'emplois ou d'échelons fonctionnels.

1 Décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

2 Circulaire du 20 août 2012 relative à l'application du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

3 La liste des emplois et types d'emplois concernés est annexée au décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

4 Les membres du corps des sous-préfets occupant des postes territoriaux et les postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux des finances publiques de classe normale, de première classe et de classe exceptionnelle.

Les emplois sont regroupés en types d'emplois, classés selon les critères suivants :

- Le niveau de fonctions : par exemple les emplois à la décision du gouvernement sont regroupés dans un même type d'emploi ;
- La nature des fonctions : les emplois de l'administration centrale sont distingués de ceux de l'administration déconcentrée pour la fonction publique de l'État ;
- Le regroupement par type d'emploi est réalisé par ministère de rattachement pour la fonction publique d'État, ou par type de collectivité territoriale pour la fonction publique territoriale.

Les emplois concernés pour chaque versant de la fonction publique sont ainsi regroupés en 13 types d'emploi :

- 10 types d'emploi pour la fonction publique de l'État ;
- 2 types d'emploi pour la fonction publique hospitalière ;
- 1 type d'emploi par type de collectivité territoriale (région, département, commune, établissement public de coopération intercommunale et la ville de Paris) pour la fonction publique territoriale.

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, emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État, emplois d'inspecteur civil du ministère de la Défense
3	Emplois de direction et de contrôle de la police nationale, inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale
4	Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État et 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 1ère classe et de classe exceptionnelle, et emplois de chef de service comptable de 1ère et de 2ème catégorie à la direction générale des finances publiques

* Depuis le 1er janvier 2015.

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, de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social et de directeur des soins et emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social exercés sur échelon fonctionnel

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

Tous ces emplois entrent dans le champ du dispositif quelle que soit l'origine statutaire des agents qui les occupent

Les agents nommés sur les emplois précisés à l'annexe du décret du 30 avril 2012 sont soumis à l'obligation de nominations équilibrées qu'ils soient fonctionnaires relevant d'un des trois versants de la fonction publique ou des assemblées parlementaires, militaires, magistrats de l'ordre judiciaire et non fonctionnaires pour les emplois qui leur sont ouverts (emplois à la décision du gouvernement et recrutement direct dans les emplois territoriaux en vertu de l'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

Ne sont pas concernés les postes militaires d'encadrement supérieur (qui ne sont pas régis par un statut d'emploi), les postes d'encadrement supérieur au sein des assemblées parlementaires, les emplois juridictionnels (magistrats de l'ordre judiciaire et de l'ordre administratif) et les emplois au sein des autorités administratives indépendantes et au sein des établissements publics [5] (hormis les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants et certains établissements publics hospitaliers et établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux).

5 A partir de 2015, seront concernés également les agences régionales de santé mais pour les seuls emplois de directeur général.

Seules les « primo-nominations » dans les emplois concernés sont soumises à l'obligation de nominations équilibrées

L'objectif chiffré de nominations équilibrées de personnes de chaque sexe ne s'applique pas :

- aux « renouvellements » dans un même emploi : cette notion fait référence aux décrets portant statut d'emplois qui fixent les durées maximales d'occupation d'un emploi et qui peuvent prévoir le renouvellement de la nomination en précisant la durée d'occupation maximale d'un même emploi.
- aux nominations dans un même type d'emploi : la nomination n'est pas soumise à l'obligation chiffrée de personnes de chaque sexe si le changement d'emploi du titulaire de l'emploi s'effectue au sein d'un des types d'emploi figurant en annexe, et :
  - pour la fonction publique d'État, au sein d'un même département ministériel ;
  - pour la fonction publique territoriale, au sein d'une même collectivité territoriale.

Ainsi, seules les « primo-nominations », c'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel pour la fonction publique d'État ou d'une même collectivité territoriale pour la fonction publique territoriale, sur les emplois listés à l'annexe du décret du 30 avril 2012, sont soumises à l'obligation de nominations équilibrées.

Le taux est calculé sur une année civile écoulée mais un dispositif spécifique a été mis en place pour la fonction publique territoriale afin de tenir compte de la situation des collectivités de taille moyenne

Le taux s'apprécie dans un périmètre précis propre à chaque versant de la fonction publique :

- le département ministériel, c'est-à-dire l'ensemble des services et des directions dont l'action est coordonnée par un même secrétariat général [6], pour la fonction publique de l'État ;
- la collectivité territoriale (région, département ou commune de plus de 80 000 habitants) ou l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 80 000 habitants pour la fonction publique territoriale ;
- l'ensemble des emplois de direction pour la fonction publique hospitalière.

Par ailleurs, le nombre de primo-nominations annuelles sur emplois fonctionnels au sein des collectivités éligibles étant fréquemment nul ou limité à quelques unités, en particulier dans les collectivités de taille moyenne, la loi a prévu un dispositif spécifique pour la fonction publique territoriale avec le mécanisme des « cycles pluriannuels de nomination ». Celui-ci permet, lorsque le nombre de primo-nominations annuelles est inférieur à un seuil, d'apprécier l'obligation de nominations équilibrées au terme d'un cycle pluriannuel et non au terme de l'année civile faisant l'objet du recensement. Il s'agit d'éviter qu'une collectivité territoriale soit tenue de verser une contribution financière alors même qu'elle a procédé à moins de cinq primo-nominations sur une année, ce volume étant trop faible pour rendre effectif le dispositif [7].

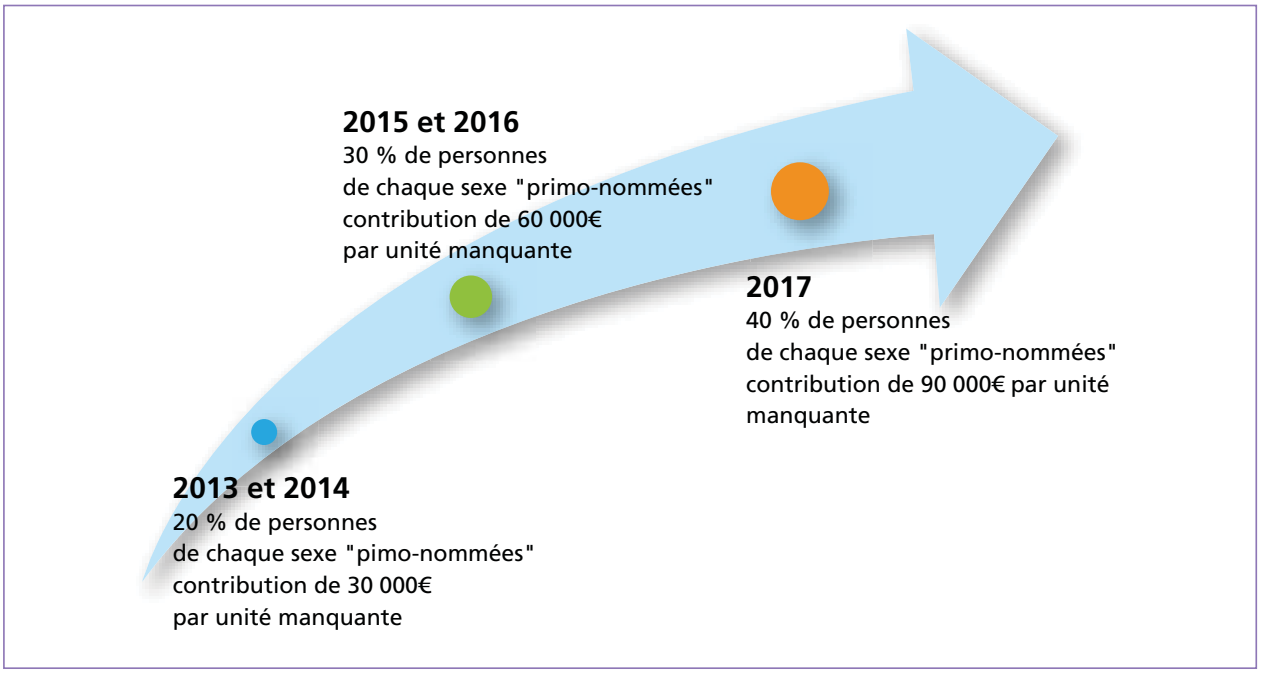
6 La fonction de secrétaire général de ministère a été précisée récemment par le décret n° 2014-834 du 24 juillet 2014 relatif aux secrétaires généraux des ministères.

7 Ce mécanisme est détaillé au II.2.4. de la circulaire du 20 août 2012.

1.2 Les objectifs progressifs à atteindre

Conformément à l'article 68 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les nominations dans les emplois dirigeants et les emplois supérieurs devront concerner **au moins 40 % des personnes de chaque sexe à partir de 2017.**

Pour mettre chaque employeur en situation de constituer les viviers conditionnant l'atteinte de cet objectif, il est prévu une montée en charge progressive de cette proportion minimale de primo-nominations de personnes de chaque sexe. Ainsi pour les années 2013 et 2014, le taux est de 20 % de personnes de chaque sexe « primo-nommées », il sera de 30 % pour les années 2015 et 2016 et enfin de 40 % à partir de l'année 2017.



Le respect de cette obligation est apprécié par département ministériel pour l'État, par collectivité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale pour la fonction publique territoriale et globalement pour les emplois de direction de la fonction publique hospitalière.

Prévues par la loi, les sanctions financières sont précisées dans le décret du 30 avril 2012. Le montant unitaire de la pénalité est fixé à 90.000 euros avec une montée en charge progressive. Ainsi, chaque structure qui n'aura pas atteint les objectifs chiffrés, devra verser la somme prévue par unité d'emploi manquante, soit 30.000 euros par nomination manquante au titre des années 2013 et 2014, 60.000 euros au titre des années 2015 et 2016 et 90.000 euros par nomination manquante à partir du 1er janvier 2017.

En cas de non-respect de l'obligation, les redevables ont été identifiés par le législateur. Ainsi, pour la fonction publique de l'État, 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. Enfin, pour les établissements hospitaliers et médico-sociaux, la responsabilité revient au centre national de gestion. Les contributions sont versées au budget général de l'État.

1.3 Le suivi et l'analyse du dispositif

Le décret du 30 avril 2012 et sa circulaire d'application prévoient un suivi et un contrôle annuels de la mise en œuvre de ce dispositif et de l'atteinte de ses objectifs.

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'État, 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.

Son contrôle est effectué par les services de contrôle budgétaire et comptable ministériels (CBCM) pour la fonction publique de l'État, 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 DGAFP procède à la synthèse nationale des résultats pour les trois versants de la fonction publique. Ce document est transmis au Premier ministre. Les résultats et leur analyse complètent le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique qui est communiqué au Conseil commun de la fonction publique et au Parlement en application de l'article 50 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 précitée.

1.4 Le bilan de l'année 2013, un taux de primo-nominations de femmes à 33 % pour la première année de mise en œuvre

Le premier bilan du dispositif a été présenté au Conseil commun de la fonction publique le 4 novembre 2014. Dans l'ensemble de la fonction publique, en 2013, 1801 agents ont été nommés dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant. **Parmi ces agents, 886 ont été primo-nommés, parmi lesquels près de 33 % de femmes.**

Sur certains emplois à la décision du gouvernement, en particulier les secrétaires généraux des ministères, les directeurs généraux et les directeurs d'administration centrale, on comptait 31,5 % de femmes primo-nommées en 2013.

Sur les emplois de chef de service, de sous-directeur, de directeur de projet et d'expert de haut niveau, 34 % de femmes ont été primo-nommées.

Sur les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (DATE), on dénombrait 33 % de femmes primo-nommées. Ce flux d'un tiers de primo-nominations féminines sur des emplois de direction des services déconcentrés en 2013 peut être analysé au regard du « stock », peu féminisé, des titulaires de ces emplois : ainsi en 2011, seulement 21 % de femmes occupaient ces emplois.

L'objectif de 20 % de primo-nominations de personnes du sexe le moins représenté sur les emplois entrant dans le champ du dispositif fixé par la loi pour l'année 2013 a donc été atteint, et le plus souvent, dépassé par les départements ministériels de la fonction publique de l'État et dans les emplois concernés de la fonction publique hospitalière. Dans la fonction publique territoriale, l'objectif chiffré de nominations de personnes de chaque sexe s'établit sur un cycle de cinq primo-nominations successives et peut être, ainsi, pluriannuel. Pour ce versant de la

fonction publique, seuls la ville de Paris et le département des Hauts-de-Seine ont achevé ce cycle en 2013, et dépassent tous deux l'objectif de 20 % : 57 % de femmes ont été primo-nommées dans les emplois concernés de la ville de Paris et 28,5 % pour le département des Hauts-de-Seine.

Aucun employeur public n'a par conséquent été dans l'obligation de verser la contribution financière due en cas de non-respect des objectifs de nominations équilibrées fixés par la loi. Ce premier bilan est très encourageant même s'il présentait des disparités importantes entre les employeurs publics.

1.5 Le bilan de l'année 2014, stabilité du taux de primo-nominations de femmes à 33 % : les progrès de la féminisation de la haute fonction publique à consolider

Sur l'ensemble des emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées, dans les trois versants de la fonction publique, le taux de primo-nominations féminines pour l'année 2014 est de 33 %. Ce taux est identique à celui atteint en 2013, première année d'application du dispositif. La stabilité de ce taux et son niveau - l'obligation légale de 20 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe fixée pour 2013 et 2014 est largement dépassée - démontrent que la plupart des décideurs publics ont bien mesuré les enjeux d'une telle démarche pour favoriser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

L'analyse plus fine par versant de la fonction publique, par type d'emplois et par type d'employeur (chaque département ministériel pour la fonction publique de l'État et chaque type de collectivité territoriale pour la fonction publique territoriale) que détaille le présent bilan, souligne néanmoins la nécessité de maintenir les efforts pour une politique RH allant dans le sens de l'équilibre entre femmes et hommes dans la perspective des objectifs à atteindre dans les prochaines années. Dès 2015 en effet, l'obligation légale de primo-nominations de personnes de chaque sexe sera fixée à 30 % avant d'atteindre le taux pérenne de 40 % en 2017. Le présent bilan permet à la fois de mettre en avant les résultats les plus probants en matière d'égalité entre femmes et hommes aux postes à responsabilité mais révèle également certaines fragilités sur lesquelles une vigilance accrue doit être portée afin de respecter les objectifs légaux à venir.

Au sein de la **fonction publique de l'État,** le taux global de primo-nominations féminines a légèrement baissé par rapport à l'année 2013, passant de 33 % à **30 %**. Si ce résultat est bien supérieur à l'objectif légal de 20 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe, des écarts importants entre le taux de primo-nominations de femmes enregistrés en 2013 et 2014 peuvent être observés au sein de chacun des départements ministériels, pouvant aller jusqu'à une diminution de 20 points de la part des femmes primo-nommées. De plus, la baisse du taux global de primo-nominations de femmes, qui concerne une majorité de ministères, est limitée (-3 points) grâce, principalement, à l'augmentation de 22 points de la féminisation des primo-nominations au sein des ministères chargés des affaires sociales. Le ministère de l'Éducation nationale, qui présente le taux de primo-nominations de femmes le moins élevé, respecte et dépasse cependant le taux légal avec 24 % de primo-nominations féminines.

Dans la **fonction publique territoriale,** en 2014, **les nouvelles nominations de femmes (28,5 %)** restent bien supérieures au seuil fixé à 20 % mais sont néanmoins en baisse par rapport à celles de 2013 (33 %). A l'échelle de chaque collectivité concernée, les situations ne sont pas homogènes, et la poursuite du suivi du dispositif sur les cycles complets de 5 nominations permettra d'identifier l'impact de la législation, de façon plus affirmée. 16 collectivités et EPCI ont réalisé un cycle complet en 2014 contre deux seulement en 2013. En 2014, une région, une commune et deux

établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), soit 25 % des collectivités ayant effectué un cycle complet de primo-nominations, n'ont primo-nommé que des hommes.

Pour le versant territorial de la fonction publique, les tendances des deux années sont assez similaires : les régions nomment majoritairement des hommes, et, tous types de collectivités territoriales confondus, les emplois de direction les plus élevés sont confiés en grande partie à des hommes, deux points sur lesquels devraient davantage porter les efforts à l'avenir.

Quant à la **fonction publique hospitalière,** ce versant de la fonction publique **se distingue par un taux de primo-nominations de femmes de 55 %,** en hausse de 27 points sur les postes à responsabilité pour l'année 2014 par rapport à l'année 2013. Elle dépasse ainsi très largement l'objectif d'au moins 20 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe. Le périmètre plus restreint des emplois et des nominations concernées (139 primo-nominations sur 182 nominations) par rapport aux deux autres versants de la fonction publique peut expliquer en partie ces résultats. L'enjeu pour la fonction publique hospitalière pour les prochaines années est de maintenir une représentation équilibrée entre les deux sexes et de la rendre plus homogène entre les différents emplois concernés par le dispositif.

Globalement, l'homogénéisation des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle femmes- hommes entre les différents employeurs et les différents types d'emplois ainsi que la consolidation des très importants efforts déjà accomplis apparaissent nécessaires à la pérennité des résultats encourageants pour les deux premières années de mise en place du dispositif des nominations équilibrées. Si, dans certaines administrations, des actions sont d'ores et déjà bien engagées pour favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité, il s'agit encore de chantiers récemment lancés au sein d'autres administrations. La démarche doit s'articuler avec la constitution des viviers de cadres dirigeants instaurée par la circulaire du Premier ministre du 10 février 2010 relative à la gestion des cadres dirigeants de l'État. Les responsables chargés du suivi des cadres supérieurs devront veiller à coordonner l'identification des hauts potentiels et la féminisation du vivier. Plus que jamais, il est primordial pour les responsables des ressources humaines de disposer d'outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences fiables de façon à relever le défi d'une gestion des talents respectueuse de l'égalité professionnelle.

La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

2

La majorité des types d'emplois enregistre plus de 20 % de primo-nominations féminines 2.1

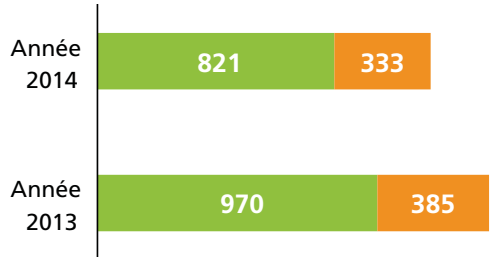
Une féminisation des emplois interministériels 2.2

L'objectif de 20 % de femmes primo-nommées est atteint et dépassé pour les 11 départements ministériels 2.3

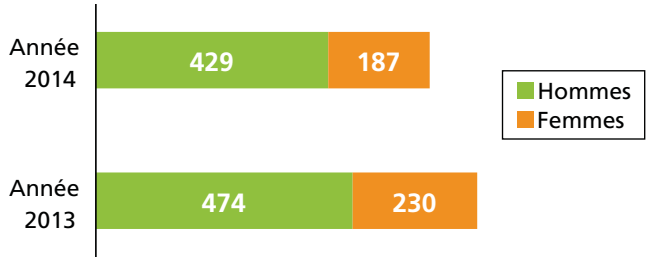
La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

En 2014, 1159 agents ont été nommés[1] dans l'un des dix types d'emploi de la fonction publique de l'État listés dans l'annexe du décret du 30 avril 2012. Parmi ces agents, 616 ont bénéficié d'une primo-nomination dont 30,4 % de femmes. A l'échelle de la fonction publique de l'État, l'objectif de 20 % de personnes de chaque sexe primo-nommées est donc dépassé.

Nombre de nominations par sexe



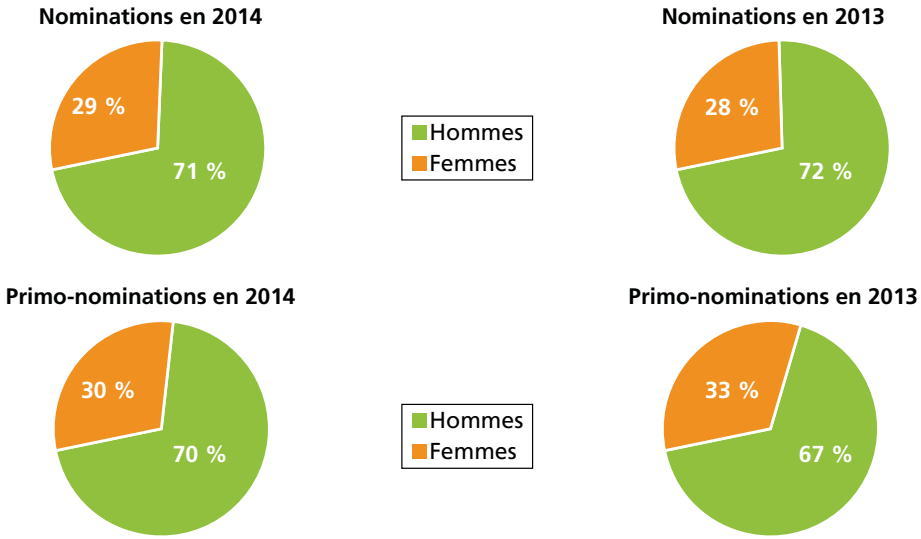
Nombre de primo-nominations par sexe



Le bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées pour l'année 2013 ne comportait pas les emplois de direction des directions départementales interministérielles et de secrétaire général des affaires régionales de l'administration territoriale de l'État. Les résultats présentés ici intègrent les nominations et les primo-nominations effectuées en 2013 sur ces emplois.

Il est intéressant de noter que le nombre de femmes primo-nommées représente plus de la moitié du nombre total de femmes nommées au cours de l'année 2014, ce qui semble montrer que ce dispositif est un facteur important de féminisation des postes à haute responsabilité de l'État.

Représentation des 2 sexes dans les nominations et primo-nominations pour 2013 et 2014



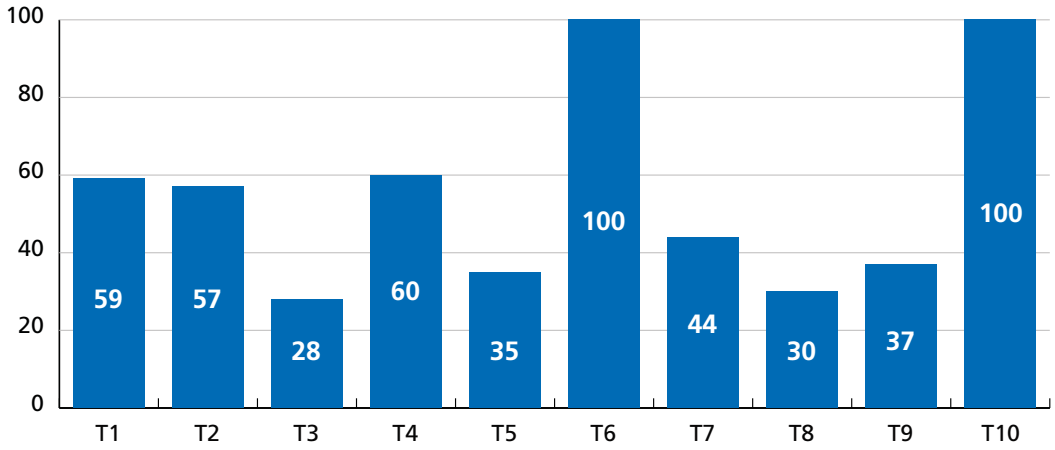
1 Les nominations regroupent tous les agents nommés sur un emploi fonctionnel de l'encadrement supérieur relevant du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année civile. Elles comprennent les primo-nominations, les renouvellements sur un même type d'emplois et les nominations sur un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel.

2.1 La majorité des types d'emplois enregistre plus de 20 % de primo-nominations féminines

Le dispositif des nominations équilibrées ne s'applique pas à toutes les nominations mais aux seules « primo-nominations »[2]. Cependant, il est intéressant de relever que comme l'an dernier les primo-nominations représentent plus de la moitié des nominations annuelles (53 % en 2014 et 51 % en 2013). Dès lors, l'obligation légale de représentation équilibrée des femmes et des hommes est un puissant levier pour favoriser et consolider l'accès des femmes aux emplois supérieurs et dirigeants de l'État.

Taux des primo-nominations par type d'emplois – année 2014

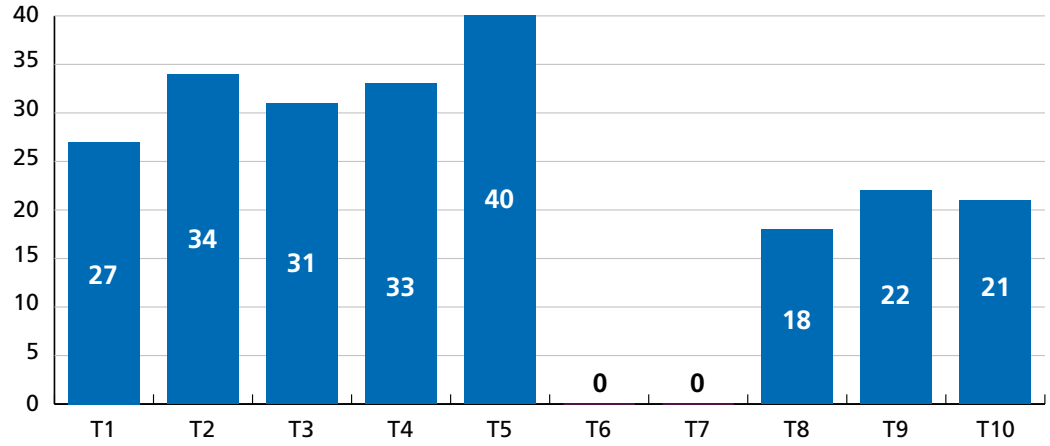
(en %)



Sur la quasi intégralité des types d'emplois[3], l'objectif de 20 % de personne de chaque sexe a été dépassé pour les nominations comme pour les primo-nominations. Une exception est cependant relevée, s'agissant des types d'emplois rattachés aux ministères économiques et financiers tels que les emplois de chef de mission du contrôle général économique et financier (emplois de type 6), les emplois de direction des services du contrôle budgétaire et comptable ministériel (emplois de type 7) et les emplois de direction de la direction des douanes et droits indirects (emplois de type 8).

Féminisation des primo-nominations par type d'emplois – année 2014

(en %)



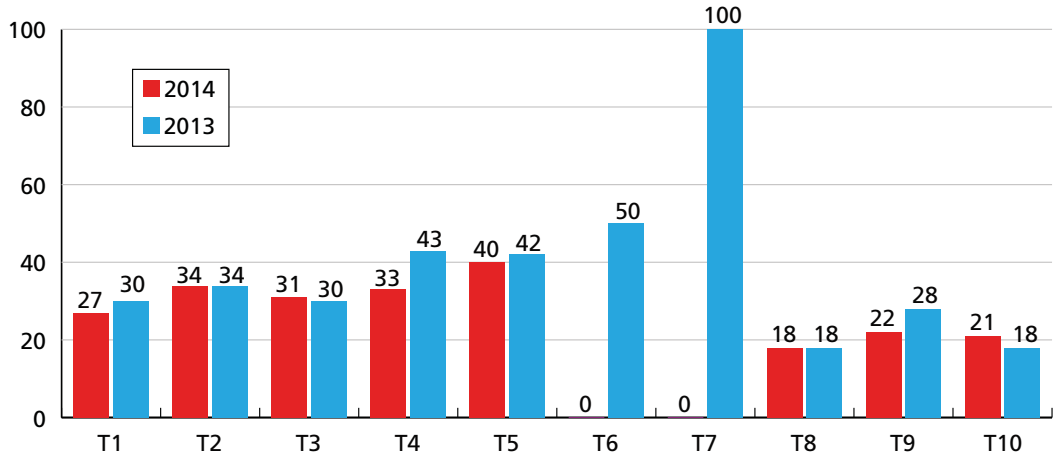
2 Se reporter à la définition des primo-nominations en page 15.

3 Se reporter à la liste des emplois concernés par le dispositif en pages 13 et 14.

Toutefois, cette analyse doit être nuancée au regard, d'une part, du nombre total de nominations survenues au cours de l'année pour chacun de ces types d'emploi et, d'autre part, des spécificités de chaque type d'emploi.

Sur les emplois de secrétaire général et secrétaire général adjoint pour les affaires régionales dans les services déconcentrés de l'État, il est constaté peu de disparités dans la féminisation des primo-nominations par type d'emplois entre 2013 et 2014. Les écarts importants entre ces deux années pour les emplois de type 6 et les emplois de type 7 sont à relativiser au regard du nombre limité de primo-nominations dans ces emplois.

Féminisation des primo-nominations par type d'emplois entre 2014 et 2013
(en %)



2.2 Une féminisation des emplois interministériels

Seuls trois des dix types d'emploi du dispositif des nominations équilibrées sont communs à l'ensemble des départements ministériels. Il s'agit de certains emplois laissés à la décision du gouvernement (parmi les emplois de type 1) en administration centrale, des emplois de direction de l'administration centrale (emplois de type 2) et des emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (emplois de type 4). Ces types d'emploi recoupent des réalités différentes selon le niveau ou la nature des fonctions.

En 2014, 594 de ces emplois ont été pourvus dont 357 par primo-nomination. Pour les agents primo-nommées, 117 femmes ont bénéficié d'une primo-nomination (33 %).

2.2-1 Les emplois laissés à la décision du gouvernement en administration centrale : un taux de primo-nominations de femmes de 31 % ayant un impact important sur la féminisation de ces emplois

Ces emplois supérieurs se distinguent par leurs modalités de nomination en Conseil des ministres. Peuvent ainsi y accéder des fonctionnaires ou des non-fonctionnaires. Cette dérogation au droit commun de la fonction publique s'explique par le positionnement particulier des titulaires de ces emplois, étroitement associés à la préparation et à la mise en œuvre de la politique du gouvernement.

2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

En 2014, 65 agents ont été nommés dans ces emplois en administration centrale :

- 54 secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale ont été nommés dont 42 d'entre eux par primo-nomination ;
- 9 emplois de commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité d'un ministre ont été pourvus dont 7 par primo-nomination ;
- 2 chefs de service de corps d'inspection et de contrôle ont été nommés, tous les deux pour primo-nomination.

Ainsi, parmi ces 65 nominations :

- 78 % correspondent à des primo-nominations ;
- 78 % des nominations dans les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale correspondent à des primo-nominations dont **34 % ont concerné des femmes** ;
- 78 % des nominations dans les emplois de commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre sont des primo-nominations dont **29 % ont bénéficié à des femmes** ;
- L'ensemble des emplois de chefs de service de corps d'inspection et de contrôle ont été pourvus par des personnes primo-nommées. **Un strict équilibre entre les sexes a été atteint pour ces emplois.**

Même s'il est constaté une diminution de 10 nominations effectuées par rapport à 2013, la représentation des femmes dans ces emplois reste au-delà de l'objectif légal de 20 % de personnes de chaque sexe nommées avec un taux de 33 % (31,5 % pour l'année 2013).

Synthèse des nominations et primo-nominations 2014 dans les emplois laissés à la décision du gouvernement en administration centrale

Emplois	NOMINATIONS					PRIMO-NOMINATIONS				
	Nombre			Répartition		Nombre			Répartition	
	H	F	Total	H	F	H	F	Total	H	F
Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale	40	14	54	74 %	26 %	29	13	42	69 %	31 %
Commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre	7	2	9	78 %	22 %	5	2	7	71 %	29 %
Chef de service de corps d'inspection et de contrôle	1	1	2	50 %	50 %	1	1	2	50 %	50 %
Total	**48**	**17**	**65**	**74 %**	**26 %**	**35**	**16**	**51**	**69 %**	**31 %**

S'agissant de l'ensemble des emplois à la décision du gouvernement, et en intégrant notamment les ambassadeurs, les préfets et les recteurs, les femmes ont représenté 23 % des nominations (46 femmes pour 198 nominations) et 27 % des primo-nominations (31 femmes sur 117 primo-nominations).

2.2-2 Pour les emplois de direction de l'administration centrale, le taux de féminisation de 33 % est en légère baisse par rapport à l'année 2013 mais bien au-delà de l'objectif de 20 %

Les emplois de direction de l'administration centrale désignent les emplois de chef de service et de sous-directeur régis par le décret n°2012-32 du 9 janvier 2012 et les emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau régis par le décret n°2008-382 du 21 avril 2008. Il s'agit des collaborateurs directs des titulaires des emplois à la décision du gouvernement.

Ils sont nommés par arrêté du Premier ministre et du ministre intéressé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale d'occupation de 6 ans sur un même emploi. L'accès à ces emplois est notamment conditionné à l'appartenance à un corps ou un cadre d'emplois relevant de la catégorie A dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle B et à une durée minimale de services effectués.

En 2014, 320 agents ont été nommés sur ces emplois :

- 63 chefs de service ont été pourvus dont 25 par primo-nomination ;
- 182 emplois de sous-directeur ont été pourvus dont 117 par primo-nomination ;
- 44 directeurs de projet ont été pourvus dont 23 par primo-nomination ;
- 31 emplois d'expert de haut niveau ont été pourvus dont 17 par primo-nomination.

Ainsi, parmi ces 320 nominations, 57 % sont des primo-nominations dont :

- 40 % des nominations dans les emplois de chef de service correspondent à des primo-nominations dont **44 % ont été obtenues par des femmes** ;
- 65 % des nominations dans les emplois de sous-directeur sont des primo-nominations dont **32 % ont bénéficié à des femmes** ;
- 52 % des nominations dans les emplois de directeur de projet sont des primo-nominations dont **31 % des postes ont été confiés à des femmes** ;
- 55 % des nominations dans les emplois d'expert de haut niveau sont des primo-nominations dont **35 % ont été attribuées à des femmes**.

Alors que les résultats de l'année 2013 relatifs aux emplois de direction de l'administration centrale de l'État tendaient à confirmer le constat établi dans le rapport sur Le plafond de verre dans les ministères[4] d'une répartition par sexe des postes à haute responsabilité entre des postes à forte dimension managériale davantage occupés par des hommes et des emplois d'expertise plus souvent attribués aux femmes, il est constaté une bien meilleure répartition parmi les nominations et les primo-nominations en 2014. En effet, le taux de féminisation dépasse 30 % pour les nominations et les primo-nominations à ces catégories d'emplois et atteint même 44 % pour les primo-nominations aux emplois de chef de service (les primo-nominations les moins féminisées sont celles de directeur de projet avec un taux de 31 %).

En dépit de la diminution de 122 nominations observée par rapport à 2013, la représentation des femmes dans ces emplois reste au-delà de l'objectif légal de 20 % de personnes de chaque sexe nommées avec un taux de 33 % (34 % pour l'année 2013), taux identique à celui des emplois laissés à la décision du gouvernement.

4 MARRY C. (dir.), Le plafond de verre dans les ministères, une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeant(e)s, DGAFP, août 2013.

Voir également MARRY C . (dir.), Le genre des administrations – La fabrication des inégalités de carrière dans la haute fonction publique entre hommes et femmes, in Revue française d'administration publique, n°153,2015

Synthèse des nominations et primo-nominations 2014 dans les emplois de direction de l'administration centrale

Emplois	NOMINATIONS					PRIMO-NOMINATIONS				
	Nombre			Répartition		Nombre			Répartition	
	H	F	Total	H	F	H	F	Total	H	F
Chef de service	42	21	63	67 %	33 %	14	11	25	56 %	44 %
Sous-directeur	121	61	182	66 %	34 %	80	37	117	68 %	32 %
Directeur de projet	26	18	44	59 %	41 %	16	7	23	69 %	31 %
Expert de haut niveau	20	11	31	64 %	36 %	11	6	17	65 %	35 %
Total	**209**	**111**	**320**	**65 %**	**35 %**	**121**	**61**	**182**	**67 %**	**33 %**

2.2-3 Un taux de féminisation de plus de 30 % pour les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État

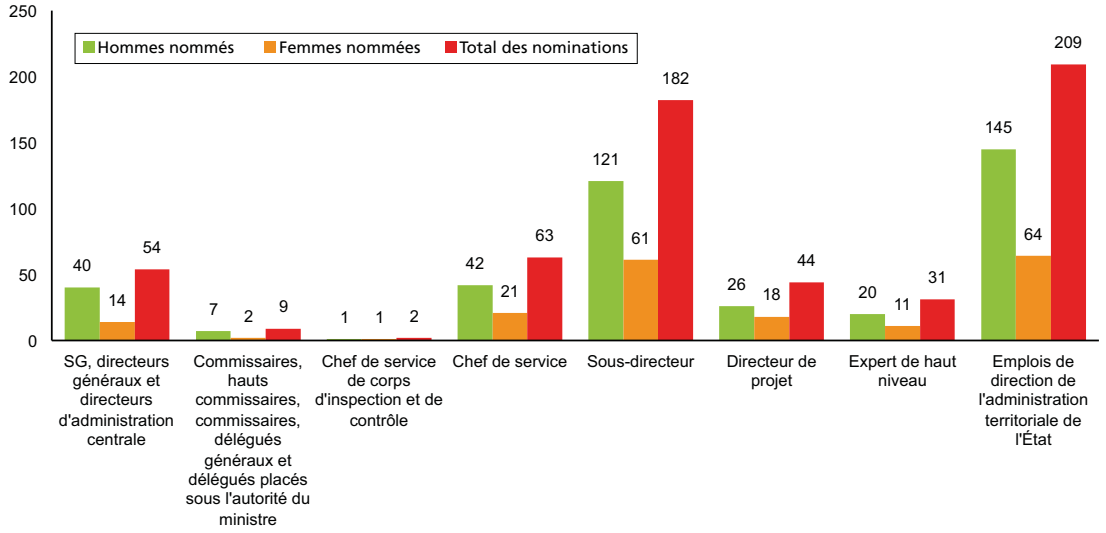
Régis par le décret n°2009-360 du 31 mars 2009, les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État correspondent à des emplois de directeur régional, de directeur régional adjoint, de directeur départemental et de directeur départemental adjoint des directions issues de la réorganisation de l'administration territoriale de l'État (Réate) ainsi que des emplois de secrétaire général et de secrétaire général adjoint pour les affaires régionales (SGAR).

En 2014, 209 agents ont été nommés dans cette catégorie d'emploi dont 59 % correspond à des primo-nominations. Avec 40 primo-nominations de femmes, le taux de féminisation de 32 % des emplois de direction de l'administration territoriale de l'État est proche des taux des autres emplois interministériels.

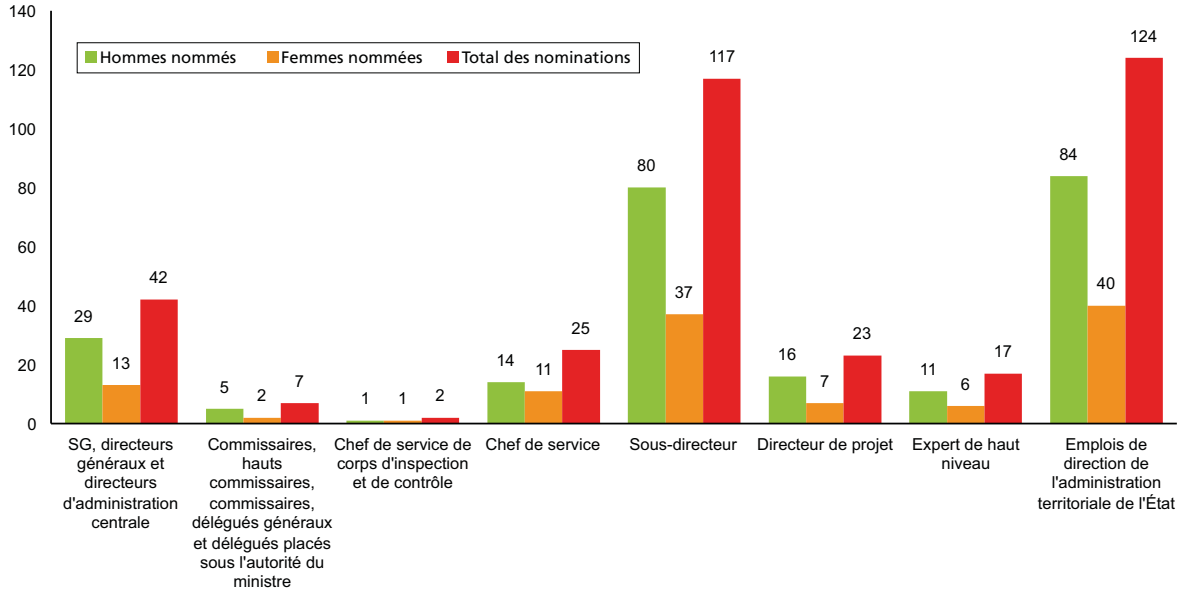
Synthèse des nominations et primo-nominations 2014 dans les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État

Emplois	NOMINATIONS					PRIMO-NOMINATIONS				
	Nombre			Répartition		Nombre			Répartition	
	H	F	Total	H	F	H	F	Total	H	F
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	145	64	209	69 %	31 %	84	40	124	68 %	32 %
Total	**145**	**64**	**209**	**69 %**	**31 %**	**89**	**40**	**124**	**68 %**	**32 %**

Répartition par sexe des nominations dans les emplois interministériels pour 2014



Répartition par sexe des primo-nominations dans les emplois interministériels pour 2014



Rapport annuel pour l'année 2014 sur le dispositif des « nominations équilibrées » dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

Synthèse des nominations et primo-nominations dans les différents emplois concernés

Types d'emploi	Emplois	NOMINATIONS					PRIMO-NOMINATIONS				
		Nombre par sexe (en unité)			Répartition par sexe (en %)		Nombre par sexe (en unité)			Répartition par sexe (en %)	
		H	F	Total	H	F	H	F	Total	H	F
1	Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale	40	14	54	74 %	26 %	29	13	42	69 %	31 %
	Commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre	7	2	9	78 %	22 %	5	2	7	71 %	29 %
	Ambassadeur	51	16	67	78 %	22 %	27	8	35	77 %	23 %
	Préfet en poste territorial	38	9	47	81 %	19 %	11	5	16	69 %	31 %
	Directeur des services actifs de la police nationale et chef du service de l'IGPN	4	1	5	80 %	20 %	3	1	4	75 %	25 %
	Chef de service de corps d'inspection et de contrôle	1	1	2	50 %	50 %	1	1	2	50 %	50 %
	Recteur d'académie	5	2	7	71 %	29 %	3	1	4	75 %	25 %
	Emplois de direction du CGAAER	2	0	2	100 %	0 %	2	0	2	100 %	0 %
	Emplois de direction du CGEDD	2	0	2	100 %	0 %	1	0	1	100 %	0 %
	Emplois de direction du CGIET	2	1	3	67 %	33 %	2	0	2	100 %	0 %
	Total des emplois de type 1	**152**	**46**	**198**	**77 %**	**23 %**	**86**	**31**	**117**	**73 %**	**27 %**
2	Chef de service	42	21	63	67 %	33 %	14	11	25	56 %	44 %
	Sous-directeur	121	61	182	66 %	34 %	80	37	117	68 %	32 %
	Directeur de projet	26	18	44	59 %	41 %	16	7	23	69 %	31 %
	Expert de haut niveau	20	11	31	64 %	36 %	11	6	17	65 %	35 %
	Inspecteur civil du ministère de la Défense	1	0	1	100 %	0 %	0	0	0	-	-
	Total des emplois de type 2	**210**	**111**	**321**	**65 %**	**35 %**	**121**	**61**	**182**	**66 %**	**34 %**
3	Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-
	Emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale	34	12	46	74 %	26 %	9	4	13	69 %	31 %
	Total des emplois de type 3	**34**	**12**	**46**	**74 %**	**26 %**	**9**	**4**	**13**	**69 %**	**31 %**
4	Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	145	64	209	69 %	31 %	84	40	124	68 %	32 %
	Responsables d'unité territoriale en DIRECCTE	7	5	12	58 %	42 %	5	4	9	55 %	45 %
	Total des emplois de type 4	**152**	**69**	**221**	**69 %**	**31 %**	**89**	**44**	**133**	**67 %**	**33 %**
5	Postes territoriaux occupés par des sous-préfets	133	58	191	70 %	30 %	40	27	67	60 %	40 %
6	Chef de mission du CGEFI	5	0	5	100 %	0 %	5	0	5	100 %	0 %
7	Emplois de direction des services du CBCM	9	0	9	100 %	0 %	4	0	4	100 %	0 %
8	Emplois de direction de la direction des douanes et droits indirects	30	7	37	81 %	19 %	9	2	11	82 %	18 %
9	Directeur académique et directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	57	18	75	76 %	24 %	22	6	28	78 %	22 %
	Secrétaire général d'académie	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-
	Total des emplois de type 9	**57**	**18**	**75**	**76 %**	**24 %**	**22**	**6**	**28**	**78 %**	**22 %**
10	Postes et fonctions occupés par des AGFIP de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle	17	5	22	77 %	23 %	17	5	22	77 %	23 %
	Emplois de chef de service comptable de 1ère et 2ème catégories à la DGFIP	27	7	34	79 %	21 %	27	7	34	79 %	21 %
	Total des emplois de type 10	**44**	**12**	**56**	**78 %**	**22 %**	**44**	**12**	**56**	**78 %**	**21 %**
TOTAL GLOBAL		**826**	**333**	**1159**	**71 %**	**29 %**	**429**	**187**	**616**	**70 %**	**30 %**

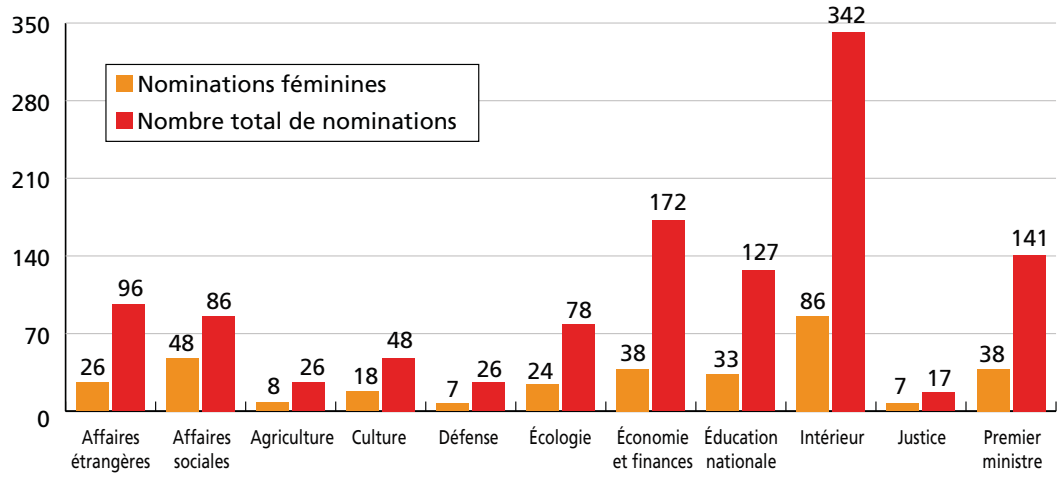
2.3 L'objectif de 20 % de femmes primo-nommées est atteint et dépassé pour les 11 départements ministériels

Pour la deuxième année de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées, l'objectif de 20 % de personnes de chaque sexe primo-nommées est atteint pour l'ensemble des ministères. La fonction publique de l'État présente ainsi un taux de féminisation des primo-nominations de 30 %.

2.3-1 Le taux de féminisation des nominations est de 29 %

Les comparaisons interministérielles sont délicates en raison de la forte disparité du nombre de nominations par département ministériel, ce nombre variant de 17 nominations pour le ministère de la Justice à 342 pour le ministère de l'Intérieur. Malgré ces différences de volumes, quelques grandes tendances émergent.

Nombre de nominations de femmes par ministère - Année 2014



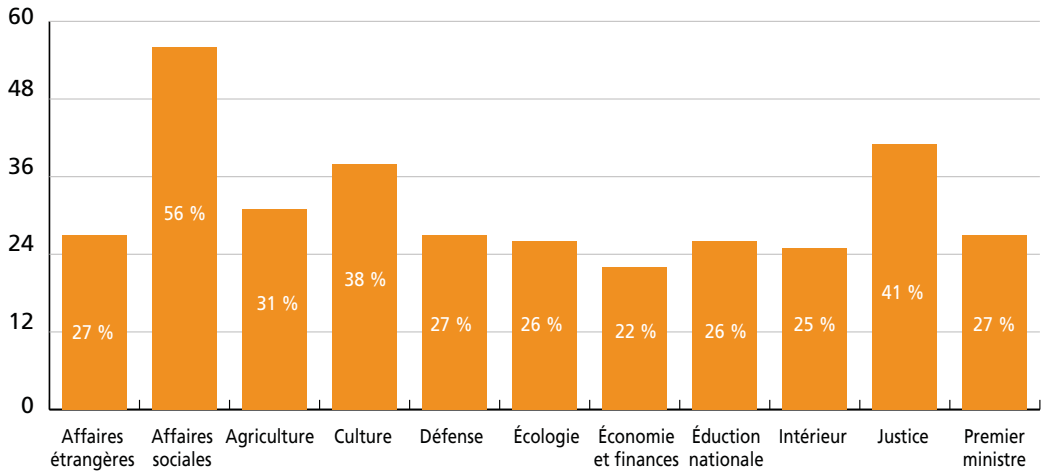
Alors qu'en 2013, aucun département ministériel n'avait nommé davantage de femmes que d'hommes, les ministères chargés des affaires sociales présentent en 2014 un taux de nominations de femmes de 56 %. Avec un nombre total de nominations bien moins élevé, le ministère de la Justice atteint un taux de 41 %. Le troisième taux le plus important est celui du ministère de la Culture et de la Communication avec un taux de féminisation de 38 %.

A l'inverse, les ministères présentant le taux de nominations de femmes le plus faible sont les ministères économiques et financiers avec un taux de 22 % pour 172 nominations, le ministère de l'Intérieur avec un taux de 25 % pour 342 nominations, le ministère de l'Écologie et du Développement durable et le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche présentent, quant à eux, un taux de 26 %.

2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

Taux de nominations de femmes par ministère – Année 2014

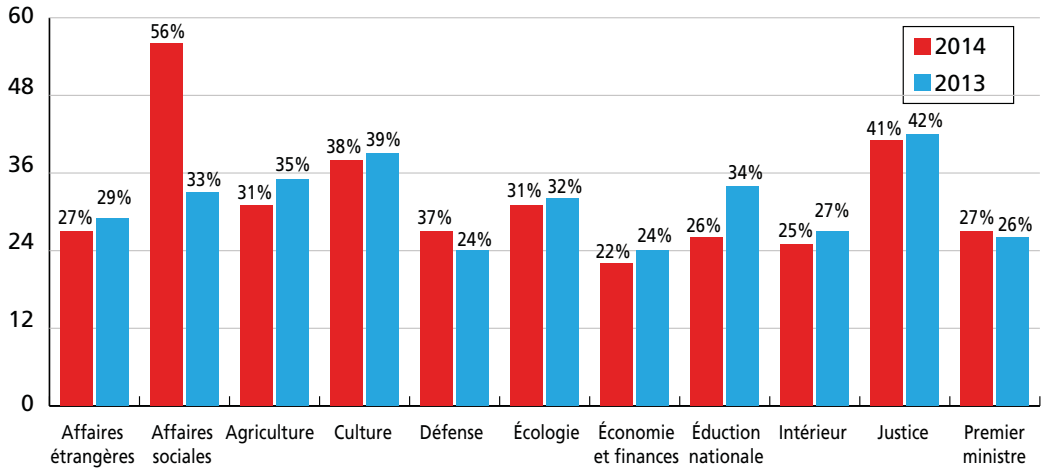
(en %)



La répartition globale par sexe des nominations est identique à celle observée la première année de mise en œuvre du dispositif. Il est constaté un taux de nominations de femmes relativement stable pour les services du Premier ministre (+1 point), le ministère de l'Écologie, du Développement durable de l'Énergie, de l'Égalité des territoires et du Logement (-1 point), le ministère de la Culture et de la Communication (-1 point), le ministère de la Justice (-1 point), les ministères des Affaires étrangères (-2 points), les ministères économiques et financiers (-2 points) et le ministère de l'Intérieur (-2 points). Les plus importants écarts sont constatés au sein des ministères chargés des affaires sociales (+23 points) et au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (-8 points). Enfin, le ministère de la Défense présente une augmentation du taux de nominations de femmes de 3 points alors qu'il est observé une baisse de 4 points au ministère de l'Agriculture.

Taux des nominations de femmes par ministère pour 2013 et 2014

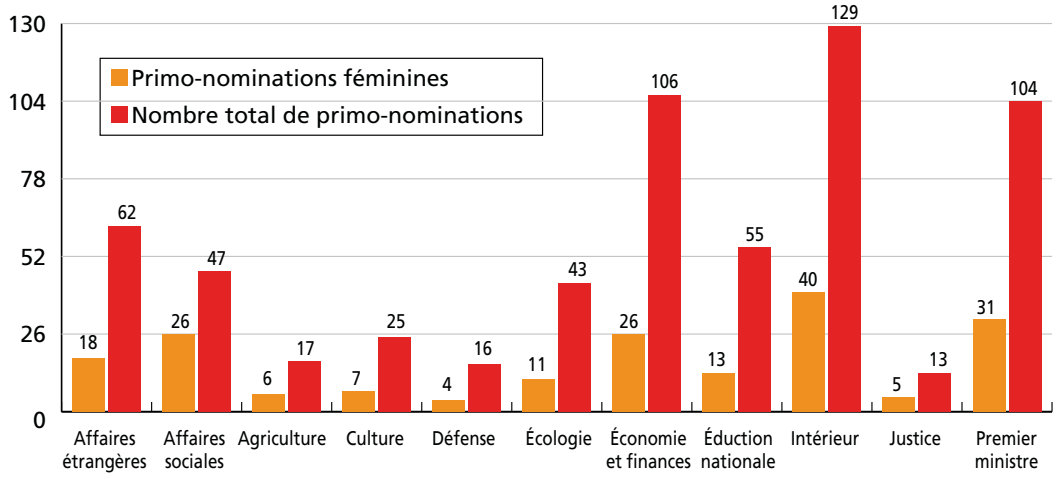
(en %)



2.3-2 Le taux de féminisation des primo-nominations et de 30 %

Dans 8 des 11 départements ministériels, les primo-nominations représentent plus de la moitié du nombre de nominations. C'est le cas pour le ministère des Affaires étrangères (65 %), les ministères chargés des affaires sociales (55 %), le ministère de l'Agriculture (65 %), le ministère de la Culture et de la Communication (52 %), le ministère de l'Écologie, du Développement durable, de l'Énergie, de l'Égalité des territoires et du Logement (55 %), les ministères économiques et financiers (62 %), le ministère de la Justice (76 %) et les services du Premier ministre (74 %). Les primo-nominations pour le ministère de la Défense (23 %), le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (43 %) et le ministère de l'Intérieur correspondent à une plus faible part des nominations. La part des primo-nominations par rapport au nombre total de nominations est de 53 % pour l'ensemble des ministères. Ces chiffres démontrent que le dispositif des nominations équilibrées pourra, dans les prochaines années, avoir un effet significatif sur la représentation des femmes dans les postes à responsabilité de la fonction publique de l'État.

Nombre de primo-nominations de femmes par ministère – Année 2014

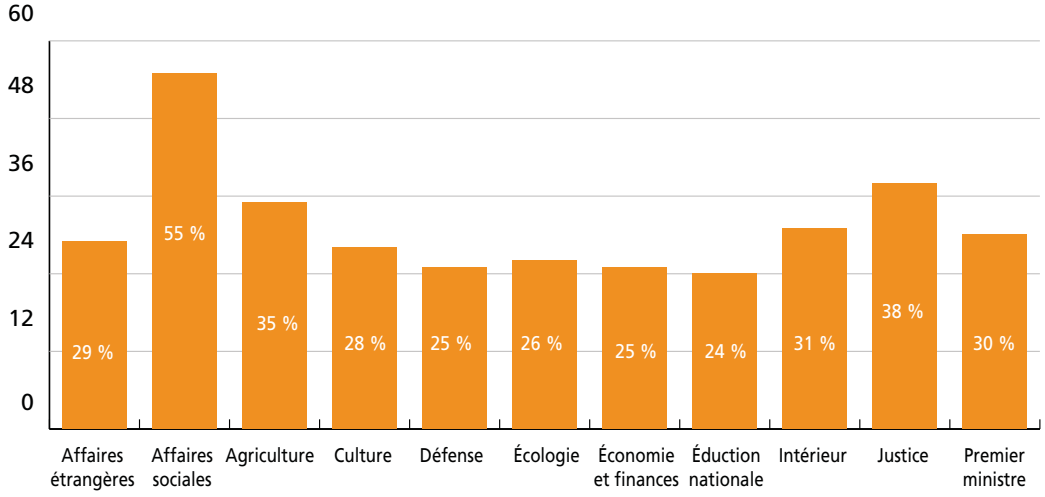


Tout comme les nominations, le taux de primo-nominations de femmes au sein des ministères chargés des affaires sociales s'établit bien au-delà des 50 %. Les ministères présentant un taux de primo-nominations féminines entre 30 et 40 % sont le ministère de la Justice (38 %), le ministère de l'Agriculture (35 %), le ministère de l'Intérieur (31 %) et les services du Premier ministre (31 %). Pour 5 ministères, des taux de primo-nominations de femmes s'établissant entre 25 et 29 % sont constatés : le ministère des Affaires étrangères et du Développement international (29 %), le ministère de la Culture et de la Communication (28 %), le ministère de l'Écologie, du Développement durable, de l'Énergie, de l'Égalité des territoires et du Logement (26 %), le ministère de la Défense (25 %) et les ministères économiques et financiers (25 %). Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche présente le plus faible taux de primo-nominations féminines (24 %).

2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

Taux de primo-nominations de femmes par ministère – Année 2014

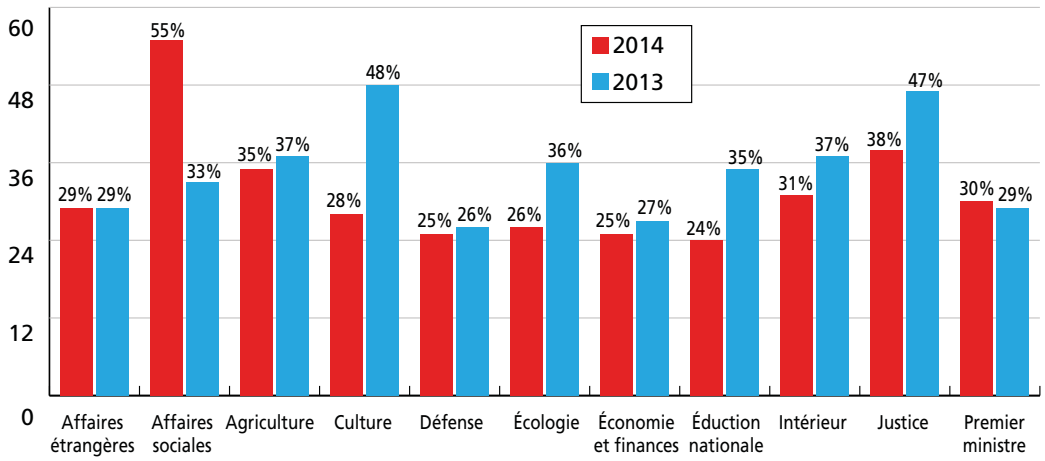
(en %)



Par rapport à 2013, des écarts importants sont observés concernant le taux de primo-nominations de femmes. Ainsi, le ministère de la Culture et de la Communication (-20 points), le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (-11 points), le ministère de l'Écologie, du Développement durable, de l'Énergie, de l'Égalité des territoires et du Logement (-10 points) et le ministère de la Justice (- 9 points) présentent une forte baisse. Une baisse de 6 points est constatée au ministère de l'Intérieur. Une baisse bien moins significative est enregistrée aux ministères économiques et financiers (- 2 points), au ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (- 2 points) ainsi qu'au ministère de la Défense (- 1 point). Le ministère des Affaires étrangères reste stable avec un taux de primo-nominations de femmes de 29 % et la part des femmes primo-nommées au sein des services du Premier ministre augmente d'un point. La baisse du taux global de primo-nominations de femmes, qui concerne une majorité de ministères, est limitée (-3 points) grâce, principalement à l'augmentation de 22 points des ministères chargés des affaires sociales.

Taux de primo-nominations de femmes par ministère pour 2013 et 2014

(en %)



2.3-3 Synthèse des nominations et des primo-nominations 2014 par département ministériel

Département ministériel	NOMINATIONS					PRIMO-NOMINATIONS				
	Nombre			Répartition		Nombre			Répartition	
	H	F	Total	H	F	H	F	Total	H	F
Affaires étrangères	70	26	96	73 %	27 %	44	18	62	71 %	29 %
Affaires sociales	38	48	86	44 %	56 %	21	26	47	45 %	55 %
Agriculture	18	8	26	69 %	31 %	11	6	17	65 %	35 %
Culture et communication	30	18	48	62 %	38 %	18	7	25	72 %	28 %
Défense	19	7	26	73 %	27 %	12	4	16	75 %	25 %
Écologie	54	24	78	69 %	31 %	32	11	43	74 %	26 %
Économie et finances	134	38	172	78 %	22 %	80	26	106	75 %	25 %
Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche	94	33	127	74 %	26 %	42	13	55	76 %	24 %
Intérieur	256	86	342	75 %	25 %	89	40	129	69 %	31 %
Justice	10	7	17	59 %	41 %	8	5	13	62 %	38 %
Services du Premier ministre	13	38	141	73 %	27 %	73	31	104	70 %	30 %
Total	**826**	**333**	**1 159**	**71 %**	**29 %**	**429**	**187**	**616**	**70 %**	**30 %**

2.3-4 Le ministère des Affaires étrangères et du Développement international : un taux de féminisation des primo-nominations identique à 2013 proche des 30 %

Au ministère des Affaires étrangères et du Développement international, les emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées sont :

- les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale, commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre, ambassadeur et chef du service des corps d'inspection et de contrôle pour les emplois de type 1,
- les emplois de chef de service et sous-directeur, les emplois d'expert de haut niveau et les emplois de directeur de projet des administrations de l'État pour les emplois de type 2.

Les chiffres clés pour l'année 2014

96 nominations au ministère des Affaires étrangères dont :

- 73 % de nominations d'hommes,
- 27 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 62 étaient des primo-nominations dont :

- 71 % de primo-nominations d'hommes,
- 29 % de primo-nominations de femmes.

Rappel des chiffres clés pour l'année 2013

163 nominations au ministère des Affaires étrangères dont :

- 71 % de nominations d'hommes,
- 29 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 123 étaient des primo-nominations dont :

- 71 % de primo-nominations d'hommes,
- 29 % de primo-nominations de femmes.

a) Les nominations de femmes : un taux de représentation féminine en légère baisse

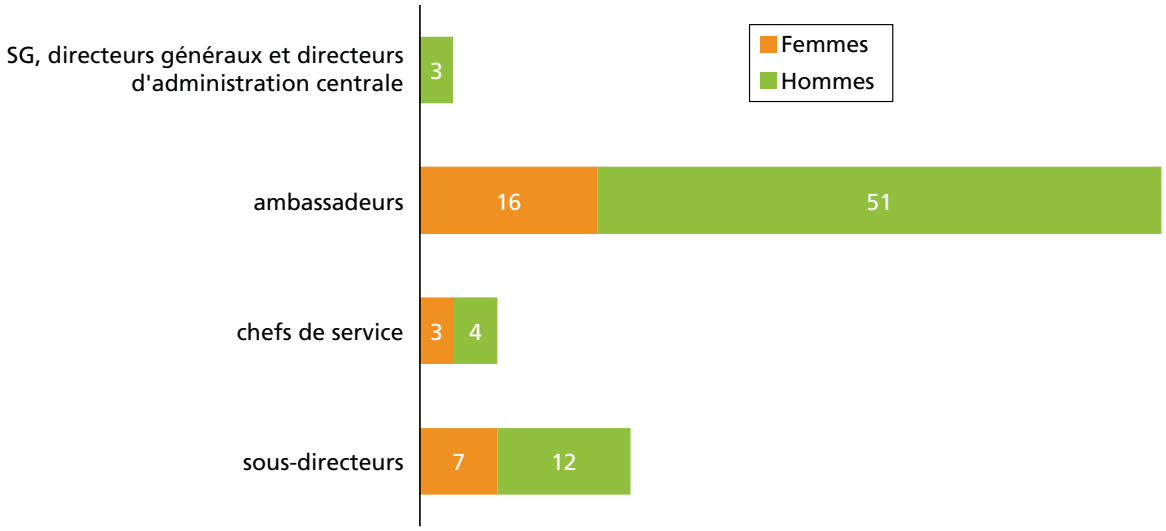
Si l'obligation chiffrée de nominations équilibrées ne s'applique qu'aux « primo-nominations »[5], un bilan de l'ensemble des nominations de ce département ministériel est néanmoins réalisé

Sur 96 personnes nommées en 2014, 27 % étaient des femmes. Alors que le nombre de nominations connaît une forte baisse entre la première année de mise en œuvre du dispositif[6] et l'année 2014 (163 nominations en 2013), le ministère des Affaires étrangères arrive à quasiment maintenir le taux de nominations de femmes qu'il avait obtenu en 2013 (29 %) pour l'ensemble des différents emplois concernés par le dispositif.

5 C'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel. Le champ d'application du dispositif des nominations équilibrées est présenté dans la première partie de ce rapport.

6 L'important nombre de nominations constaté en 2013 s'expliquant par le grand nombre de nominations de sous-directeurs et de chefs de service au ministère des Affaires étrangères après la mise en œuvre du décret n°2012-32 du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'État.

Nombre de nominations au ministère des Affaires étrangères en 2014



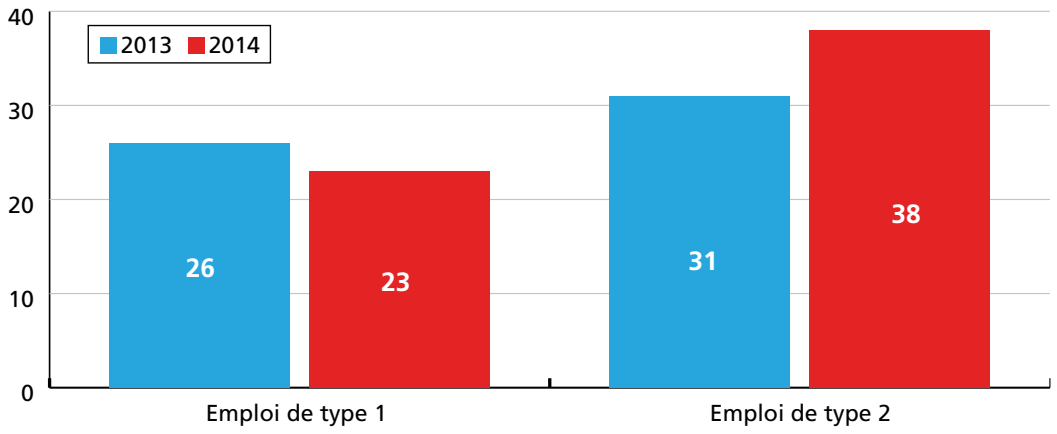
Une représentation féminine plus faible dans certains emplois mais avec peu de conséquences sur le taux global des nominations de femmes dans chaque type d'emploi

Alors que les emplois de type 1 connaissent un léger fléchissement de 3 points des nominations de femmes, il est constaté que sur 3 nominations dans les emplois de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale, aucune femme n'a été nommée. Les nominations d'ambassadeur, quant à elles, présentent une baisse de 2 points de féminisation par rapport à l'année 2013. 16 femmes ont été nommées pour 67 nominations au total dans ces emplois, ce qui reste très faible.

Représentation des 2 sexes par type d'emploi pour les nominations de 2014

Chaque emploi de type 2 présente, soit un maintien du taux de nominations de femmes (43 % de nominations de femmes dans les emplois de chefs de service pour les années 2013 et 2014), soit une augmentation de ce taux de 8 points pour les emplois de sous-directeur où les nominations féminines représentent 37 % dans ces emplois.

Comparaison de la répartition des nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi
(en %)



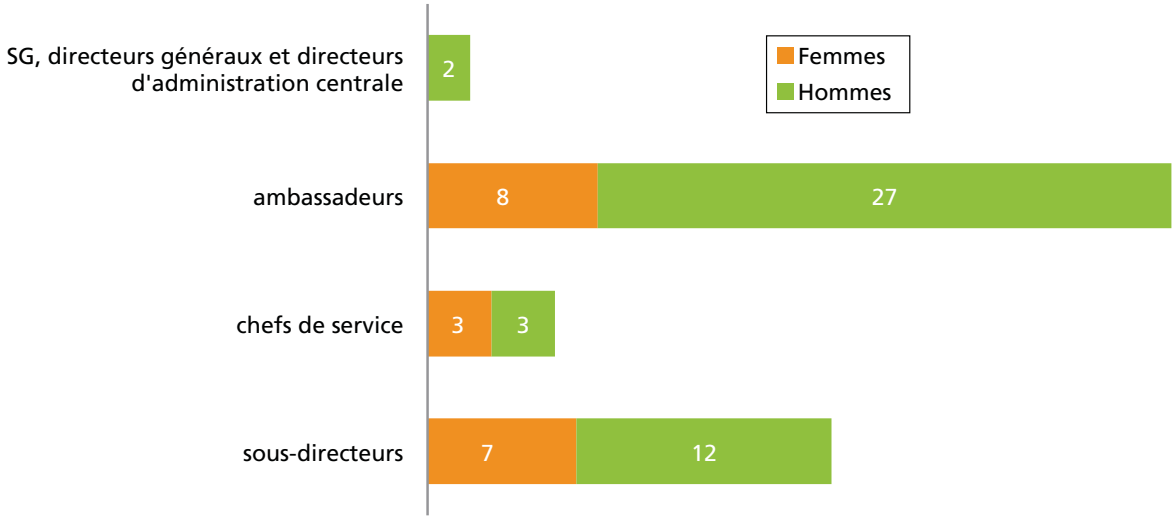
Une comparaison entre 2013 et 2014 des taux de nomination de femmes fait apparaître une féminisation accrue du flux dans les emplois de type 2. Le taux global de représentation de femmes dans les emplois de type 2 présente ainsi une progression de 7 points par rapport à 2013 avec 38 % de nominations de femmes. Toutefois, la féminisation des emplois de type 1, qui totalisent un nombre de nominations bien plus important, est en baisse de 3 points.

b) Les primo-nominations : un taux identique par rapport à 2013

Le dispositif des nominations équilibrées s'applique aux nouvelles nominations et non aux agents déjà nommés. Au ministère des Affaires étrangères, 18 des 26 femmes nommées ont fait l'objet d'une primo-nomination

Sur 62 primo-nominations recensées au ministère des Affaires étrangères pour l'année 2014, 29 % correspondaient à des primo-nominations de femmes. Il est donc constaté une stabilité du taux de ces primo-nominations en comparaison de la première année de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées où le ministère des Affaires étrangères avait également présenté un taux de 29 %.

Nombre de primo-nominations au ministère des Affaires étrangères en 2014



Une baisse de 8 points des primo-nominations de femmes pour les emplois de type 1

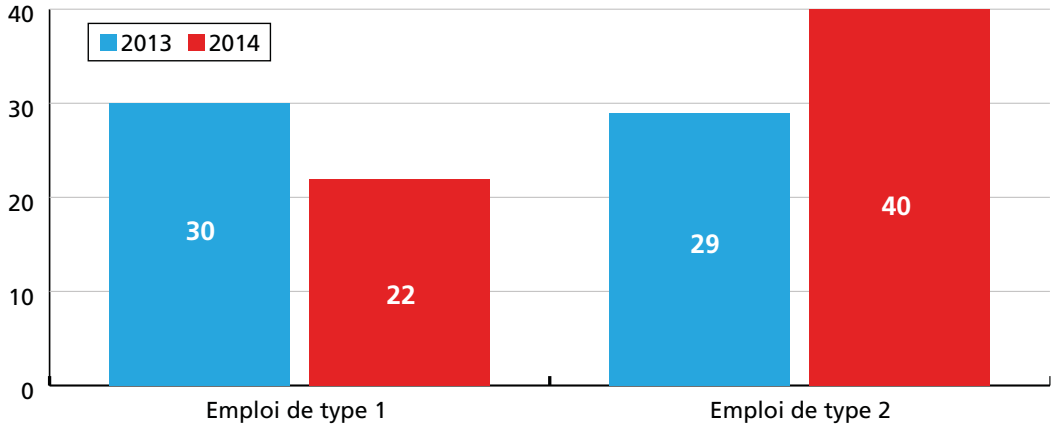
La part des femmes dans les primo-nominations dans les emplois de type 1 est de 22 % en 2014 : 8 primo-nominations de femmes sont comptabilisées sur 37 primo-nominations réalisées au ministère des Affaires étrangères. Une baisse de la féminisation des emplois comprenant ceux de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale est ainsi observée par rapport à 2013 (-33 points) et une baisse de 6 points pour les primo-nominations d'ambassadrices (23 % en 2014).

Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les primo-nominations de 2014

Les emplois de type 2, où le plus grand nombre de primo-nominations est constaté, connaissent une augmentation de 11 points par rapport à 2013

Pour les emplois de type 2, une nette augmentation du taux des primo-nominations de femmes est à souligner grâce notamment à une amélioration significative sur les emplois de sous-directeur qui font l'objet du plus grand nombre de nominations. Ainsi, sur 19 primo-nominations de sous-directeurs, 7 sont féminines présentant ainsi un taux de féminisation de 37 % (+7 points par rapport à 2013). Les emplois de chef de service montrent une augmentation de 25 points de primo-nominations féminines par rapport à l'année précédente présentant une parité parfaite pour ces emplois ; mais ce constat doit être relativisé au regard du nombre limité de primo-nominations (6 primo-nominations en 2014 dont 3 femmes).

Comparaison de la répartition des primo-nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi
(en %)



c) Conclusion

Le ministère des Affaires étrangères et du Développement international, en présentant un taux de primo-nominations féminines de 29 %, respecte l'obligation d'au moins 20 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe prévue par la loi du 12 mars 2012 pour 2014. A partir du 1er janvier 2015, le taux de primo-nominations devra atteindre a minima 30 %. Ce département ministériel est ainsi très proche de l'objectif de l'année prochaine. La stabilité de ce taux à 29 % entre 2013 et 2014 permet d'envisager le respect de cet objectif progressif par le ministère des Affaires étrangères et du développement international si la vigilance est maintenue.

Le phénomène du « plafond de verre » reste encore cependant réel pour les emplois les plus stratégiques du ministère : seulement 18,9 % des postes d'ambassadeurs sont occupés par des femmes au 31 décembre 2013 soit 34 sur 180 ambassadeurs[7].

d) Synthèse des nominations et des primo-nominations

La synthèse présentée ci-dessous est tirée du formulaire de déclaration du secrétariat général du ministère des Affaires étrangères envoyé aux services du contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) et à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

7 Source : *Indicateurs RSE 2014*, site de la DGAFP.

Nominations au ministère des Affaires étrangères pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations		Total des nominations	Répartition des nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	3	0	3	100 %	0 %
Ambassadeurs	T1	51	16	67	76 %	24 %
Total emplois de type 1		**54**	**16**	**70**	**77 %**	**23 %**
Chefs de service	T2	4	3	7	57 %	43 %
Sous-directeurs	T2	12	7	19	63 %	37 %
Total emplois de type 2		**16**	**10**	**26**	**62 %**	**38 %**
TOTAL		**70**	**26**	**96**	**73 %**	**27 %**

Primo-nominations au ministère des Affaires étrangères pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de primo-nominations		Total des primo-nominations	Répartition des primo-nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	2	0	2	100 %	0 %
Ambassadeurs	T1	27	8	35	77 %	23 %
Total emplois de type 1		**29**	**8**	**37**	**78 %**	**22 %**
Chefs de service	T2	3	3	6	50 %	50 %
Sous-directeurs	T2	12	7	19	63 %	37 %
Total emplois de type 2		**15**	**10**	**25**	**60 %**	**40 %**
TOTAL		**44**	**18**	**62**	**71 %**	**29 %**

2.3-5 Les ministères chargés des affaires sociales : un taux de féminisation de 55 % pour les primo-nominations

Aux ministères chargés des affaires sociales, les emplois concernés par le dispositif sont :

- Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale, commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre, chef de service des corps d'inspection et de contrôle pour les emplois de type 1,
- Les emplois de chef de service et sous-directeur, emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État pour les emplois de type 2,
- Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État et les emplois de responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi pour les emplois de type 4.

Les chiffres clés pour l'année 2014

86 nominations aux ministères chargés des affaires sociales dont :

- 44 % de nominations d'hommes,
- 56 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 47 étaient des primo-nominations dont :

- 45 % de primo-nominations d'hommes,
- 55 % de primo-nominations de femmes.

Rappel des chiffres clés pour l'année 2013

117 nominations aux ministères chargés des affaires sociales dont :

- 67 % de nominations d'hommes,
- 33 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 58 étaient des primo-nominations dont :

- 67 % de primo-nominations d'hommes,
- 33 % de primo-nominations de femmes.

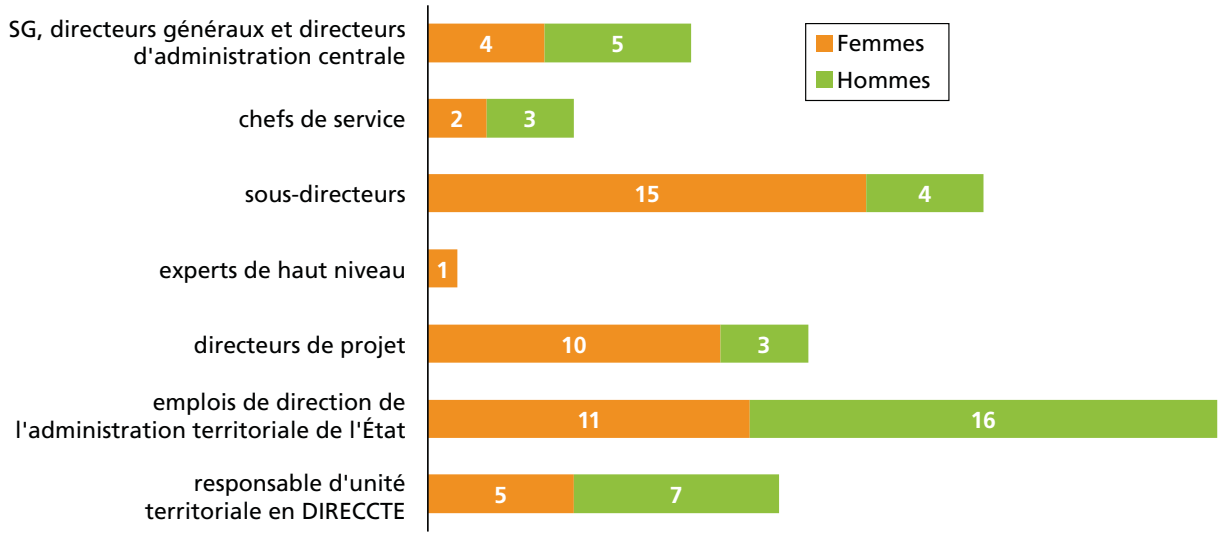
a) Les nominations : une augmentation de 23 points de nominations de femmes aux postes à responsabilité

Si l'obligation chiffrée de nominations équilibrées ne s'applique qu'aux « primo-nominations »[8], un bilan de l'ensemble des nominations de ce département ministériel est néanmoins réalisé

Sur 86 personnes nommées durant l'année 2014, 56 % étaient des femmes. Si une diminution du nombre total de nominations est constatée (117 nominations en 2013), l'augmentation significative du taux de nomination de femmes (de 33 % en 2013 à 56 % en 2014) traduit clairement la volonté des ministères chargés des affaires sociales de faire progresser la féminisation des postes à responsabilité relevant de leur périmètre.

8 C'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel. Le champ d'application du dispositif des nominations équilibrées est présenté dans la première partie de ce rapport.

Nombre de nominations aux ministères chargés des affaires sociales en 2014



Une augmentation significative du taux de nominations de femmes dans chaque type d'emplois

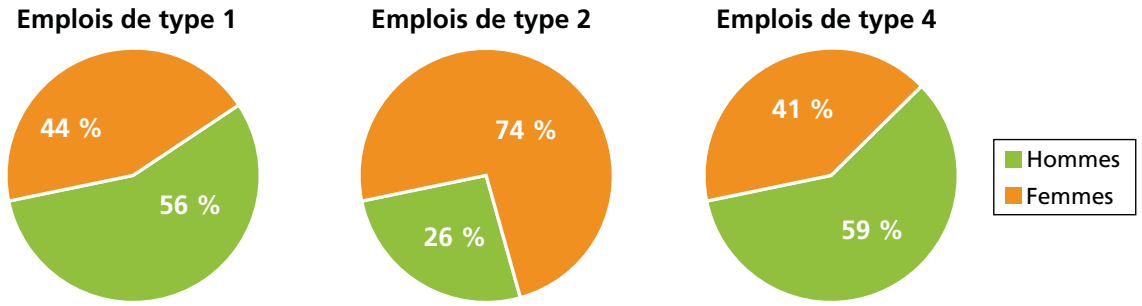
Pour les emplois de type 1, sur les 9 emplois laissés à la décision du gouvernement, 4 ont été confiés à des femmes. Les emplois de type 1 comptabilisent donc un taux de nominations de femmes de 44 %.

Un taux de féminisation important est également constaté pour l'ensemble des emplois de type 2 avec 40 % de nominations de femmes dans les emplois de chef de service (2 nominations sur 5 au total), 79 % de sous-directrices nommées (15 nominations de femmes sur 19 au total) et 77 % de postes de directeur de projet confiés à des femmes (10 nominations féminines sur 13 au total). Le seul emploi d'expert de haut niveau a également été pourvu par une femme. Le taux global de nominations de femmes pour les 38 emplois de type 2 est donc de 74 %.

Une augmentation de ce taux est également constatée pour les emplois de type 4 où 41 % de nominations dans les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État sont féminines (+13 points par rapport à 2013) et 42 % des emplois de responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (+10 points). Sur 39 nominations sur des emplois de type 4, 16 concernent des femmes.

2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

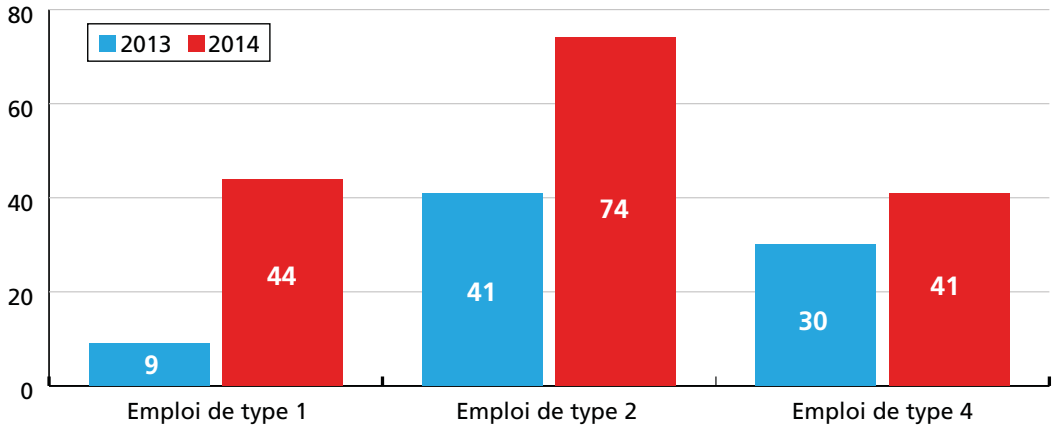
Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les nominations de 2014



Par rapport à la première année de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées, un accroissement significatif du taux de féminisation des nominations est constaté pour chaque type d'emplois. Les emplois de type 1 présentent ainsi une augmentation de 35 points et les nominations de femmes dans les emplois de type 2 ont augmenté de 33 points. Les emplois de type 4 présentent la progression la moins importante avec une différence entre 2013 et de 2014 de 11 points.

Comparaison de la répartition des nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi

(en %)

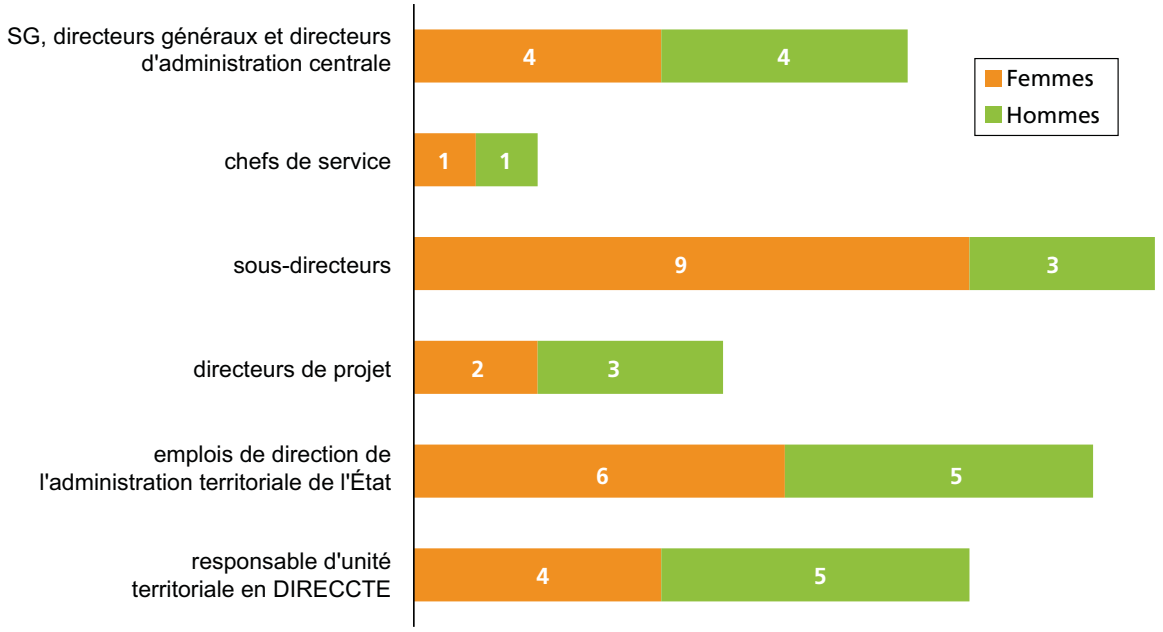


b) Les primo-nominations : une augmentation de 22 points

Le dispositif des nominations équilibrées s'applique aux nouvelles nominations et non aux agents déjà nommés. Aux ministères chargés des affaires sociales, 26 des 48 femmes nommées ont fait l'objet d'une primo-nomination.

Sur 47 primo-nominations recensées aux ministères chargés des affaires sociales pour l'année 2014, 55 % correspondaient à des primo-nominations de femmes, ce qui représente une très forte augmentation du taux de nominations féminines en comparaison avec la première année de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées (33 % de primo-nominations féminines en 2013). Ce département ministériel est le seul à présenter des flux de primo-nominations et de nominations où les femmes sont majoritaires.

Nombre de primo-nominations aux ministères chargés des affaires sociales en 2014



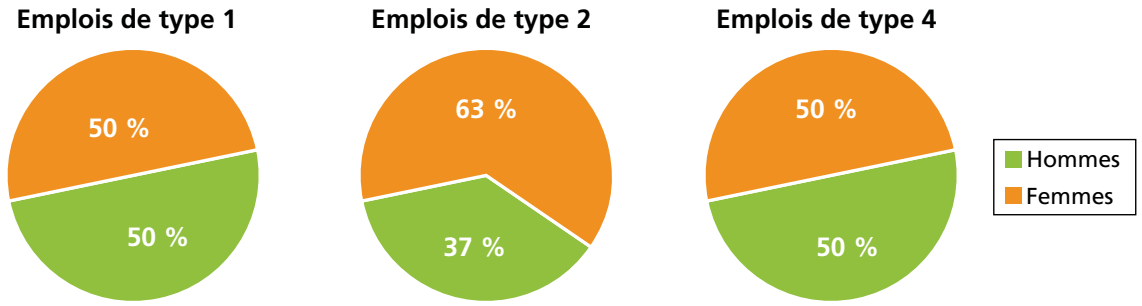
Chaque type d'emplois présente un taux de primo-nominations de femmes de plus de 50 %

Concernant les emplois laissés à la décision du gouvernement, la parité est atteinte avec 4 primo-nominations sur 8 confiées à des femmes.

La parité est également atteinte concernant les 2 nominations de chefs de service. Le taux de féminisation des primo-nominations sur des emplois de sous-directeurs est de 75 % avec 9 nominations de femmes sur 12 nominations au total. Alors qu'aucune primo-nomination n'a été constatée pour les emplois d'experts de haut niveau, 2 directrices de projet ont fait l'objet d'une primo-nomination correspondant à 40 % des primo-nominations dans cet emploi. Les emplois de type 2 présentent ainsi un taux de primo-nominations de femmes de 63 %.

Parmi les emplois de type 4, 6 emplois de direction de l'administration territoriale de l'État ont été confiées à des femmes primo-nommées, portant le taux de féminisation pour les primo-nominations dans ces emplois à 55 % (+7 points par rapport à 2013). 4 femmes ont été primo-nommées sur un poste de responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) sur les 9 primo-nommés dans cet emploi (44 % des primo-nominations). La parité est ainsi atteinte pour les emplois de type 4.

Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les primo-nominations de 2014

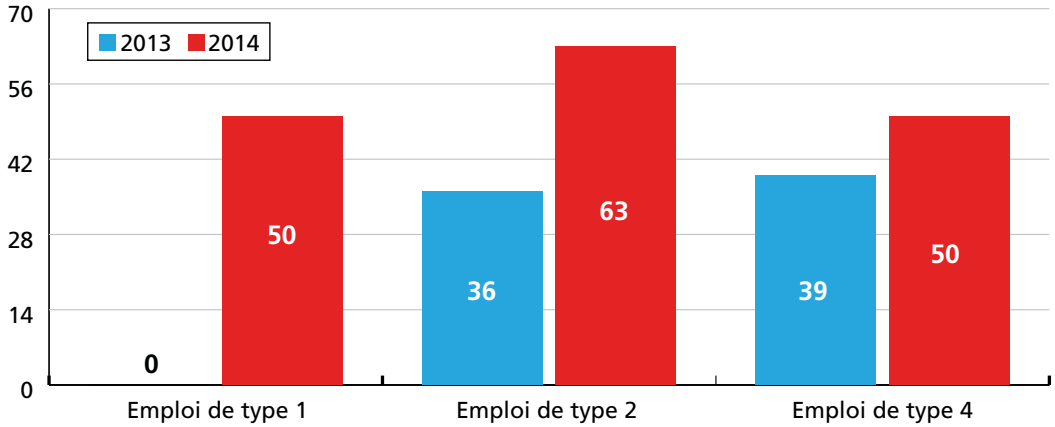


Une augmentation significative pour chaque type d'emplois

En comparant avec l'année 2013, il est observé pour l'année 2014 un accroissement significatif de la proportion de femmes concernées par les primo-nominations aux ministères chargés des affaires sociales pour l'ensemble des emplois types de ce département ministériels. Cet accroissement est de 50 points dans les emplois de type 1, puisqu'aucune femme n'avait fait l'objet d'une primo-nomination sur ce type d'emploi en 2013, de 27 points dans les emplois de type 2 et de 11 points dans les emplois de type 4.

Comparaison de la répartition des primo-nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi

(en %)



c) Conclusion

Les ministères chargés des affaires sociales, avec un taux de primo-nominations féminines de 55 %, respectent largement l'obligation d'au moins 20 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe pour l'année 2014 prévue par la loi du 12 mars 2012 pour 2014. A partir du 1er janvier 2015, le taux de primo-nominations de personnes de chaque sexe devra être de 30 % minimum. Ce département ministériel dépasse donc déjà cet objectif grâce à un taux de primo-nominations de femmes égal ou supérieur à 50 % pour chaque type d'emplois. Il est à souligner que cette mobilisation des ministères chargés des affaires sociales participe de façon significative à ce que le taux de primo-nominations de l'ensemble de la fonction publique de l'État dépasse les 30 % en 2014.

d) Synthèse des nominations et des primo-nominations

La synthèse présentée ci-dessous est tirée du formulaire de déclaration du secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales envoyé aux services du contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) et à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Nominations aux ministères chargés des affaires sociales pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations		Total des nominations	Répartition des nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	5	4	9	56 %	44 %
Total emplois de type 1		**5**	**4**	**9**	**56 %**	**44 %**
Chefs de service	T2	3	2	5	60 %	40 %
Sous-directeurs	T2	4	15	19	21 %	79 %
Experts de haut niveau	T2	0	1	1	0 %	100 %
Directeurs de projet	T2	3	10	13	23 %	77 %
Total emplois de type 2		**10**	**28**	**38**	**26 %**	**74 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	16	11	27	59 %	41 %
Responsable d'unité territoriale en DIRECCTE	T4	7	5	12	58 %	42 %
Total emplois de type 4		**23**	**16**	**39**	**59 %**	**41 %**
TOTAL		**38**	**48**	**86**	**44 %**	**56 %**

Primo-nominations aux ministères chargés des affaires sociales pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de primo-nominations		Total des primo-nominations	Répartition des primo-nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	4	4	8	50 %	50 %
Total emplois de type 1		**4**	**4**	**8**	**50 %**	**50 %**
Chefs de service	T2	1	1	2	50 %	50 %
Sous-directeurs	T2	3	9	12	25 %	75 %
Experts de haut niveau	T2	0	0	0	x	x
Directeurs de projet	T2	3	2	5	60 %	40 %
Total emplois de type 2		**7**	**12**	**19**	**37 %**	**63 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	5	6	11	45 %	55 %
Responsable d'unité territoriale en DIRECCTE	T4	5	4	9	56 %	41 %
Total emplois de type 4		**10**	**10**	**20**	**50 %**	**50 %**
TOTAL		**21**	**26**	**47**	**45 %**	**55 %**

2.3-6 Le ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt : un taux de primo-nominations de femmes dépassant les 30 %, comme en 2013

Au ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, les emplois concernés par le dispositif sont :

- Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre, chef de service des corps d'inspection et de contrôle, 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 pour les emplois de type 1,
- Les emplois de chef de service et sous-directeur, emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État pour les emplois de type 2,
- Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État en direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) pour les emplois de type 4.

Les chiffres clés pour l'année 2014

26 nominations au ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt dont :

- 69 % de nominations d'hommes,
- 31 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 17 étaient des primo-nominations dont :

- 65 % de primo-nominations d'hommes,
- 35 % de primo-nominations de femmes.

Rappel des chiffres clés pour l'année 2013

34 nominations au ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt dont :

- 65 % de nominations d'hommes,
- 35 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 19 étaient des primo-nominations dont :

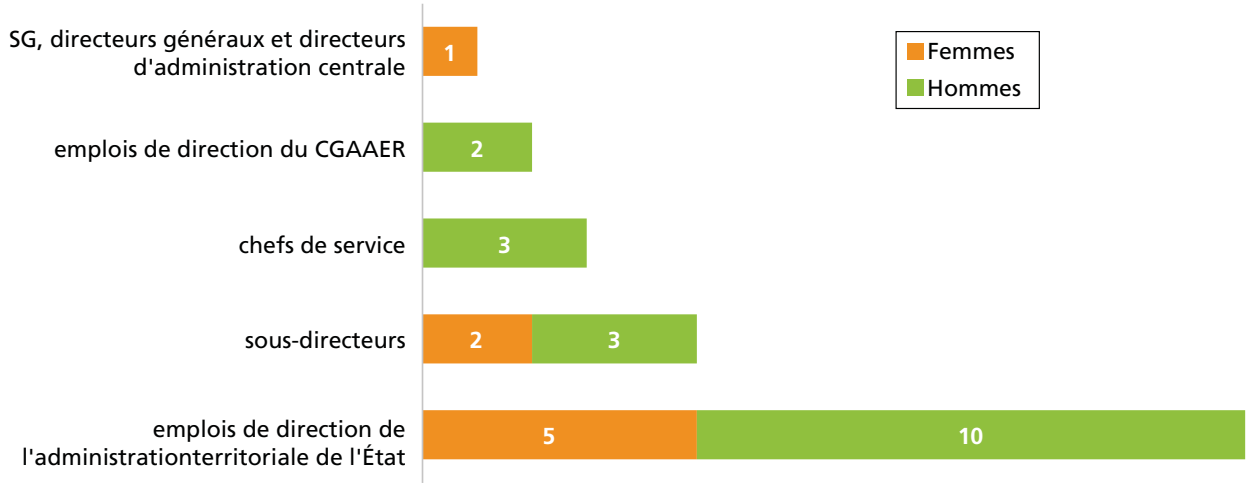
- 63 % de primo-nominations d'hommes,
- 37 % de primo-nominations de femmes.

a) Les nominations : une représentation de femmes stable

Si l'obligation chiffrée de nominations équilibrées ne s'applique qu'aux « primo-nominations »[9], un bilan de l'ensemble des nominations de ce département ministériel est néanmoins réalisé

Sur 26 personnes nommées durant l'année 2014, 31 % étaient des femmes. Avec une baisse mesurée du taux de répartition entre les femmes et les hommes (35 % de nominations de femmes en 2013) malgré une diminution du nombre de nominations (34 nominations en 2013), le ministère de l'Agriculture démontre la volonté d'une représentation équilibrée et durable de chaque sexe aux postes à responsabilité malgré des corps viviers très largement masculins[10].

Nombre de nominations au ministère de l'Agriculture en 2014



Une augmentation significative du taux de nominations de femmes dans les emplois de type 4 où le plus grand nombre de nominations a été constaté

Pour les emplois de type 1, le seul emploi laissé à la décision du gouvernement qui a fait l'objet d'une nomination a été confié à une femme (en tant que secrétaire général du ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt) alors que 2 nominations d'hommes ont été effectuées dans les emplois de direction du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux. On comptabilise donc un taux de nominations de femmes de 33 % sur les emplois de type 1.

Une baisse importante du nombre de nominations dans les emplois de type 2 a été constatée cette année par rapport à 2013. 3 postes de chefs de service et 3 postes de sous-directeurs ont été attribués à des hommes alors que 2 postes de sous-directeurs ont été confiés à des femmes. Ainsi, sur 8 nominations au total, 25 % ont concerné des femmes (41 % l'année dernière sur 17 nominations au total).

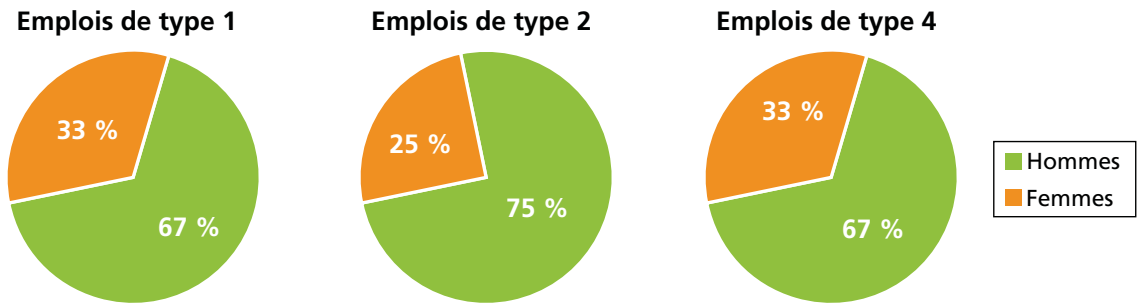
9 C'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel. Le champ d'application du dispositif des nominations équilibrées est présenté dans la première partie de ce rapport.

10 Ainsi, le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, qui relève du ministère de l'Agriculture et du ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, comptait 26 % de femmes au 31 décembre 2013. La part des femmes parmi les administrateurs civils rattachés en gestion au ministère de l'Agriculture était de 25 % au 31 décembre 2013 (Sources : DGAFP).

2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

Seules les nominations dans les emplois de type 4, soit au sein des emplois de direction des DRAAF, connaissent une augmentation de leur taux de féminisation par rapport à 2013 (+15 points). Cela concerne l'intégralité des 15 nominations dans les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État où 5 nominations ont concerné des femmes.

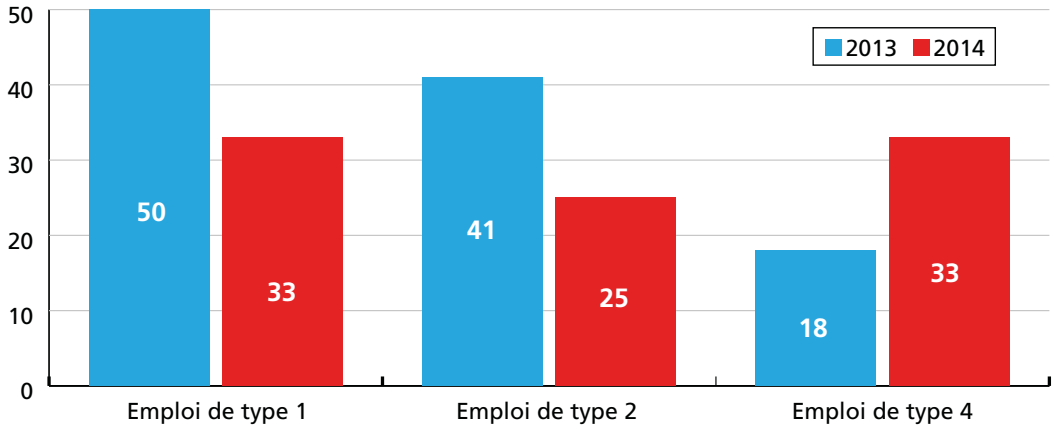
Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les nominations de 2014



Une augmentation du taux de nominations de femmes par rapport à la première année de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées s'observe sur le type d'emploi comportant le plus grand nombre de nominations effectuées en 2014 (emplois de type 4).

Comparaison de la répartition des nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi

(en %)

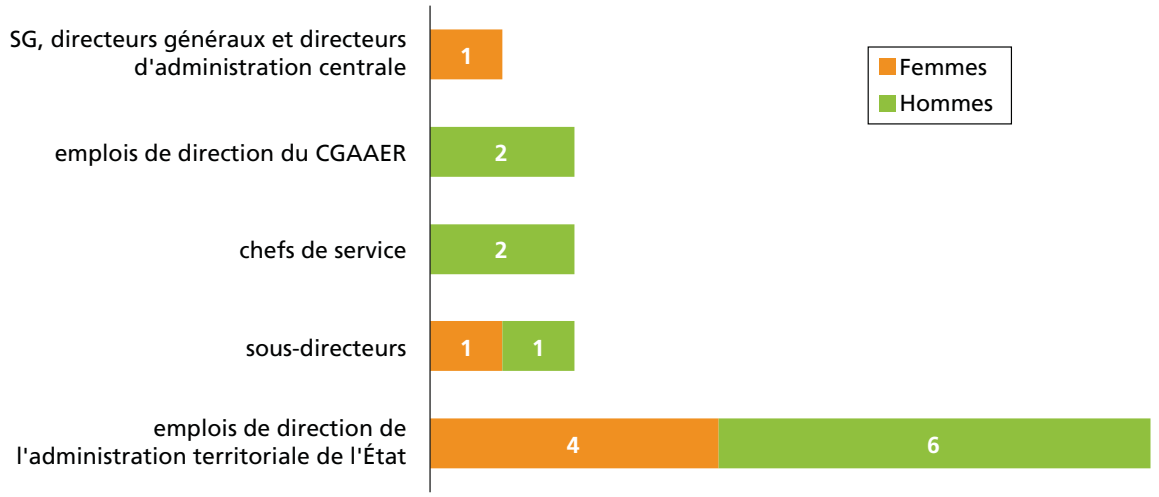


b) Les primo-nominations : une stabilité observée

Le dispositif des nominations équilibrées s'applique aux nouvelles nominations et non aux agents déjà nommés. Au ministère de l'Agriculture, 6 des 8 femmes nommées ont fait l'objet d'une primo-nomination.

Sur 17 primo-nominations recensées au ministère de l'Agriculture pour l'année 2014, 35 % concernaient des femmes. Il est donc constaté une stabilité du taux de nominations féminines en comparaison de la première année de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées (37 % de primo-nominations féminines en 2013).

Nombre de primo-nominations au ministère de l'Agriculture en 2014



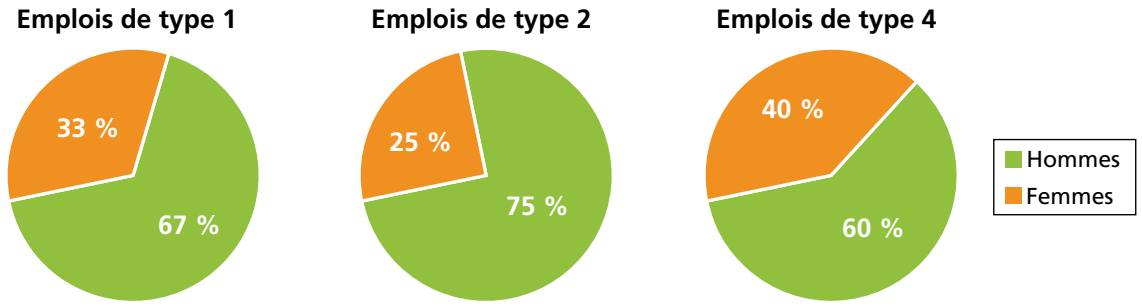
Un taux de féminisation de 40 % pour les primo-nominations dans les emplois de type 4

En 2014, le seul emploi laissé à la décision du gouvernement ayant fait l'objet d'une nomination a été confié à une femme primo-nommée alors que 2 primo-nominations d'hommes ont été effectuées dans les emplois de direction du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux. Les emplois de type 1 comptabilisent donc un taux de primo-nominations de femmes de 33 %.

Concernant les emplois de type 2, 2 primo-nominations d'hommes ont été constatées sur l'ensemble des primo-nominations dans les emplois de chef de service alors que la parité est atteinte pour 2 postes de sous-directeurs pourvus cette année par des agents primo-nommés.

Alors que le nombre de primo-nominations dans les emplois de type 4 a été multiplié par deux cette année par rapport à l'année dernière (10 primo-nominations en 2014), un taux de féminisation identique est constaté dans ces emplois (40 %).

Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les primo-nominations de 2014

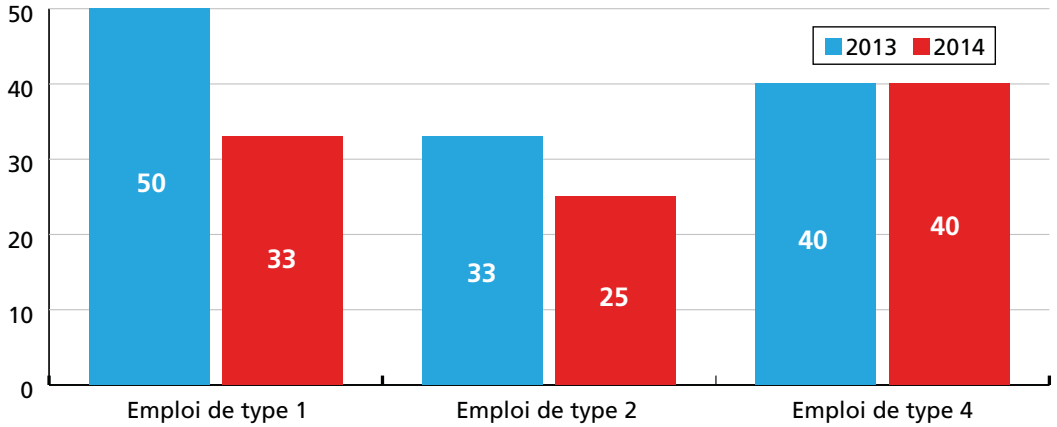


Une sous-représentation des femmes dans les emplois totalisant le plus grand nombre de primo-nominations

En comparant avec l'année 2013 où la totalité des types d'emplois présentaient un taux de féminisation de plus de 30 %, il est observé pour l'année 2014 une plus faible proportion de femmes concernées par les primo-nominations au ministère de l'Agriculture. Seuls les emplois de type 4 où le plus grand nombre de primo-nominations ont été constatées présentent un taux de féminisation identique à l'année 2013.

Comparaison de la répartition des primo-nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi

(en %)



c) Conclusion

Le ministère de l'Agriculture, qui atteint un taux de primo-nominations féminines de 35 %, respecte largement l'obligation d'au moins 20 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe pour l'année 2014 prévue par la loi du 12 mars 2012 pour 2014. A partir du 1er janvier 2015, le taux de primo-nominations de personnes de chaque sexe devra être de 30 % minimum. Ce département ministériel respecte donc déjà cet objectif grâce principalement au taux de féminisation de 40 % dans les emplois de type 4 qui recensent le plus grand nombre de primo-nominations en 2014.

d) Synthèse des nominations et des primo-nominations

La synthèse présentée ci-dessous est tirée du formulaire de déclaration du secrétariat général du ministère de l'Agriculture envoyé aux services du contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) et à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Nominations au ministère de l'Agriculture pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations		Total des nominations	Répartition des nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	0	1	1	0 %	100 %
Emplois de direction du CGAAER	T1	2	0	2	100 %	0 %
Total emplois de type 1		**2**	**1**	**3**	**67 %**	**33 %**
Chefs de service	T2	3	0	3	100 %	0 %
Sous-directeurs	T2	3	2	5	60 %	40 %
Total emplois de type 2		**6**	**2**	**8**	**75 %**	**25 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	10	5	15	67 %	33 %
Total emplois de type 4		**10**	**5**	**15**	**67 %**	**33 %**
TOTAL		**18**	**8**	**26**	**69 %**	**31 %**

Primo-nominations au ministère de l'Agriculture pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de primo-nominations		Total des primo-nominations	Répartition des primo-nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	0	1	1	0 %	100 %
Emplois de direction du CGAAER	T1	2	0	2	100 %	0 %
Total emplois de type 1		**2**	**1**	**3**	**67 %**	**33 %**
Chefs de service	T2	2	0	2	100 %	0 %
Sous-directeurs	T2	1	1	2	50 %	50 %
Total emplois de type 2		**3**	**1**	**4**	**75 %**	**25 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	6	4	10	60 %	40 %
Total emplois de type 4		**6**	**4**	**10**	**60 %**	**40 %**
TOTAL		**11**	**6**	**17**	**65 %**	**35 %**

2.3-7 Le ministère de la Culture et de la Communication : une baisse significative à 28 % du taux de primo-nominations féminines qui permet néanmoins de respecter la proportion minimale

Au ministère de la Culture et de la Communication, les emplois concernés par le dispositif sont :

- Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale pour les emplois de type 1,
- Les emplois de chef de service et sous-directeur, emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État pour les emplois de type 2,
- Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (direction régionale des affaires culturelles) pour les emplois de type 4.

Les chiffres clés pour l'année 2014

48 nominations au ministère de la Culture et de la Communication dont :

- 62 % de nominations d'hommes,
- 38 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 25 étaient des primo-nominations dont :

- 72 % de primo-nominations d'hommes,
- 28 % de primo-nominations de femmes.

Rappel des chiffres clés pour l'année 2013

38 nominations au ministère de la Culture et de la Communication dont :

- 61 % de nominations d'hommes,
- 39 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 23 étaient des primo-nominations dont :

- 52 % de primo-nominations d'hommes,
- 48 % de primo-nominations de femmes.

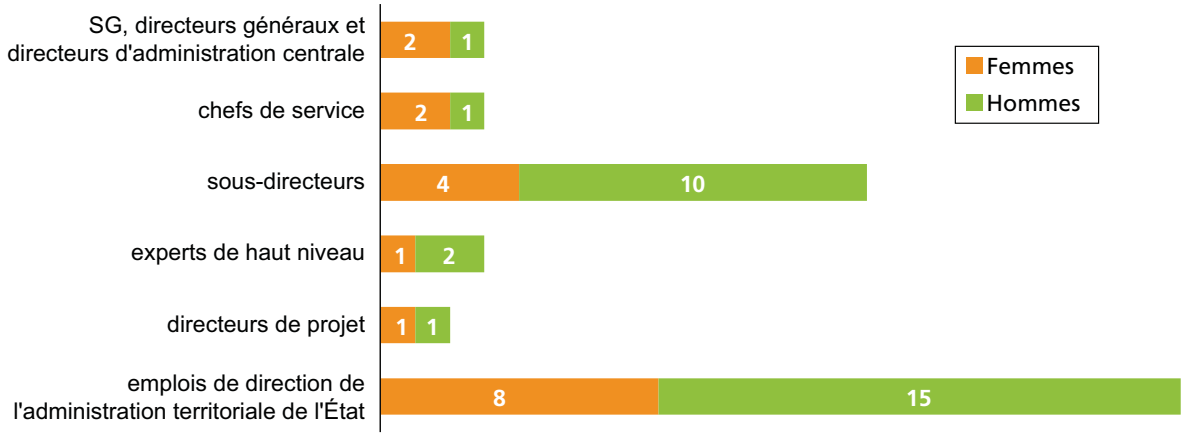
a) Les nominations : une représentation équilibrée et durable aux postes à responsabilité

Si l'obligation chiffrée de nominations équilibrées ne s'applique qu'aux « primo-nominations »[11], il convient de souligner le taux important de nominations féminines qui traduit comme en 2013 un réel effort en faveur de la féminisation des emplois supérieurs et dirigeants au ministère de la Culture et de la Communication

Ainsi, sur 48 personnes nommées durant l'année 2014, 38 % étaient des femmes. Ce maintien du taux de répartition entre les femmes et les hommes (39 % de nominations de femmes en 2013) dans un contexte d'augmentation du nombre de nominations (38 nominations en 2013), démontre la volonté du ministère de la Culture et de la Communication d'assurer une représentation équilibrée et durable de chaque sexe aux postes à responsabilité.

11 C'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel. Le champ d'application du dispositif des nominations équilibrées est présenté dans la première partie de ce rapport.

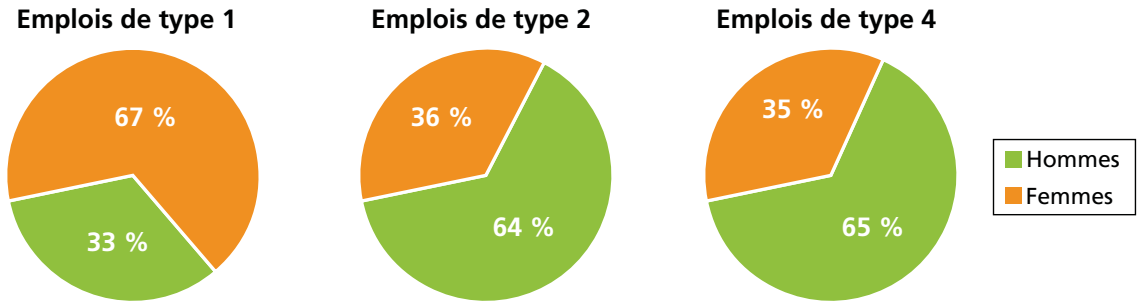
Nombre de nominations au ministère de la Culture et de la Communication en 2014



Le fort taux de nominations de femmes sur des emplois de type 1 (emplois laissés à la décision du gouvernement) même si le volume de nominations dans ce type d'emplois est faible quantitativement en comparaison des types d'emploi 2 et 4, conforte ce constat.

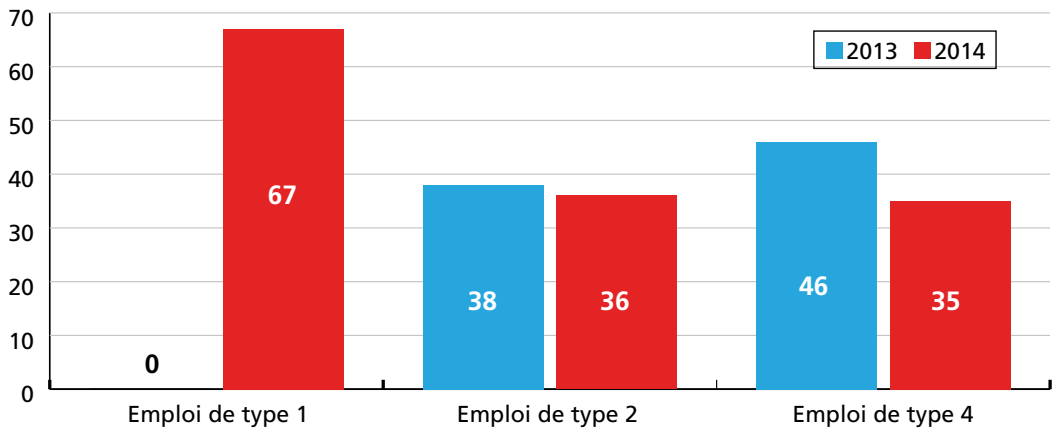
Le taux de nominations de femmes est significatif pour les emplois de secrétaires généraux, directeurs généraux, directeurs d'administration centrale et chefs de service (67 %) tandis que 50 % des nominations de directeurs de projet concernent des femmes.

Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les nominations de 2014



Comparaison de la répartition des nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi

(en %)

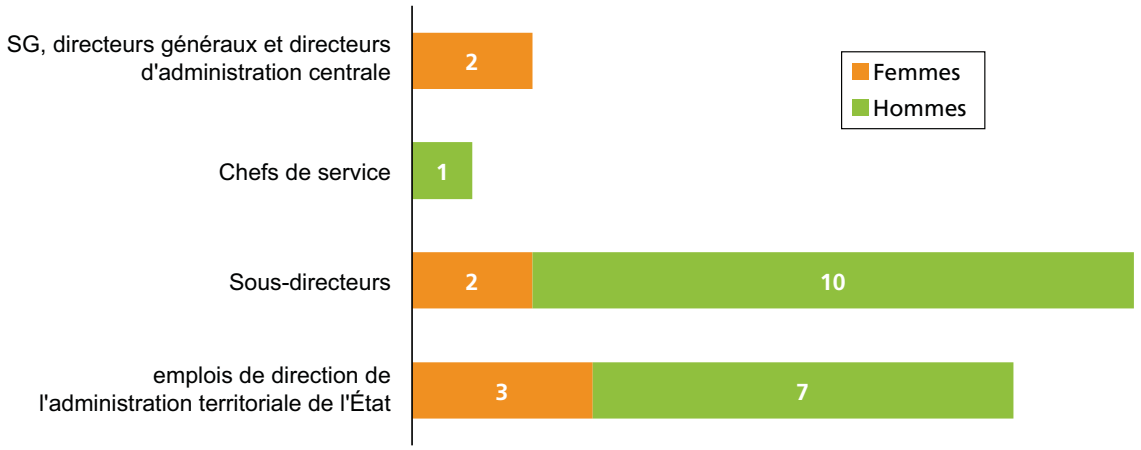


b) Les primo-nominations : une baisse réelle à relever

Le dispositif des nominations équilibrées s'applique aux nouvelles nominations et non aux agents déjà nommés. Au ministère de la Culture et de la Communication, 7 des 18 femmes nommées ont fait l'objet d'une primo-nomination.

Sur 25 primo-nominations recensées au ministère de la Culture et de la Communication pour l'année 2014, 28 % ont concerné des femmes. Il est donc constaté une baisse significative du taux de nominations féminines en comparaison de la première année de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées en 2013 où le ministère de la Culture et de la Communication s'était particulièrement démarqué des autres départements ministériels avec 48 % de primo-nominations féminines.

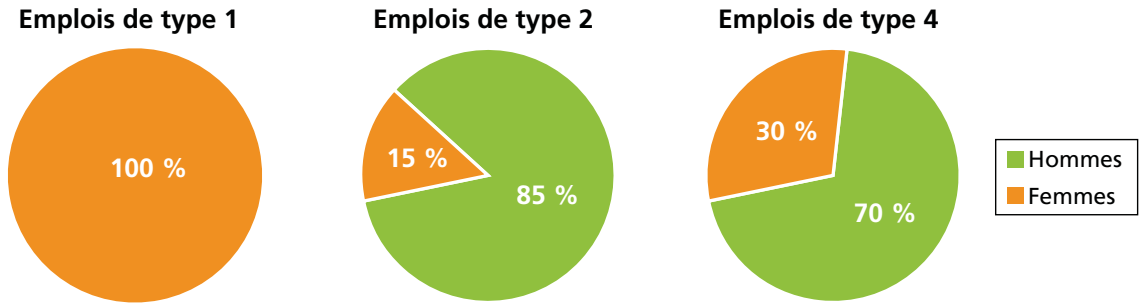
Nombre de primo-nominations au ministère de la Culture et de la Communication en 2014



De forts déséquilibres dans certains types d'emploi à relativiser au regard du nombre limité de primo-nominations

Les primo-nominations dans les emplois de type 1 atteignent un taux de 100 % alors que les primo-nominations dans les emplois de chefs de service sont en 2014 intégralement masculines. Ces taux de répartition par sexe doivent être relativisés au regard du nombre limité de primo-nominations dans ces emplois (2 primo-nominations pour les emplois de type 1 et une primo-nomination pour les emplois de type 2).

Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les primo-nominations de 2014

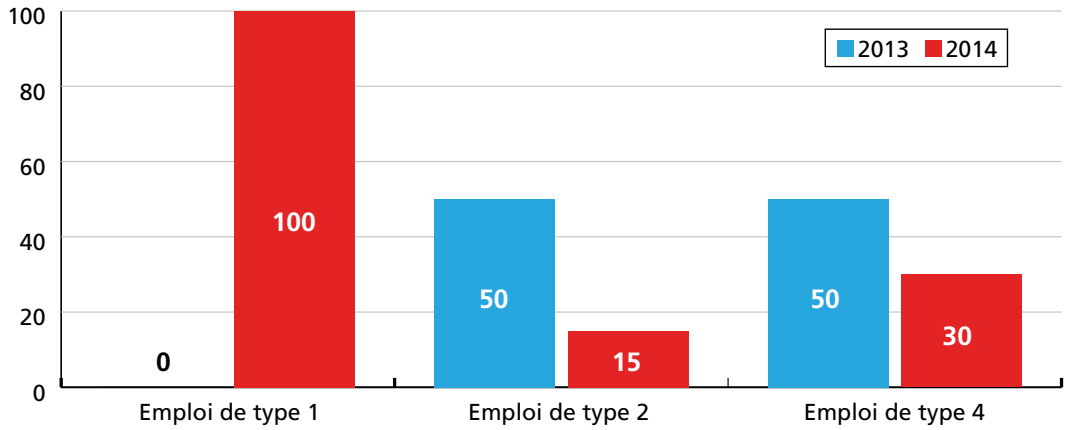


Une sous-représentation des femmes dans les emplois regroupant le plus grand nombre de primo-nominations

En comparant avec l'année 2013 où la majorité des types d'emplois présentaient une répartition équilibrée, il est constaté pour l'année 2014 une disparité entre les différents types d'emplois avec une sous-représentation des femmes sur les emplois de type 2 où le nombre de primo-nominations est le plus important (13 primo-nominations dont 2 primo-nominations de femmes).

Comparaison de la répartition des primo-nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi

(en %)



Par rapport à l'année 2013, la répartition des nominations par types d'emploi est moins bien équilibrée pour les emplois de types 2 et 4. Il est nécessaire de relativiser ce constat pour les emplois de type 1 où le nombre de primo-nominations est trop peu important pour une analyse pertinente.

c) Conclusion

Le ministère de la Culture et de la Communication se distingue des autres départements ministériels par un taux de nominations de femmes sur les postes à responsabilité proches de 40 % pour la deuxième année consécutive. Le dispositif des nominations équilibrées ne s'appliquant qu'aux « primo-nominations », il conviendra pour le ministère de la Culture et de la Communication de rester vigilant afin d'atteindre le taux minimal de 30 % fixé par la loi pour l'année 2015. Cet objectif apparaît accessible avec un taux de primo-nominations de 48 % en 2013 et de 28 % en 2014.

Cet effort réel en faveur de la féminisation des emplois supérieurs et dirigeants peut s'expliquer notamment par la féminisation des membres du corps du corps des administrateurs civils au ministère de la Culture et de la Communication, principal corps « vivier » des emplois de direction d'administration centrale, les femmes représentant ainsi 42 % des administrateurs civils rattachés au ministère de la Culture et de la Communication au 31 décembre 2013 contre 28 % dans l'ensemble des ministères. Mais il est également à noter qu'une grande partie des nominations effectuées sur les emplois fonctionnels en 2014 a concerné des agents venant d'autres ministères, qu'ils appartiennent ou non au corps des administrateurs civils, ou des agents appartenant aux corps propres au ministère.

d) Synthèse des nominations et des primo-nominations

La synthèse présentée ci-dessous est tirée du formulaire de déclaration du secrétariat général du ministère de la Culture et de la Communication envoyé aux services du contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) et à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Nominations au ministère de la Culture et de la Communication pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations		Total des nominations	Répartition des nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	1	2	3	33 %	67 %
Total emplois de type 1		**1**	**2**	**3**	**33 %**	**67 %**
Chefs de service	T2	1	2	3	33 %	67 %
Sous-directeurs	T2	10	4	14	71 %	29 %
Experts de haut niveau	T2	2	1	3	67 %	33 %
Directeurs de projet	T2	1	1	2	50 %	50 %
Total emplois de type 2		**14**	**8**	**22**	**67 %**	**36 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	15	8	23	65 %	35 %
Total emplois de type 4		**15**	**8**	**23**	**65 %**	**35 %**
TOTAL		**30**	**18**	**48**	**62 %**	**38 %**

Primo-nominations au ministère de la Culture et de la Communication pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de primo-nominations		Total des primo-nominations	Répartition des primo-nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	0	2	2	0 %	100 %
Total emplois de type 1		**0**	**2**	**2**	**0 %**	**100 %**
Chefs de service	T2	1	0	1	100 %	0 %
Sous-directeurs	T2	10	2	12	83 %	17 %
Experts de haut niveau	T2	0	0	0	x	x
Directeurs de projet	T2	0	0	0	x	x
Total emplois de type 2		**11**	**2**	**13**	**85 %**	**15 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	7	3	10	70 %	30 %
Total emplois de type 4		**7**	**3**	**10**	**70 %**	**30 %**
TOTAL		**18**	**7**	**25**	**72 %**	**28 %**

2.3-8 Le ministère de la Défense : 25 % de primo-nominations de femmes répartis de façon homogène pour chaque type d'emplois susceptibles d'assurer une féminisation pérenne dans les postes civils à responsabilité de ce département ministériel

Au ministère de la Défense, les emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées sont :

- les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale, l'emploi de délégué général pour l'armement et l'emploi de délégué à l'information et à la communication de la défense (DICOD) placé sous l'autorité du ministre pour les emplois de type 1,
- les emplois de chef de service et sous-directeur, les emplois d'expert de haut niveau, de directeur de projet des administrations de l'État et les emplois d'inspecteur civil du ministère de la Défense pour les emplois de type 2.

Il convient de rappeler que les nominations sur les emplois supérieurs relevant de la sphère militaire sont exclues du dispositif.

Les chiffres clés pour l'année 2014

26 nominations au ministère de la Défense dont :

- 73 % de nominations d'hommes,
- 27 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 16 étaient des primo-nominations dont :

- 75 % de primo-nominations d'hommes,
- 25 % de primo-nominations de femmes.

Rappel des chiffres clés pour l'année 2013

42 nominations au ministère de la Défense dont :

- 76 % de nominations d'hommes,
- 24 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 27 étaient des primo-nominations dont :

- 74 % de primo-nominations d'hommes,
- 26 % de primo-nominations de femmes.

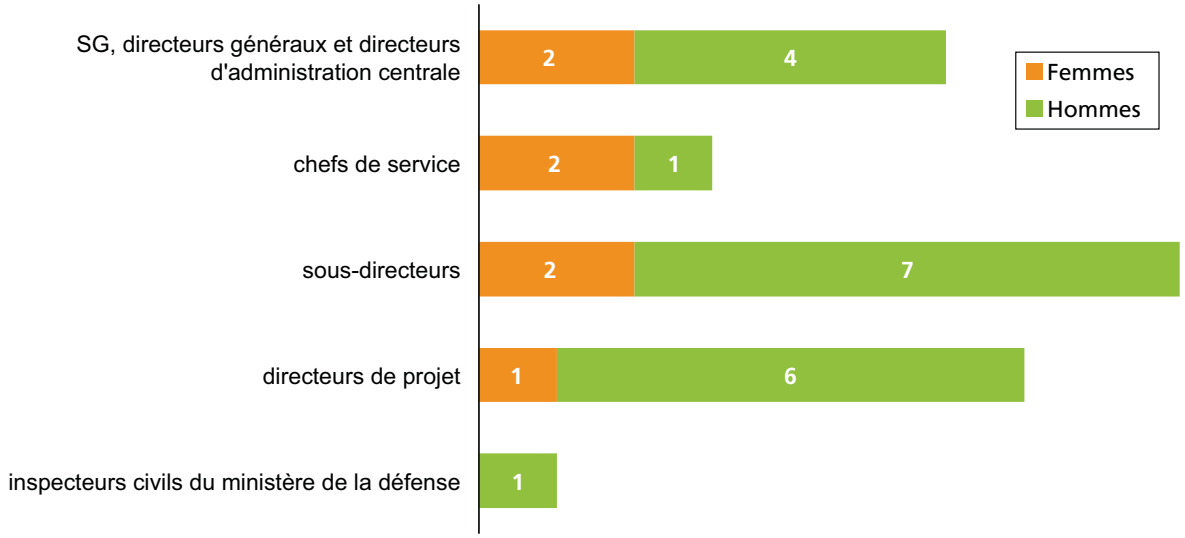
a) Les nominations : une augmentation significative du taux de représentation des femmes entre 2013 et 2014

Même si l'obligation chiffrée de nominations équilibrées ne s'applique qu'aux « primo-nominations »[12], il sera fait un bilan de l'ensemble des nominations de ce département ministériel

Sur 26 personnes nommées durant l'année 2014, 27 % étaient des femmes. Alors que le nombre de nominations connaît une forte baisse entre la première année de mise en œuvre du dispositif et l'année 2014 (42 nominations en 2013), le ministère de la Défense présente un taux de nominations de femmes de 27 %, en augmentation de 3 points par rapport à 2013 (24 %) pour l'ensemble des différents emplois concernés par le dispositif.

12 C'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel. Le champ d'application du dispositif des nominations équilibrées est présenté dans la première partie de ce rapport.

Nombre de nominations au ministère de la Défense en 2014



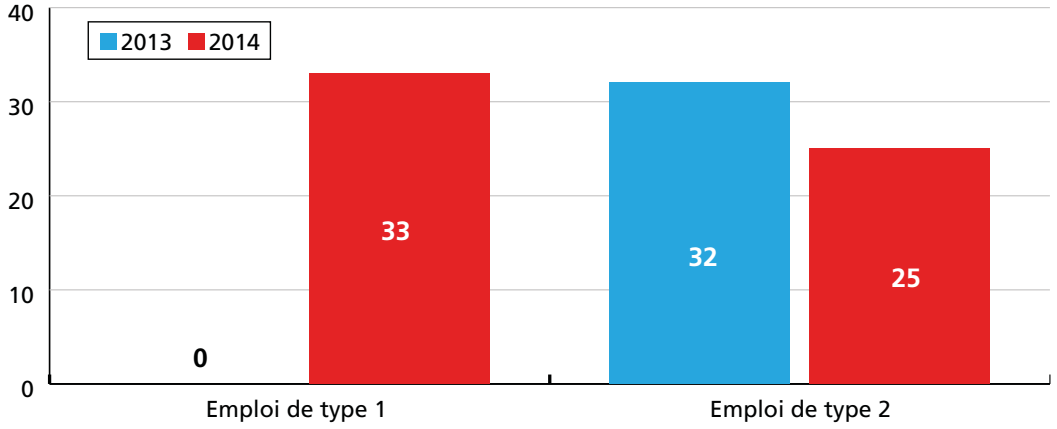
Une représentation féminine mieux répartie entre les deux types d'emploi

Le vivier, constitué en partie de personnels militaires encore peu féminisés, pouvait expliquer les résultats de l'année dernière. Pour l'année 2014, sur les 6 nominations sur des emplois de type 1, 2 concernent des femmes. De même, les nominations sur des emplois de chef de service se féminisent un peu plus (2 nominations sur 3 sont féminines) même si le nombre total de ces nominations est plus faible qu'en 2013 où 6 nominations avaient été comptabilisées au total (toutes masculines).

Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les nominations de 2014

Concernant les autres emplois de type 2, il est constaté pour l'année 2014 une répartition plus favorable aux femmes des nominations sur les emplois de chef de service avec un taux de féminisation de 67 % dans un contexte de diminution de moitié des nominations dans ces emplois (6 nominations en 2013). L'analyse des nominations sur les emplois de type 2 en 2013 faisait apparaître des disparités entre les emplois de chef de service qui présentaient un taux de nominations de femmes nul et les emplois de sous-directeur (33 %), d'expert de haut niveau (50 %) et de directeur de projet (43 %). Le seul emploi d'inspecteur civil du ministère de la Défense avait été confié à une femme. Cette année, les nominations de sous-directeurs présentent un taux de féminisation de 22 % (9 nominations) et les emplois de directeur de projet de 14 % (7 nominations). Aucune nomination d'expert de haut niveau n'a été effectuée au ministère de la Défense en 2014. La seule nomination dans l'emploi d'inspecteur civil a concerné un homme.

Comparaison de la répartition des nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi
(en %)



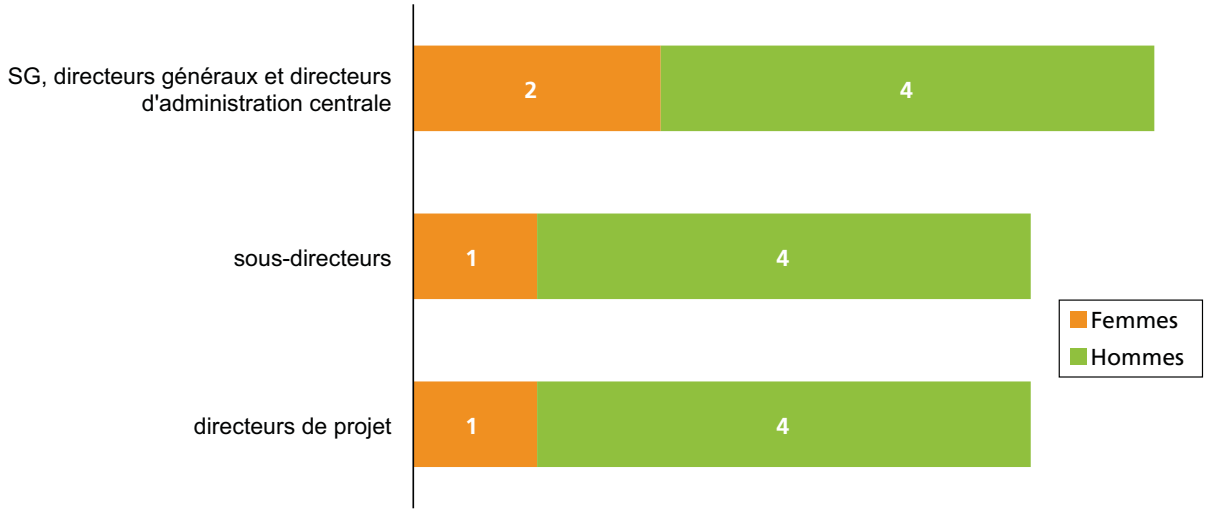
Une comparaison entre 2013 et 2014 du taux des nominations de femmes souligne une meilleure répartition entre femmes et hommes sur les deux types d'emploi du ministère de la Défense. Les nominations de femmes sur les emplois de type 1 présentent une augmentation de 33 points par rapport à l'année dernière alors que dans les emplois de type 2, elles baissent de 7 points.

b) Les primo-nominations : une stabilité constatée

L'obligation d'équilibrer les nominations s'applique aux nouvelles nominations et non aux agents déjà nommés. Au ministère de la Défense, 4 des 7 femmes nommées ont fait l'objet d'une primo-nomination

Sur 16 primo-nominations recensées au ministère de la Défense pour l'année 2014, 25 % ont concerné des femmes. Il est donc constaté une stabilité du taux de primo-nominations féminines en comparaison avec la première année de la mise en œuvre du dispositif dans ce ministère (26 % de primo-nominations de femmes en 2013).

Nombre de primo-nominations au ministère de la Défense en 2014



Les emplois de type 1, où le plus grand nombre de primo-nominations est enregistré, présentent un taux de féminisation de 33 %

Les primo-nominations féminines dans les emplois de type 1 atteignent un taux de 33 % : 2 primo-nominations de femmes ont été réalisées sur 6 primo-nominations en 2014. La répartition entre les deux sexes est donc identique aux nominations présentées ci-dessus. Il est donc constaté cette année une évolution vers une féminisation des emplois tels que ceux de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale en comparaison avec l'année 2013 (sur 8 primo-nominations effectuées par ce ministère, aucune ne concernait des femmes).

Les emplois de type 2, les emplois de sous-directeur (33 % en 2013) et les emplois de directeur de projet (75 % en 2013) présentent un taux de féminisation de 20 % en 2014. Alors que l'année dernière, 5 primo-nominations d'hommes en qualité de chef de service (100 % des primo-nominations dans cet emploi) et 1 primo-nomination féminine comme expert de haut niveau (100 % des primo-nominations dans cet emploi) avaient été constatés, aucune primo-nomination n'a été effectuée sur ces emplois en 2014.

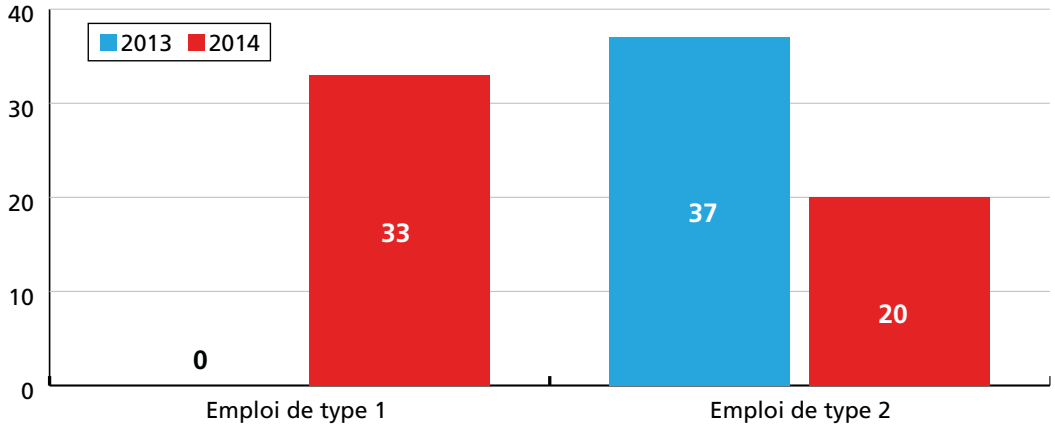
Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les primo-nominations de 2014

Par rapport à 2013, les emplois de type 1 enregistrent une forte hausse

En 2014, les primo-nominations de femmes sur les emplois de type 1 connaît une augmentation significative. En comparaison avec 2013, la progression est de 33 points pour ces emplois, ce qui semble traduire la volonté du ministère de la Défense de féminiser les postes à haute responsabilité dans la sphère civile. Les 6 nominations sur ces emplois sont toutes des primo-nominations, dont 2 primo-nominations de femmes. En revanche, la tendance s'inverse pour les emplois de type 2 pour lesquels les primo-nominations féminines diminuent de 17 points, alors que les primo-nominations sont plus nombreuses sur ces emplois (10 primo-nominations en 2014 soit la moitié des nominations prononcées).

Comparaison de la répartition des primo-nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi

(en %)



c) Conclusion

Le ministère de la Défense, avec un taux de primo-nominations féminines de 25 %, respecte l'obligation d'au moins 20 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe prévue par la loi du 12 mars 2012 pour 2014. A partir du 1er janvier 2015, l'obligation de primo-nominations du sexe le moins représenté sera de 30 % au minimum. Les efforts du ministère de la Défense devront porter sur les nominations aux emplois de type 2 les plus nombreuses, point de vigilance pour l'année 2015.

d) Synthèse des nominations et des primo-nominations

La synthèse présentée ci-dessous correspond au formulaire de déclaration du secrétariat général du ministère de la Défense envoyé aux services du contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) et à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Nominations au ministère de la Défense pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations		Total des nominations	Répartition des nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	4	2	6	67 %	33 %
Total emplois de type 1		**4**	**2**	**6**	**67 %**	**33 %**
Chefs de service	T2	1	2	3	33 %	67 %
Sous-directeurs	T2	7	2	9	78 %	22 %
Directeurs de projet	T2	6	1	7	86 %	14 %
Inspecteurs civils du ministère de la Défense	T2	1	0	1	100 %	0 %
Total emplois de type 2		**15**	**5**	**20**	**75 %**	**25 %**
TOTAL		**19**	**7**	**26**	**73 %**	**27 %**

Primo-nominations au ministère de la Défense pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de primo-nominations		Total des primo-nominations	Répartition des primo-nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	4	2	6	67 %	33 %
Total emplois de type 1		**4**	**2**	**6**	**67 %**	**33 %**
Chefs de service	T2	0	0	0	x	x
Sous-directeurs	T2	4	1	5	80 %	20 %
Directeurs de projet	T2	4	1	5	80 %	20 %
Inspecteurs civils du ministère de la Défense	T2	0	0	0	x	x
Total emplois de type 2		**8**	**2**	**10**	**80 %**	**20 %**
TOTAL		**12**	**4**	**16**	**75 %**	**25 %**

2.3-9 Les ministères chargés de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, de l'égalité des territoires et du logement : un taux global de 26 % de primo-nominations de femmes en diminution de 10 points par rapport à 2013

Au sein des ministères chargés de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, de l'égalité des territoires et du logement, les emplois concernés par le dispositif sont :

- Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale, commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre, chef du service des corps d'inspection et de contrôle et les 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 pour les emplois de type 1,
- Les emplois de chef de service et sous-directeur, emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État pour les emplois de type 2,
- Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État au sein des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) et de la direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement d'Île-de-France (DRIEA) pour les emplois de type 4.

Les chiffres clés pour l'année 2014

78 nominations aux ministères chargés de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, de l'égalité des territoires et du logement dont :

- 69 % de nominations d'hommes,
- 31 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 43 étaient des primo-nominations dont :

- 74 % de primo-nominations d'hommes,
- 26 % de primo-nominations de femmes.

Rappel des chiffres clés pour l'année 2013

76 nominations aux ministères chargés de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, de l'égalité des territoires et du logement dont :

- 68 % de nominations d'hommes,
- 32 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 59 étaient des primo-nominations dont :

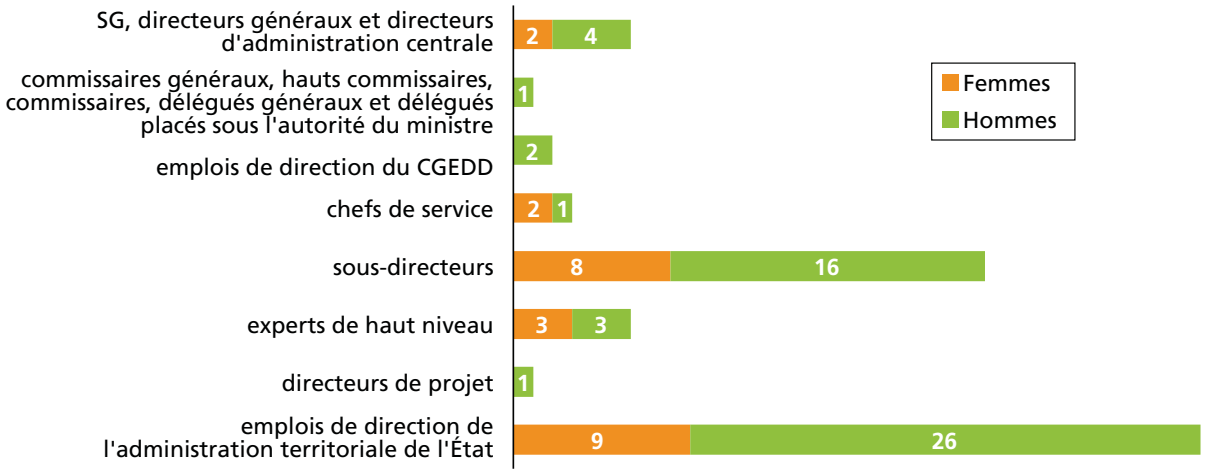
- 64 % de primo-nominations d'hommes,
- 36 % de primo-nominations de femmes.

a) Les nominations : une féminisation stable par rapport à 2013

Si l'obligation chiffrée de nominations équilibrées ne s'applique qu'aux « primo-nominations »[13], un bilan de l'ensemble des nominations de ce département ministériel est néanmoins réalisé

Sur 78 personnes nommées durant l'année 2014, 31 % étaient des femmes. Le maintien du taux de répartition entre les femmes et les hommes (32 % de nominations de femmes en 2013) dans le cadre d'un nombre de nominations quasiment identique (76 nominations en 2013), semble confirmer la volonté des ministères chargés de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, de l'égalité des territoires et du logement d'assurer une représentation équilibrée et durable de chaque sexe aux postes à responsabilité.

Nombre de nominations aux ministères chargés de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, de l'égalité des territoires et du logement en 2014



Une répartition par sexe plus équilibrée pour les nominations dans les emplois de type 2

Avec au total 9 nominations pour l'année 2014, le groupe des emplois incluant ceux de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale présente un taux de féminisation de 33 % (50 % en 2013). L'ensemble des emplois de commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre et des emplois de direction du conseil général de l'environnement et du développement durable a été confié à des hommes (3 nominations).

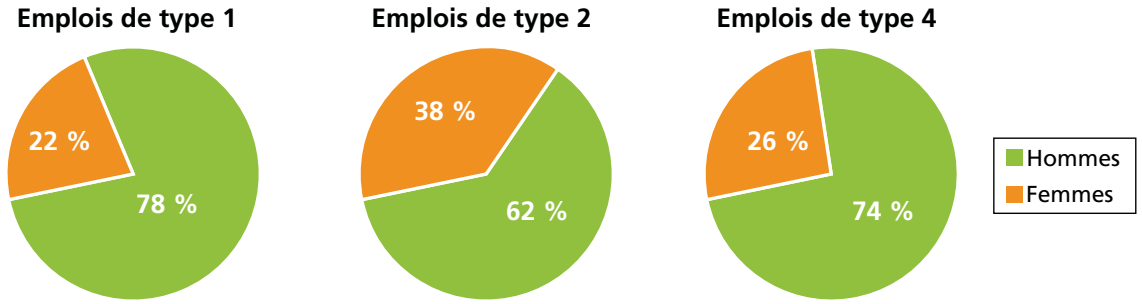
13 C'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel. Le champ d'application du dispositif des nominations équilibrées est présenté dans la première partie de ce rapport.

2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

La féminisation des nominations dans les emplois de type 2 progresse de 15 points pour assurer un meilleur équilibre entre les 2 sexes dans les différents emplois. Les nominations sur les emplois de chef de service présentent un taux de féminisation de 67 % (la totalité des 5 nominations dans ces emplois avait concerné des hommes en 2013). Les femmes représentent 33 % des nominations de 2014 sur les emplois de sous-directeur (22 % en 2013) et 50 % des nominations sur les emplois d'expert de haut niveau (33 % en 2013). Le seul emploi de directeur de projet a été confié à un homme.

Sur les 35 nominations effectuées sur les emplois de type 4, 9 ont concerné des femmes. Le taux de féminisation sur les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État est de 26 % (9 nominations de femmes sur un total de 35 nominations).

Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les nominations de 2014

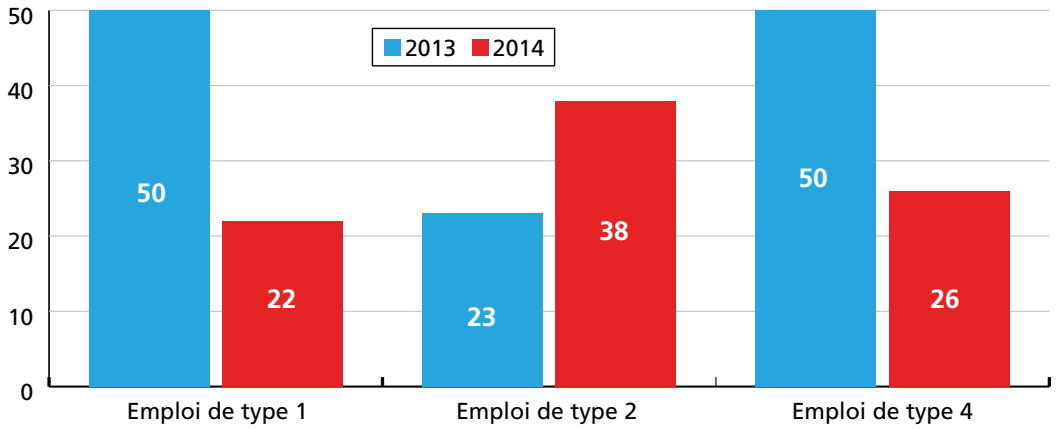


La parité des nominations dans les emplois de type 1 et 4 n'est plus respectée

Alors que 50 % de femmes avaient été nommées dans les emplois de type 1 et 4 en 2013, un déséquilibre notable est constaté en 2014. Le taux de féminisation des emplois de type 1 chute de 28 points, alors que celui des emplois de type 4, où le nombre de nominations est le plus important, baisse de 24 points. Seuls les emplois de type 2 connaissent un flux de nominations de femmes en progression de 15 points.

Comparaison de la répartition des nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi

(en %)

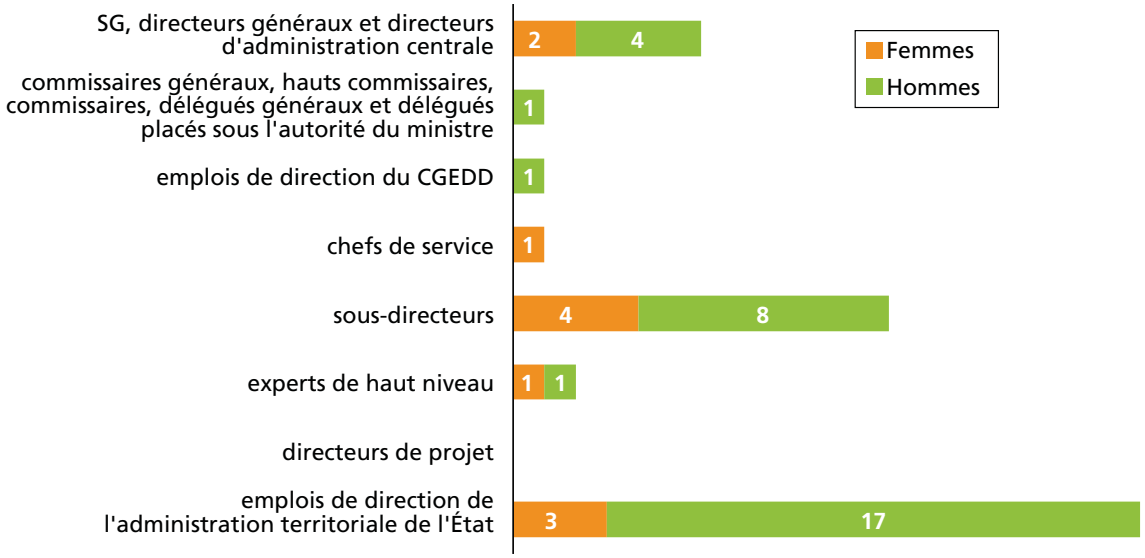


b) Les primo-nominations : une diminution de 10 points pour les femmes

Le dispositif des nominations équilibrées s'applique aux nouvelles nominations et non aux agents déjà nommés. Au sein des ministères chargés de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, de l'égalité des territoires et du logement, 11 des 24 femmes nommées ont fait l'objet d'une primo-nomination

Sur 43 primo-nominations recensées pour l'année 2014 au sein des ministères chargés de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, de l'égalité des territoires et du logement, 26 % ont concerné des femmes. Il est donc constaté une baisse significative du taux de primo-nominations féminines en comparaison de la première année de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées lors de laquelle les primo-nominations avaient concerné 36 % de femmes dans ce département ministériel.

Nombre de primo-nominations aux ministères chargés de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, de l'égalité des territoires et du logement en 2014



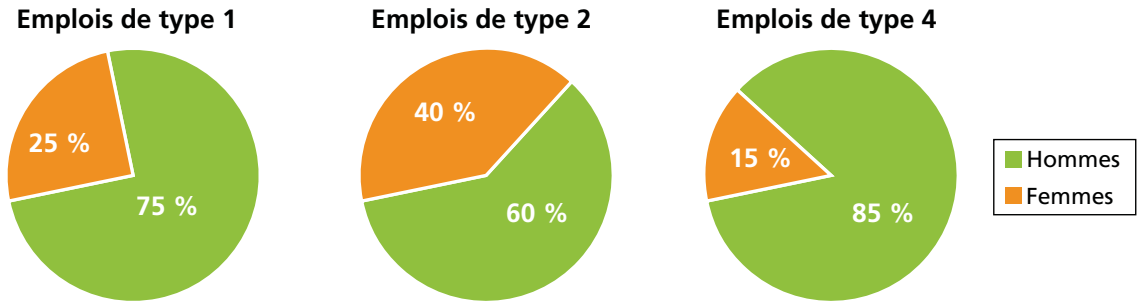
25 % des primo-nominations dans les emplois de type 1 et 40 % dans les emplois de type 2 sont féminines

Avec 6 primo-nominations effectuées en 2014 dont 2 primo-nominations de femmes, le groupe incluant les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale présente un taux de féminisation de 33 %. Le seul emploi à pourvoir en 2014 dans les emplois de commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre a été attribué à un homme tout comme l'unique nomination dans les emplois de direction du conseil général de l'environnement et du développement durable.

S'agissant des emplois de type 2, le seul poste de chef de service ayant fait l'objet d'une primo-nomination a été pourvu par une femme. Sur 12 primo-nominations de sous-directeurs, 4 emplois ont été confiées à des femmes. Une représentation équilibrée des deux sexes est constatée pour les 2 primo-nominations d'experts de haut niveau. Les primo-nominations dans les emplois de type 2 présentent ainsi un taux de féminisation de 40 %.

2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les primo-nominations de 2014

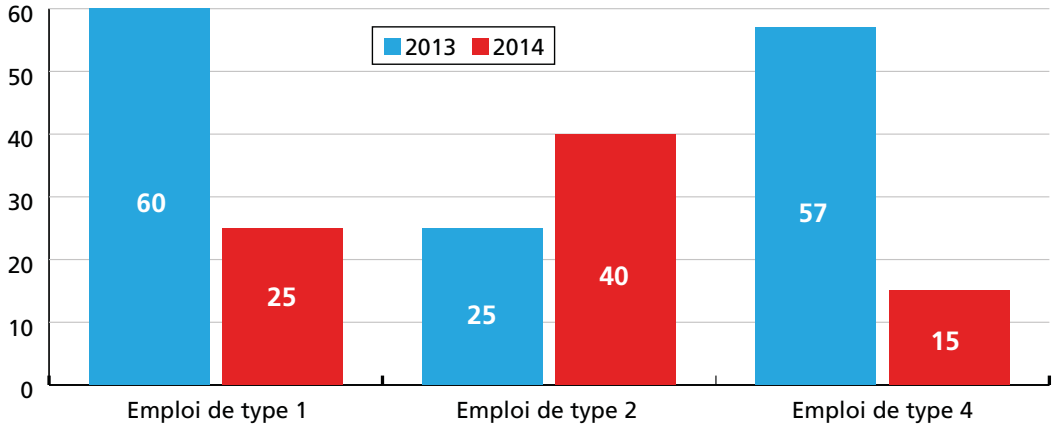


Une diminution du taux de féminisation de 42 points pour les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État sur lesquels le plus grand nombre de primo-nominations est comptabilisé

De 2013 à 2014, des écarts importants sont constatés aussi bien sur les emplois de type 1 (-35 points par rapport à 2013) que sur les emplois de type 4 (-42 points), où la majorité des primo-nominations est recensée (28 primo-nominations au total). Seul le taux de féminisation des emplois de type 2 augmente : +15 points de 2013 à 2014, grâce aux 6 primo-nominations de femmes sur 15 au total.

Comparaison de la répartition des primo-nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi

(en %)



c) Conclusion

Les ministères chargés de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, de l'égalité des territoires et du logement, en atteignant un taux de primo-nominations féminines de 26 %, respectent l'obligation légale d'au moins 20 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe pour l'année 2014. A partir du 1er janvier 2015, le seuil de primo-nominations du sexe le moins représenté sera porté à 30 %. L'atteinte de cet objectif paraît réalisable dans la mesure où un taux de féminisation des primo-nominations de 36 % avait été atteint en 2013. Une diminution importante du taux de féminisation des primo-nominations dans les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (-42 points par rapport à 2013) sur lesquels le plus grand nombre de primo-nominations est comptabilisé en 2014, n'a pas permis d'atteindre les résultats de 2013. Les ministères chargés de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, de l'égalité des territoires et du logement devront faire preuve d'une vigilance particulière sur la féminisation de ces emplois dans les prochaines années.

d) Synthèse des nominations et des primo-nominations

La synthèse présentée ci-dessous est tirée du formulaire de déclaration du secrétariat général des ministères chargés de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, de l'égalité des territoires et du logement envoyé aux services du contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) et à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Nominations aux ministères chargés de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, de l'égalité des territoires et du logement pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations		Total des nominations	Répartition des nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	4	2	6	67 %	33 %
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	1	0	1	100 %	0 %
Emplois de direction du CGEDD	T1	2	0	2	100 %	0 %
Total emplois de type 1		**7**	**2**	**9**	**78 %**	**22 %**
Chefs de service	T2	1	2	3	33 %	67 %
Sous-directeurs	T2	16	8	24	67 %	33 %
Experts de haut niveau	T2	3	3	6	50 %	50 %
Directeurs de projet	T2	1	0	1	100 %	0 %
Total emplois de type 2		**21**	**13**	**34**	**62 %**	**38 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	26	9	35	74 %	26 %
Total emplois de type 4		**26**	**9**	**35**	**74 %**	**26 %**
TOTAL		**54**	**24**	**78**	**69 %**	**31 %**

Primo-nominations aux ministères chargés de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, de l'égalité des territoires et du logement pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de primo-nominations		Total des primo-nominations	Répartition des primo-nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	4	2	6	67 %	33
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	1	0	1	100 %	0
Emplois de direction du CGEDD	T1	1	0	1	100 %	0 %
Total emplois de type 1		**6**	**2**	**8**	**75 %**	**25 %**
Chefs de service	T2	0	1	1	0 %	100 %
Sous-directeurs	T2	8	4	12	67 %	33 %
Experts de haut niveau	T2	1	1	2	50 %	50 %
Directeurs de projet	T2	0	0	0	x	x
Total emplois de type 2		**9**	**6**	**15**	**60 %**	**40 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	17	3	20	85 %	15 %
Total emplois de type 4		**17**	**3**	**20**	**85 %**	**15 %**
TOTAL		32	11	43	74 %	26 %

2.3-10 Les ministères économiques et financiers : un taux de 25 % de primo-nominations féminines incitant à un effort sur les nominations et les primo-nominations concernant les emplois spécifiques à ces ministères

Au sein des ministères économiques et financiers, les emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées sont :

- les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale, commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre, chef de service des corps d'inspection et de contrôle et les emplois de direction du Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies pour les emplois de type 1,
- les emplois de chef de service et sous-directeur, les emplois d'expert de haut niveau et les emplois de directeur de projet des administrations de l'État pour les emplois de type 2,
- les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État et les emplois de responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi pour les emplois de type 4,
- les chefs de mission de contrôle général économique et financier pour les emplois de type 6,
- les emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel pour les emplois de type 7,
- les emplois de direction de la direction générale des douanes et droits indirects pour les emplois de type 8,
- les postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux des finances publiques de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle, et les emplois de chef de service comptable de 1ère et de 2ème catégorie à la direction générale des finances publiques pour les emplois de type 10.

Ainsi, du fait de l'étendue de leur périmètre et de leurs missions, les ministères économiques et financiers sont concernés par 8 types d'emploi sur les 10 de la fonction publique de l'État.

Les chiffres clés pour l'année 2014

172 nominations aux ministères économiques et financiers dont :

- 78 % de nominations d'hommes,
- 22 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 106 étaient des primo-nominations dont :

- 75 % de primo-nominations d'hommes,
- 25 % de primo-nominations de femmes.

Rappel des chiffres clés pour l'année 2013

283 nominations au ministère économiques et financiers dont :

- 76 % de nominations d'hommes,
- 24 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 114 étaient des primo-nominations dont :

- 73 % de primo-nominations d'hommes,
- 27 % de primo-nominations de femmes.

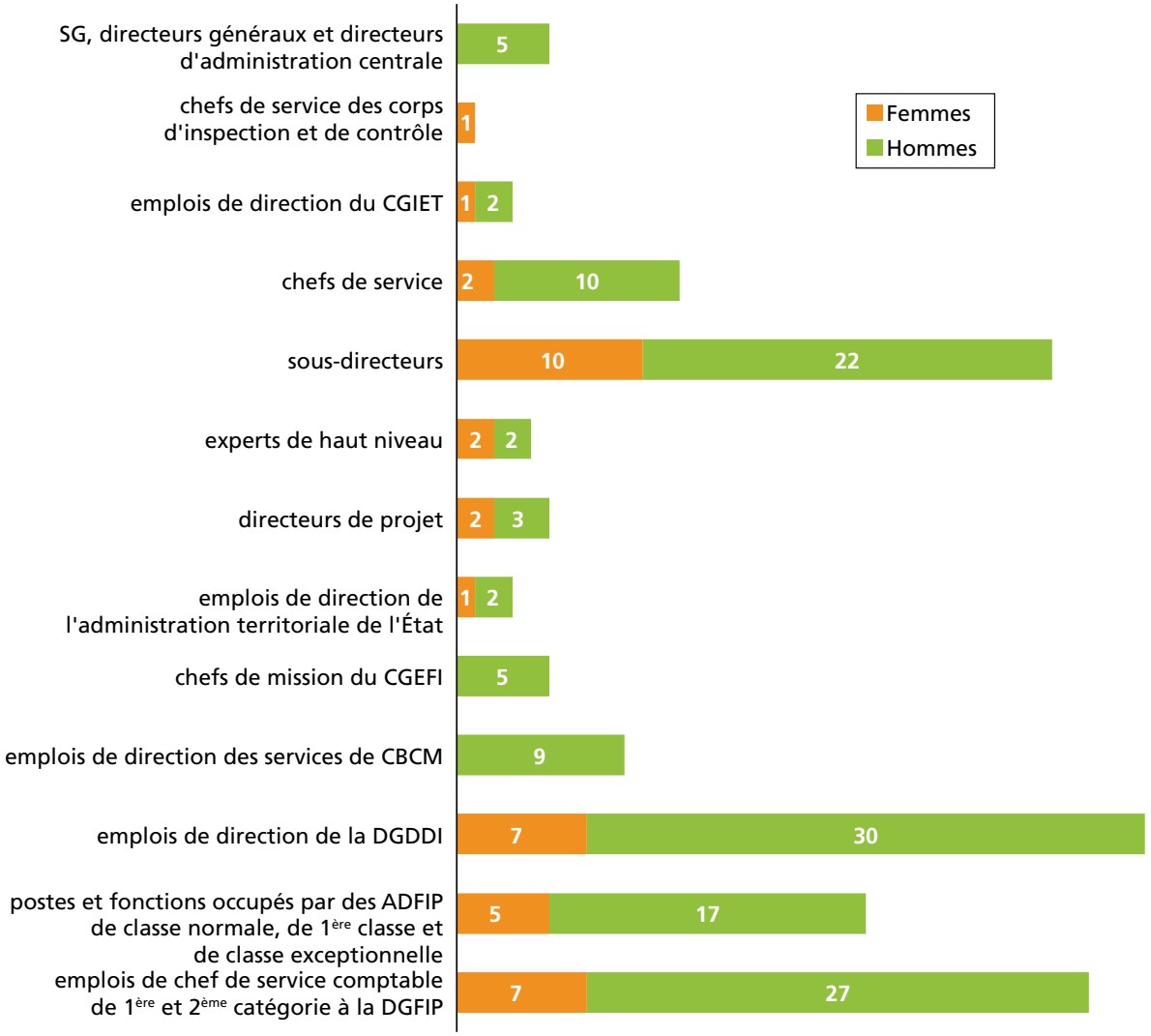
2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

a) Les nominations : une baisse de 2 points du taux de représentation des femmes entre 2013 et 2014

Si l'obligation chiffrée de nominations équilibrées ne s'applique qu'aux « primo-nominations »[14], un bilan de l'ensemble des nominations de ce département ministériel est néanmoins réalisé

Sur 172 personnes nommées durant l'année 2014 au sein des ministères économiques et financiers, 22 % étaient des femmes. La baisse est faible (-2 points) mais à analyser au regard d'une importante diminution du nombre de nominations entre 2013 et 2014 (-111 nominations).

Nombre de nominations aux ministères économiques et financiers en 2014



14 C'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel. Le champ d'application du dispositif des nominations équilibrées est présenté dans la première partie de ce rapport.

Une faible représentation des femmes dans les emplois spécifiques aux ministères économiques et financiers

Concernant les emplois laissés à la décision du gouvernement et les emplois de direction de l'administration centrale, avec 2 nominations de femmes sur 9 nominations effectuées en 2014, il est constaté entre les deux premières années de la mise en œuvre du dispositif, une baisse de 18 points du taux de féminisation des nominations sur les emplois de type 1 pour un nombre de nominations quasiment identique (10 nominations en 2013). Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale ont fait l'objet de nominations exclusivement masculines. Les emplois de direction du conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies (CGIET) montrent une meilleure répartition par sexe avec 33 % de nominations de femmes constatées en 2014 (0 % en 2013). Il est à noter enfin la nomination d'une femme en tant que chef de service du contrôle général économique et financier (CGEFI).

La baisse de 7 points des nominations de femmes constatée en 2014 sur 53 nominations effectuées dans les emplois de type 2 doit être relativisée du fait de la stabilité du taux de nominations de femmes dans les emplois de sous-directeur (31 % en 2014), emplois recensant le plus grand nombre de nominations dans ces emplois de type 2. Il est également constaté une baisse significative de 10 points par rapport à 2013 des nominations de femmes sur les emplois de chef de service. Sur un total de 12 nominations, le taux de féminisation est de 17 % seulement. Comme en 2013, l'équilibre entre femmes et hommes est totalement respecté pour les nominations dans les emplois d'expert de haut niveau.

S'agissant des emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (en DIRECCTE), une meilleure répartition entre les sexes des nominations est observée en 2014 : les femmes représentent 33 % des nominations sur ces emplois alors qu'aucun de ces emplois n'avaient été confié à une femme en 2013.

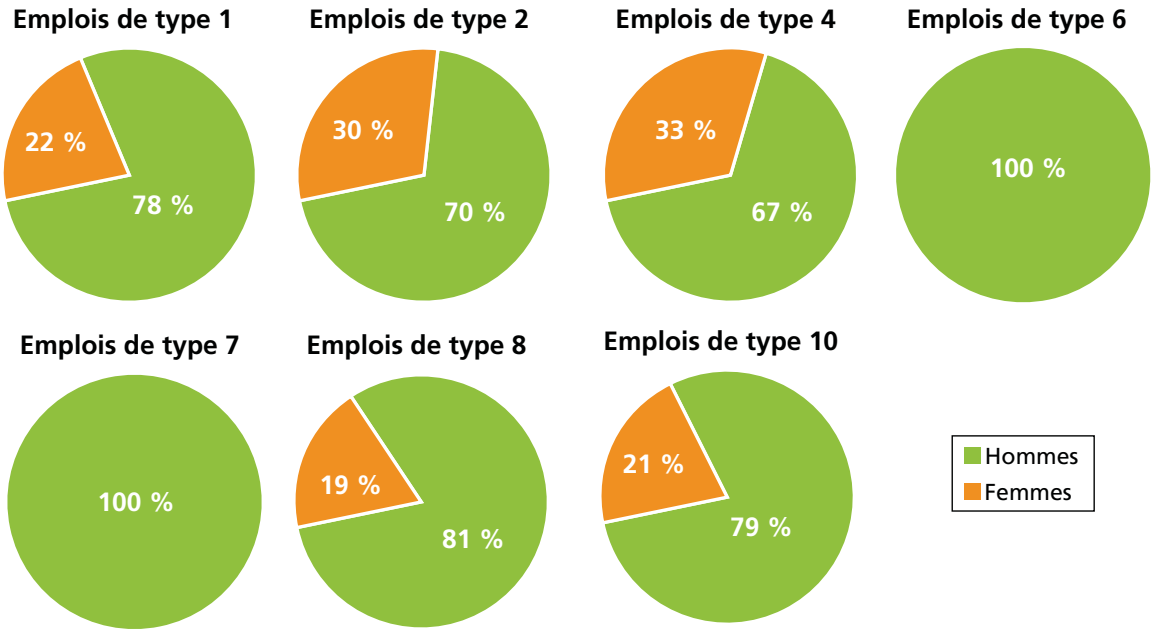
En 2014, aucune nomination de femmes sur les emplois de chef de mission du contrôle général économique et financier (emplois de type 6 comptant 5 nominations) et les emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel (emplois de type 7 comptant 9 nominations) n'a été recensée. Alors que l'équilibre entre les deux sexes pour les nominations dans les emplois de type 7 avait été constatée en 2013, celui-ci n'a donc pas été atteint cette année.

Les nominations féminines dans les emplois de direction de la direction des douanes et droits indirects (emplois de type 8) sont en augmentation de 4 points : 7 nominations de femmes sur 37 nominations constatées en 2014. Ce constat doit être relativisé au regard de l'importante différence entre le nombre de nominations en 2013 où était recensé un total de 124 nominations et le volume constaté en 2014.

Les nominations de femmes dans les emplois de type 10 sont stables en 2014. Avec 12 nominations féminines sur un total de 56 nominations, le taux de féminisation dans les postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux des finances publiques de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle et dans les emplois de chef de service comptable de 1ère et 2ème catégorie à la direction générale des finances publiques est de 21 % (taux identique à celui de 2013).

2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

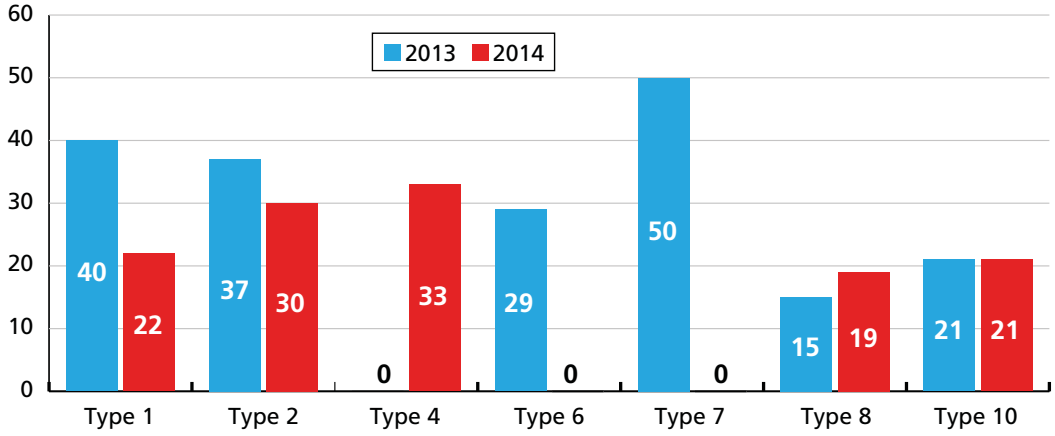
Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les nominations de 2014



Une comparaison entre 2013 et 2014 du taux des nominations de femmes fait apparaître de fortes disparités pour les emplois de type 4, les emplois de type 6 et les emplois de type 7.

Comparaison de la répartition des nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi

(en %)

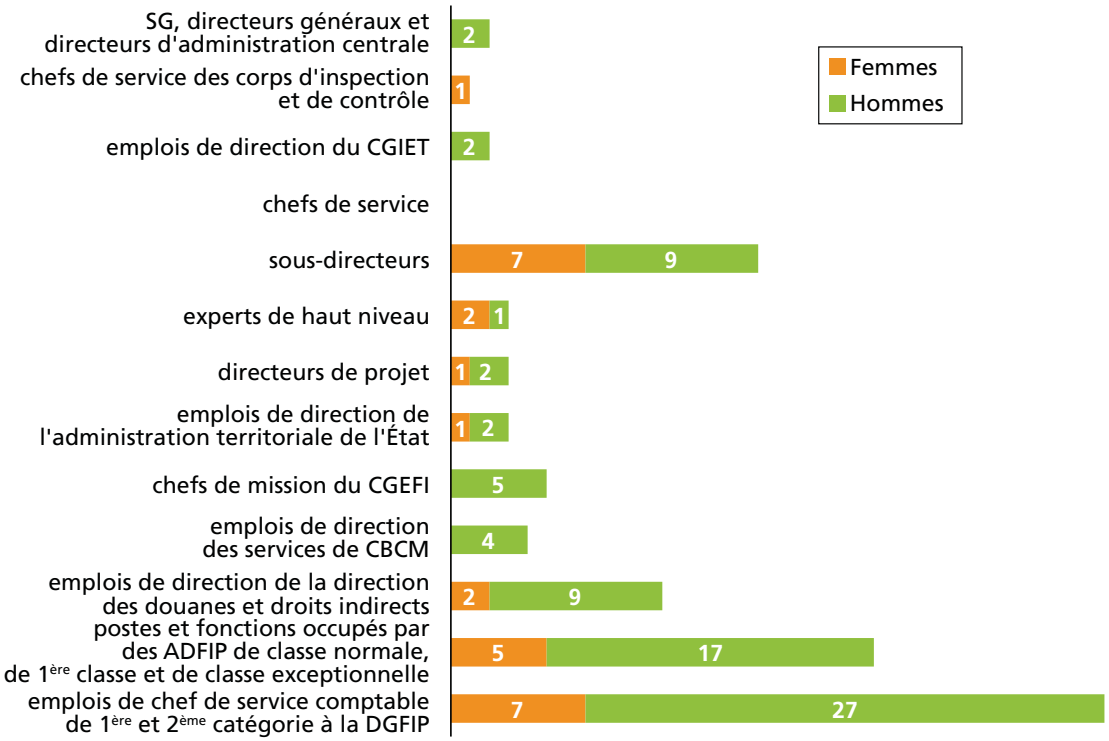


b) Les primo-nominations aux postes à responsabilité restent stables

Le dispositif des nominations équilibrées s'applique aux nouvelles nominations et non aux agents déjà nommés. Au sein des ministères économiques et financiers, 26 des 38 femmes nommées ont fait l'objet d'une primo-nomination.

Sur 106 primo-nominations recensées au sein des ministères économiques et financiers pour l'année 2014, 25 % ont concerné des femmes. Une légère évolution à la baisse (-2 points) du taux de nominations féminines est constatée en comparaison avec la première année de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées (27 % de primo-nominations de femmes).

Nombre de primo-nominations aux ministères économiques et financiers en 2014



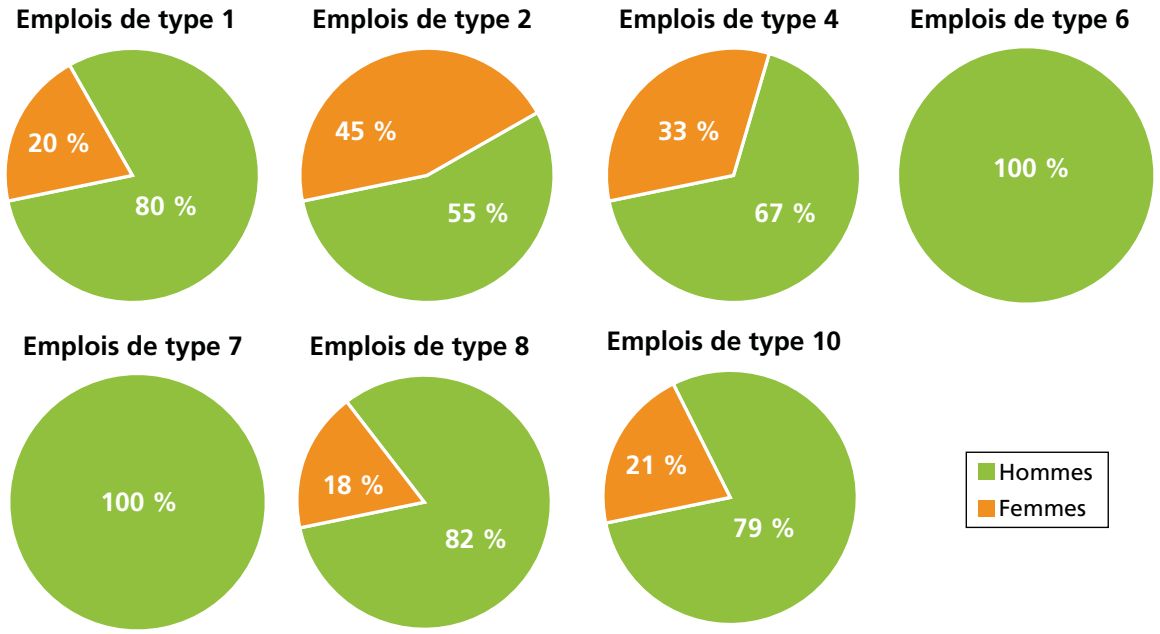
Les nominations dans les emplois spécifiques aux ministères économiques et financiers présentent un taux de féminisation faible alors qu'un grand nombre d'entre elles correspondent à des primo-nominations

Les primo-nominations de femmes sur les emplois de type 1 atteignent un taux de 20 % : une seule femme sur 5 primo-nominations au total en 2014. Des déséquilibres sont constatés dans chaque emploi qualifié d'emplois de type 1 du fait de primo-nominations intégralement masculines sur les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale (2 nominations) et les emplois de direction du conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies (2 nominations). La seule primo-nomination effectuée en 2014 sur les emplois de chef de service des corps d'inspection et de contrôle concerne une femme.

S'agissant des emplois de type 2, un meilleur équilibre entre les 2 sexes est atteint : les primo-nominations sont féminines à 44 % sur les emplois de sous-directeur (36 % en 2013), 67 % sur les emplois d'expert de haut niveau (aucune nomination de femme en 2013) et 33 % sur les emplois de directeur de projet (qui atteignaient cependant 50 % en 2013). Alors qu'en 2013, 3 primo-nominations sur des emplois de chef de service avaient été enregistrées (67 % de primo-nominations de femmes), aucune primo-nomination n'a été effectuée pour ces emplois en 2014.

2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les primo-nominations de 2014



L'intégralité des nominations visant à pourvoir des emplois de type 4, des emplois de type 6 et des emplois de type 10 sont des primo-nominations. Une primo-nomination de femme sur les emplois de type 4 permet d'atteindre un taux de féminisation de 33 %. Aucune primo-nomination de femme n'a été constatée sur les emplois de chef de mission du contrôle général économique et financier (emploi de type 6) et 12 primo-nominations de femmes ont été enregistrées sur les emplois de type 10 (21 % sont donc des primo-nominations de femmes).

Alors qu'aucune primo-nomination de femmes dans les emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel n'a été effectuée en 2014 (emplois de type 7), seulement 2 primo-nominations de femmes sur 11 primo-nominations dans les emplois de direction de la direction des douanes et droits indirects (emplois de type 8) ont été constatées (18 % des primo-nominations).

Des écarts entre les deux années de mise en œuvre du dispositif dans les emplois spécifiques des ministères économiques et financiers

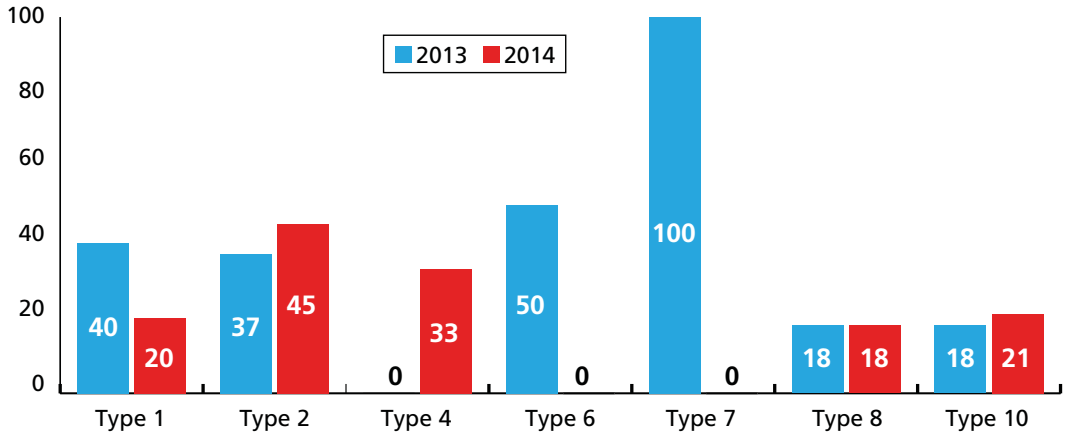
En comparaison avec 2013, il est constaté que les primo-nominations dans les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État correspondant à l'ensemble des emplois de type 4 (+33 points), les emplois de chef de mission du contrôle général économique et financier de type 6 (-50 points) et les emplois de direction des services du contrôle budgétaire et comptable ministériel de type 7 (-100 points) présentent d'importantes disparités.

La féminisation des emplois de type 1 est en baisse de 20 points alors que celle des emplois de type 2 connait une hausse de 8 points, le nombre total de primo-nominations pour ces deux types d'emploi ayant toutefois baissé par rapport à 2013.

Seule la féminisation dans les emplois de direction de la direction des douanes et droits indirects (emplois de type 8), les postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux des finances publiques de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle et les emplois de chef de service comptable de 1ère et 2ème catégorie à la direction générale des finances publiques (emplois de type 10) reste stable.

Comparaison de la répartition des primo-nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi

(en %)



c) Conclusion

En présentant un taux de primo-nominations féminines de 25 %, les ministères économiques et financiers respectent l'obligation d'au moins 20 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe prévue par la loi du 12 mars 2012 pour 2014. A partir du 1er janvier 2015, ce seuil sera de 30 %. L'effort pour atteindre cet objectif devrait se concentrer sur les emplois spécifiques de ces ministères (emplois de chef de mission du contrôle général économique et financier, emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel, emplois de direction de la direction des douanes et droits indirects, emplois de chef de service comptable de 1ère et 2ème catégorie à la direction générale des finances publiques, postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux des finances publiques de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle) qui se caractérisent, en 2014, par un taux de féminisation des primo-nominations relativement faible.

d) Synthèse des nominations et des primo-nominations

La synthèse présentée ci-dessous correspond au formulaire de déclaration du secrétariat général des ministères économiques et financiers envoyé aux services du contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) et à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Nominations aux ministères économiques et financiers pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations		Total des nominations	Répartition des nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	5	0	5	100 %	0 %
Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle	T1	0	1	1	0 %	100 %
Emplois de direction du CGIET	T1	2	1	3	67 %	33 %
Total emplois de type 1		**7**	**2**	**9**	**78 %**	**22 %**
Chefs de service	T2	10	2	12	83 %	17 %
Sous-directeurs	T2	22	10	32	69 %	31 %
Experts de haut niveau	T2	2	2	4	50 %	50 %
Directeurs de projet	T2	3	2	5	60 %	40 %
Total emplois de type 2		**37**	**16**	**53**	**70 %**	**30 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	2	1	3	67 %	33 %
Total emplois de type 4		**2**	**1**	**3**	**67 %**	**33 %**
Chefs de mission du CGEFI	T6	5	0	5	100 %	0 %
Total emplois de type 6		**5**	**0**	**5**	**100 %**	**0 %**
Emplois de direction des services de CBCM	T7	9	0	9	100 %	0 %
Total emplois de type 7		**9**	**0**	**9**	**100 %**	**0 %**
Emplois de direction de la direction des douanes et droits indirects	T8	30	7	37	81 %	19 %
Total emplois de type 8		**30**	**7**	**37**	**81 %**	**19 %**
Postes et fonctions occupés par des ADFIP de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle	T10	17	5	22	77 %	23 %
Emplois de chef de service comptable de 1ère et 2ème catégorie à la DGFIP	T10	27	7	34	79 %	21 %
Total emplois de type 10		**44**	**12**	**56**	**79 %**	**21 %**
TOTAL		**134**	**38**	**172**	**78 %**	**22 %**

Primo-nominations aux ministères économiques et financiers pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de primo-nominations		Total des primo-nominations	Répartition des primo-nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	2	0	2	100 %	0 %
Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle	T1	0	1	1	0 %	100 %
Emplois de direction du CGIET	T1	2	0	2	100 %	0 %
Total emplois de type 1		**4**	**1**	**5**	**80 %**	**20 %**
Chefs de service	T2	0	0	0	x	x
Sous-directeurs	T2	9	7	16	56 %	44 %
Experts de haut niveau	T2	1	2	3	33 %	67 %
Directeurs de projet	T2	2	1	3	67 %	33 %
Total emplois de type 2		**12**	**10**	**22**	**55 %**	**45 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	2	1	3	67 %	33 %
Total emplois de type 4		**2**	**1**	**3**	**67 %**	**33 %**
Chefs de mission du CGEFI	T6	5	0	5	100 %	0 %
Total emplois de type 6		**5**	**0**	**5**	**100 %**	**0 %**
Emplois de direction des services de CBCM	T7	4	0	4	100 %	0 %
Total emplois de type 7		**4**	**0**	**4**	**100 %**	**0 %**
Emplois de direction de la direction des douanes et droits indirects	T8	9	2	11	82 %	18 %
Total emplois de type 8		**9**	**2**	**11**	**82 %**	**18 %**
Postes et fonctions occupés par des ADFIP de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle	T10	17	5	22	77 %	23 %
Emplois de chef de service comptable de 1ère et 2ème catégorie à la DGFIP	T10	27	7	34	79 %	21 %
Total emplois de type 10		**44**	**12**	**56**	**79 %**	**21 %**
TOTAL		**80**	**26**	**106**	**75 %**	**25 %**

2.3-11 Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche : le respect de l'objectif fixé cette année avec un taux de primo-nominations de femmes à 24 % mais une vigilance à maintenir pour atteindre l'objectif pour l'année 2015

Au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, les emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées sont :

- les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale, commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre, chef de service des corps d'inspection et de contrôle et recteur d'académie pour les emplois de type 1,
- les emplois de chef de service et sous-directeur, emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État pour les emplois de type 2,
- les emplois de directeur académique des services de l'éducation nationale et directeur académique, adjoint des services de l'éducation nationale et de secrétaire général d'académie pour les emplois de type 9.

Les chiffres clés pour l'année 2014

127 nominations au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche dont :

- 74 % de nominations d'hommes,
- 26 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 55 étaient des primo-nominations dont :

- 76 % de primo-nominations d'hommes,
- 24 % de primo-nominations de femmes.

Rappel des chiffres clés pour l'année 2013

120 nominations au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche dont :

- 66 % de nominations d'hommes,
- 34 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 23 étaient des primo-nominations dont :

- 65 % de primo-nominations d'hommes,
- 35 % de primo-nominations de femmes.

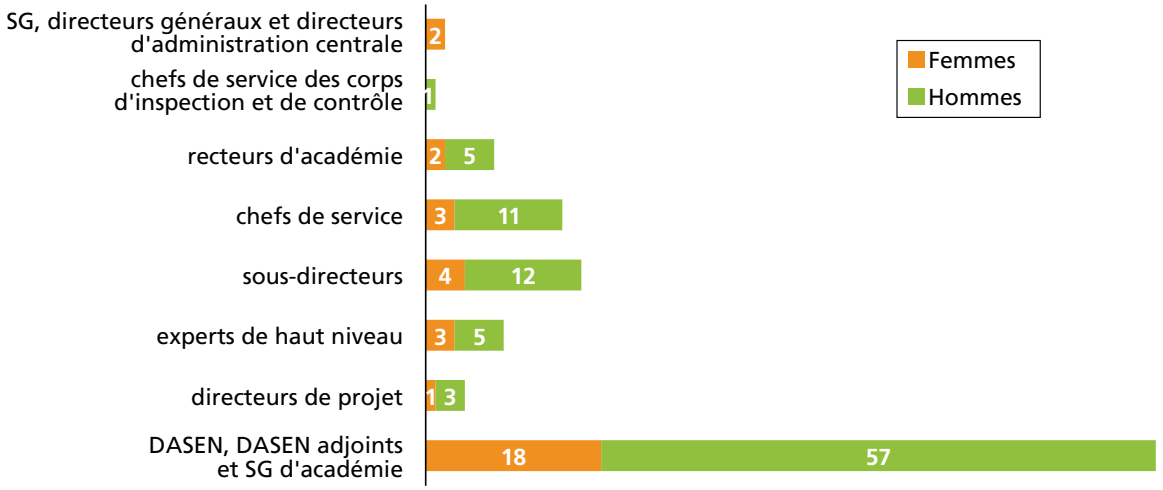
a) Les nominations : une baisse du taux de représentation des femmes mais l'objectif est respecté pour chaque catégorie d'emploi

Si l'obligation chiffrée de nominations équilibrées ne s'applique qu'aux « primo-nominations »[15], un bilan de l'ensemble des nominations de ce département ministériel est néanmoins réalisé

Sur 127 personnes nommées en 2014, 26 % étaient des femmes. Alors que le nombre de nominations est identique à celui de 2013 (120 nominations), le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche connaît une baisse générale du taux de nominations de femmes (34 % en 2013) dans les différents emplois concernés par le dispositif.

Malgré cette baisse, chaque emploi présente un taux de représentation féminine supérieur à l'objectif global fixé pour l'année 2014 à 20 %.

Nombre de nominations au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en 2014

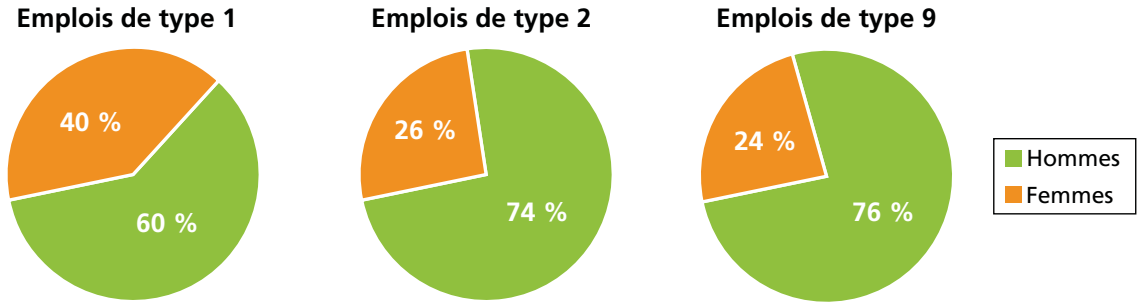


15 C'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel. Le champ d'application du dispositif des nominations équilibrées est présenté dans la première partie de ce rapport.

Rapport annuel pour l'année 2014 sur le dispositif des « nominations équilibrées » dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les nominations de 2014

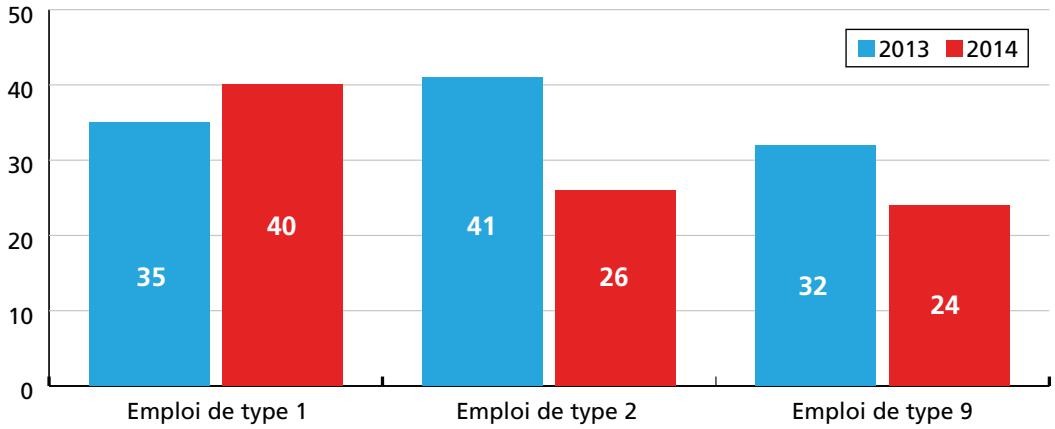


La féminisation de certains emplois, en particulier des emplois de type 1, est en progression par rapport à 2013. La nomination de 2 directrices d'administration centrale atteste de cette évolution. Il est à souligner que l'emploi de directeur général de l'enseignement scolaire (DGESCO), qui revêt une dimension particulièrement stratégique, a été confié à une femme. Les emplois de chef de service (+8 points par rapport à 2013) et sous-directeur (+18 points) se féminisent également par rapport à la première année de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées.

Dans le même temps, d'autres catégories d'emplois connaissent une baisse des nominations de femmes. Les recteurs d'académie (-7 points par rapport à 2013), les experts de haut niveau (-29 points), les directeurs de projet (-75 points), les directeurs académiques et les directeurs académiques adjoints des services de l'éducation nationale (-5 points) sont concernés par ce fléchissement.

Comparaison de la répartition des nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi

(en %)



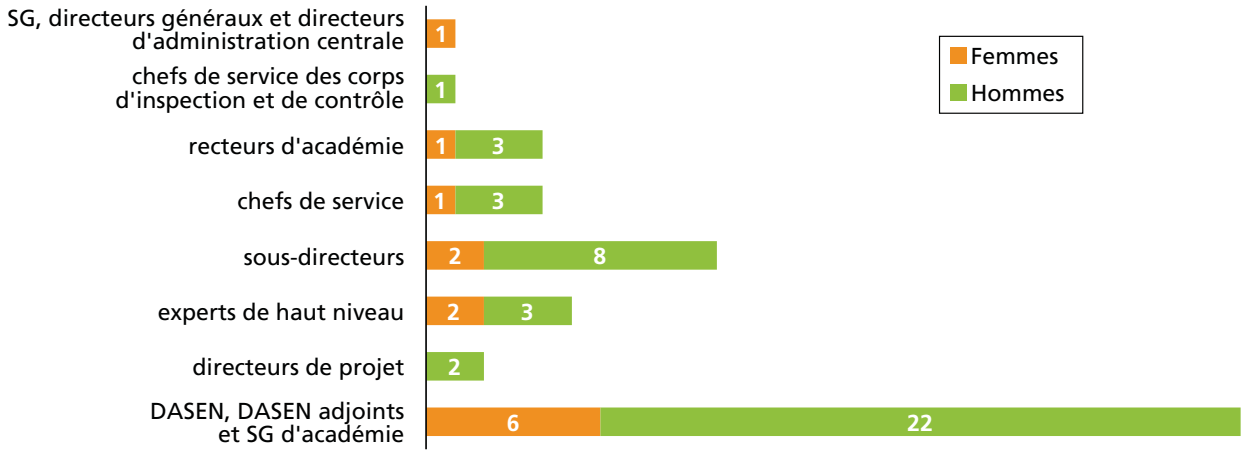
L'ensemble des emplois de type 2 (-15 points) et des emplois territoriaux du ministère de type 9 (-8 points) présente une baisse des nominations de femmes par rapport à 2013. Les emplois de type 1 montrent une augmentation de la représentation des femmes (+5 points par rapport à l'année 2013). Mais ce constat devra être relativisé au regard d'un taux de 100 % des emplois de directeurs d'administration centrale qui ne concerne que 2 nominations et d'un taux en baisse pour les recteurs d'académie de 29 % (-7 points par rapport à 2013) alors que le nombre de nominations y est le plus important (7 nominations en 2014).

b) Les primo-nominations : une baisse à relever mais l'objectif de 20 % est atteint

Le dispositif des nominations équilibrées s'applique aux nouvelles nominations et non aux agents déjà nommés. Au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 13 des 33 femmes nommées ont fait l'objet d'une primo-nomination.

Sur 55 primo-nominations recensées au ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour l'année 2014, 24 % concernaient des femmes. Une baisse sensible de 11 points du taux de primo-nominations féminines est donc constatée en comparaison avec la première année de la mise en œuvre du dispositif (35 % de primo-nominations de femmes en 2013).

Nombre de primo-nominations au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en 2014



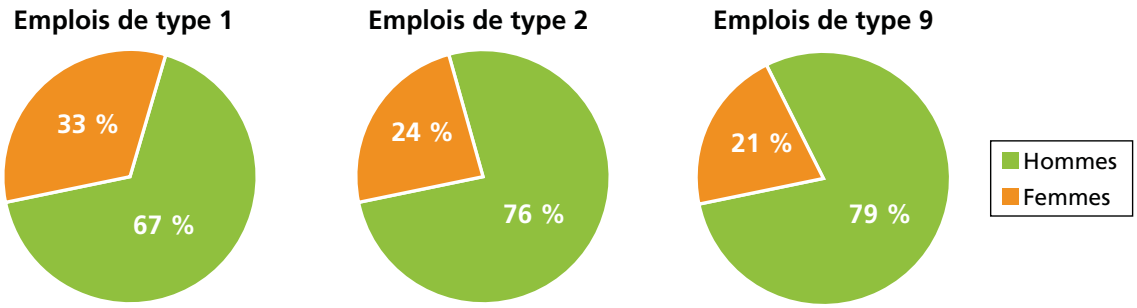
Les emplois de type 9 où le plus grand nombre de primo-nominations est enregistré présentent un taux de représentation de femmes de 21 %

Les primo-nominations dans les emplois de type 1 atteignent un taux de 33 % grâce à la primo-nomination d'une directrice d'administration centrale et d'une rectrice d'académie. Sur les emplois de type 2, les primo-nominations d'une cheffe de service, de 2 sous-directrices et de 2 expertes de haut niveau sont enregistrées, permettant d'obtenir un taux de féminisation de 24 %. S'agissant des emplois de type 9, où 6 primo-nominations de femmes sont constatées alors qu'aucune primo-nomination de secrétaire général d'académie n'a été enregistrée, ce taux est de 21 %.

La féminisation des primo-nominations par type d'emploi doit donc être examinée au regard des volumes respectifs de primo-nominations dans chaque type d'emploi. Ainsi, alors que les emplois de type 1 présentent le taux de féminisation le plus important, ils sont aussi les moins nombreux. A l'inverse, les emplois de type 9 obtiennent les taux les plus faibles mais font l'objet du plus grand nombre de nominations.

2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les primo-nominations de 2014

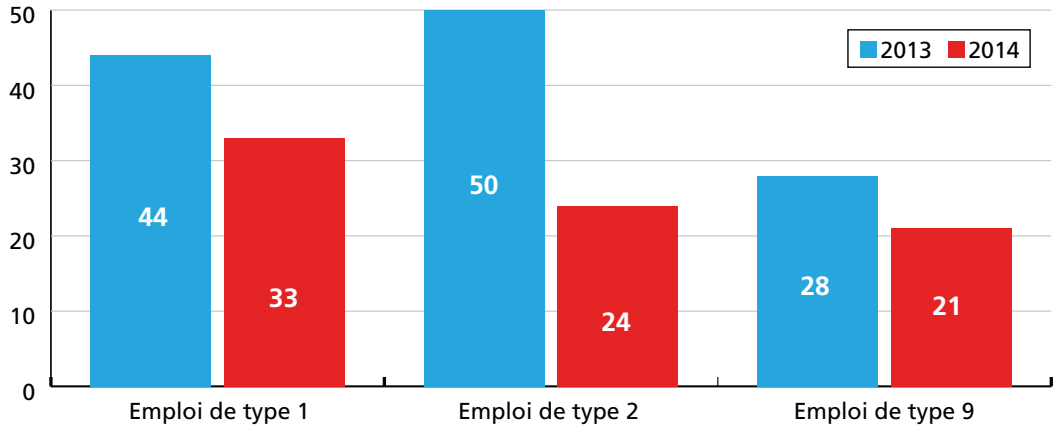


Par rapport à 2013, les emplois de type 2 enregistrent la plus forte baisse

L'ensemble des types d'emploi concernés par le dispositif des nominations équilibrées connaît une baisse de la représentation féminine. Les emplois de type 2 sont ceux qui présentent la baisse la plus significative de 26 points pour 21 primo-nominations en 2014 (14 en 2013).

Comparaison de la répartition des primo-nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi

(en %)



c) Conclusion

Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, en atteignant un taux de primo-nominations féminines de 24 %, respecte l'obligation d'au moins 20 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe prévue par la loi du 12 mars 2012 pour 2014. A partir du 1er janvier 2015, le seuil de primo-nominations de personnes de chaque sexe devra être de 30 % minimum. L'enjeu dans les prochaines années pour le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche devrait être d'assurer une meilleure représentativité des femmes dans les emplois de type 2 et 9 où les effectifs sont les plus importants.

d) Synthèse des nominations et des primo-nominations

La synthèse présentée ci-dessous est tirée du formulaire de déclaration du secrétariat général du ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche envoyé aux services du contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) et à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Nominations au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations		Total des nominations	Répartition des nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	0	2	2	0 %	100 %
Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle	T1	1	0	1	100 %	0 %
Recteurs d'académie	T1	5	2	7	71 %	29 %
Total emplois de type 1		**6**	**4**	**10**	**60 %**	**40 %**
Chefs de service	T2	11	3	14	79 %	21 %
Sous-directeurs	T2	12	4	16	75 %	25 %
Experts de haut niveau	T2	5	3	8	63 %	38 %
Directeurs de projet	T2	3	1	4	75 %	25 %
Total emplois de type 2		**31**	**11**	**42**	**74 %**	**26 %**
Directeurs académiques et directeurs académiques adjoints des services de l'éducation nationale	T9	57	18	75	76 %	24 %
Total emplois de type 9		**57**	**18**	**75**	**76 %**	**24 %**
TOTAL		**94**	**33**	**127**	**74 %**	**26 %**

Primo-nominations au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de primo-nominations		Total des primo-nominations	Répartition des primo-nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	0	1	1	0 %	100 %
Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle	T1	1	0	1	100 %	0 %
Recteurs d'académie	T1	3	1	4	75 %	25 %
Total emplois de type 1		**4**	**2**	**6**	**67 %**	**33 %**
Chefs de service	T2	3	1	4	75 %	25 %
Sous-directeurs	T2	8	2	10	80 %	20 %
Experts de haut niveau	T2	3	2	5	60 %	40 %
Directeurs de projet	T2	2	0	2	100 %	0 %
Total emplois de type 2		**16**	**5**	**21**	**76 %**	**24 %**
Directeurs académiques et directeurs académiques adjoints des services de l'éducation nationale	T9	22	6	28	79 %	21 %
Total emplois de type 9		**22**	**6**	**28**	**79 %**	**21 %**
TOTAL		**42**	**13**	**55**	**76 %**	**24 %**

2.3-12 Le ministère de l'Intérieur : un taux de féminisation des primo-nominations de 31 %

Au ministère de l'Intérieur, les emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées sont :

- les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale, commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre, préfet en poste territorial, directeur des services actifs de police en fonctions à l'administration centrale, chef de service de l'inspection générale de la police nationale et chef du service des corps d'inspection et de contrôle pour les emplois de type 1,
- les emplois de chef de service et sous-directeur, emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État pour les emplois de type 2,
- les emplois de direction et de contrôle de la police nationale, inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale pour les emplois de type 3,
- les postes territoriaux occupés par des sous-préfets pour les emplois de type 5.

Les chiffres clés pour l'année 2014

342 nominations au ministère de l'Intérieur dont :

- 75 % de nominations d'hommes,
- 25 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 129 étaient des primo-nominations dont :

- 69 % de primo-nominations d'hommes,
- 31 % de primo-nominations de femmes.

Rappel des chiffres clés pour l'année 2013

335 nominations au ministère de l'Intérieur dont :

- 73 % de nominations d'hommes,
- 27 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 118 étaient des primo-nominations dont :

- 63 % de primo-nominations d'hommes,
- 37 % de primo-nominations de femmes.

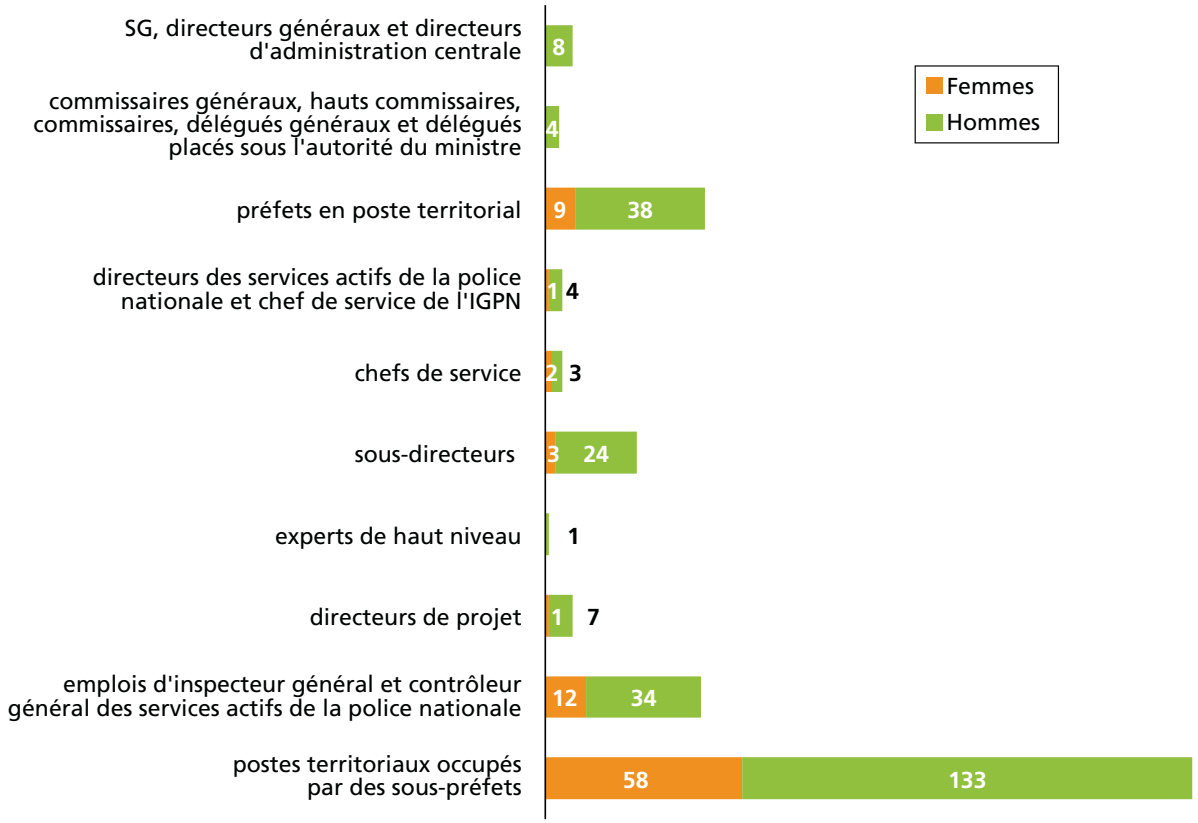
a) Les nominations : un taux de féminisation de 25 %

Si l'obligation chiffrée de nominations équilibrées ne s'applique qu'aux « primo-nominations »[16], un bilan de l'ensemble des nominations de ce département ministériel est néanmoins réalisé

Sur 342 personnes nommées durant l'année 2014, 25 % étaient des femmes. Le nombre de nominations durant les deux premières années du dispositif reste stable (335 nominations en 2013) tout comme le taux de nominations de femmes dans les différents emplois concernés par le dispositif (27 % en 2013).

16 C'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel. Le champ d'application du dispositif des nominations équilibrées est présenté dans (titre de la partie 1) de ce rapport.

Nombre de nominations au ministère de l'Intérieur en 2014



Une baisse du taux de nominations féminines est constatée pour les emplois de type 2

Comme en 2013, un faible taux de nominations de femmes sur les emplois de type 1 est constaté (16 % en 2014 et 17 % en 2013). S'agissant du groupe incluant les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale, les 8 postes ayant fait l'objet d'une nomination ont été confiés à des hommes ainsi que les 4 emplois pourvus de haut-commissaire, commissaire et délégué général. Dans l'emploi de préfet, comptant le plus grand nombre de nominations (47 nominations), 9 nominations de préfet en poste territorial seulement ont concerné des femmes (19 % des nominations). Sur les 5 postes de directeur des services actifs de la police nationale et chef de service de l'inspection générale de la police nationale (IGPN), un poste a été attribué à une femme ; il s'agit d'ailleurs d'une primo-nomination.

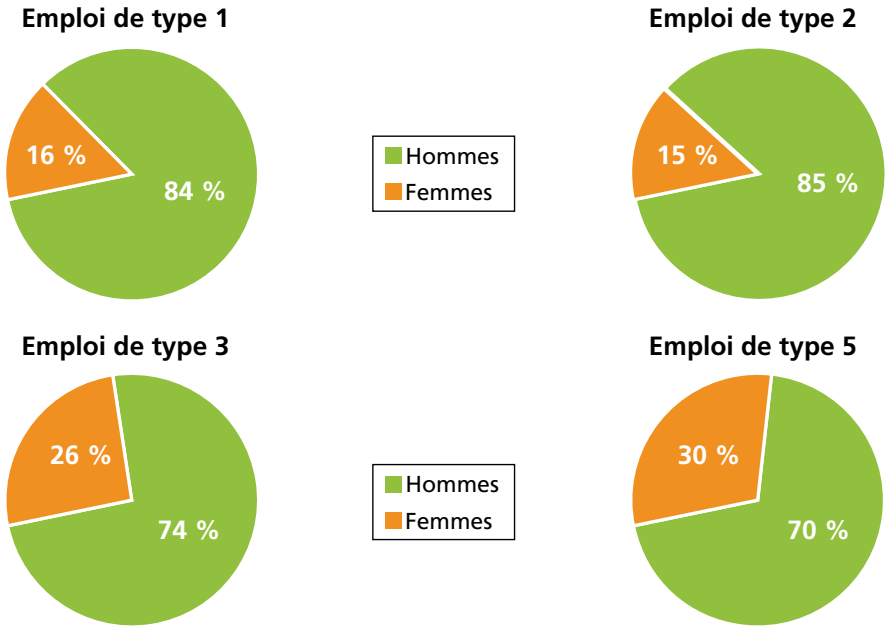
Les emplois de type 2 présentent un taux de féminisation équivalent à celui de 2013, de l'ordre de 15 %. Alors que les nominations sur les emplois de chef de service ont été plus équilibrées en 2014 (40 % de femmes nommées en 2014 contre 17 % en 2013), les nominations dans les emplois de sous-directeurs ne sont féminisées qu'à hauteur de 11 % (42 % en 2013) et les emplois de directeur de projet de 13 % (22 % en 2013). Le seul emploi d'expert de haut niveau ayant fait l'objet d'une nomination a été confié à un homme.

La seule progression constatée concerne les emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale (emplois de type 3) sur lesquels 12 nominations de femmes sur 46 nominations au total ont été effectuées (8 nominations féminines sur 48 au total en 2013).

Sur 191 nominations sur des postes territoriaux de sous-préfets (emplois de type 5), 58 ont été pourvus par des femmes. Un taux de 30 % de nominations de femmes est donc constaté sur les emplois comprenant le plus grand nombre de nominations.

2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

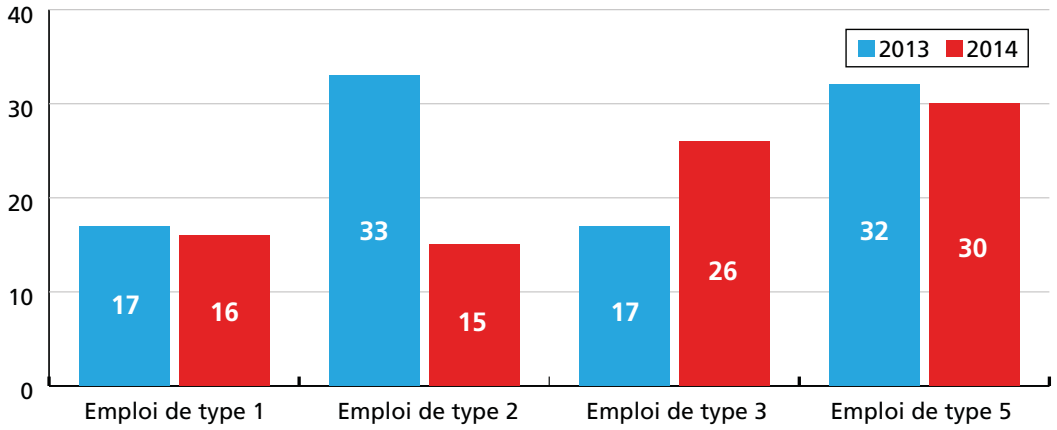
Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les nominations de 2014



Un faible taux de féminisation des nominations dans les emplois laissés à la décision du gouvernement est à noter en 2014, comme en 2013, ainsi qu'une baisse de 18 points sur les emplois de type 2. Une augmentation de 9 points est constatée sur les emplois de type 3 sur un nombre identique de nominations (46 nominations en 2013 et 2014). Le taux de nominations de femmes sur les emplois de type 5 reste stable.

Comparaison de la répartition des nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi

(en %)

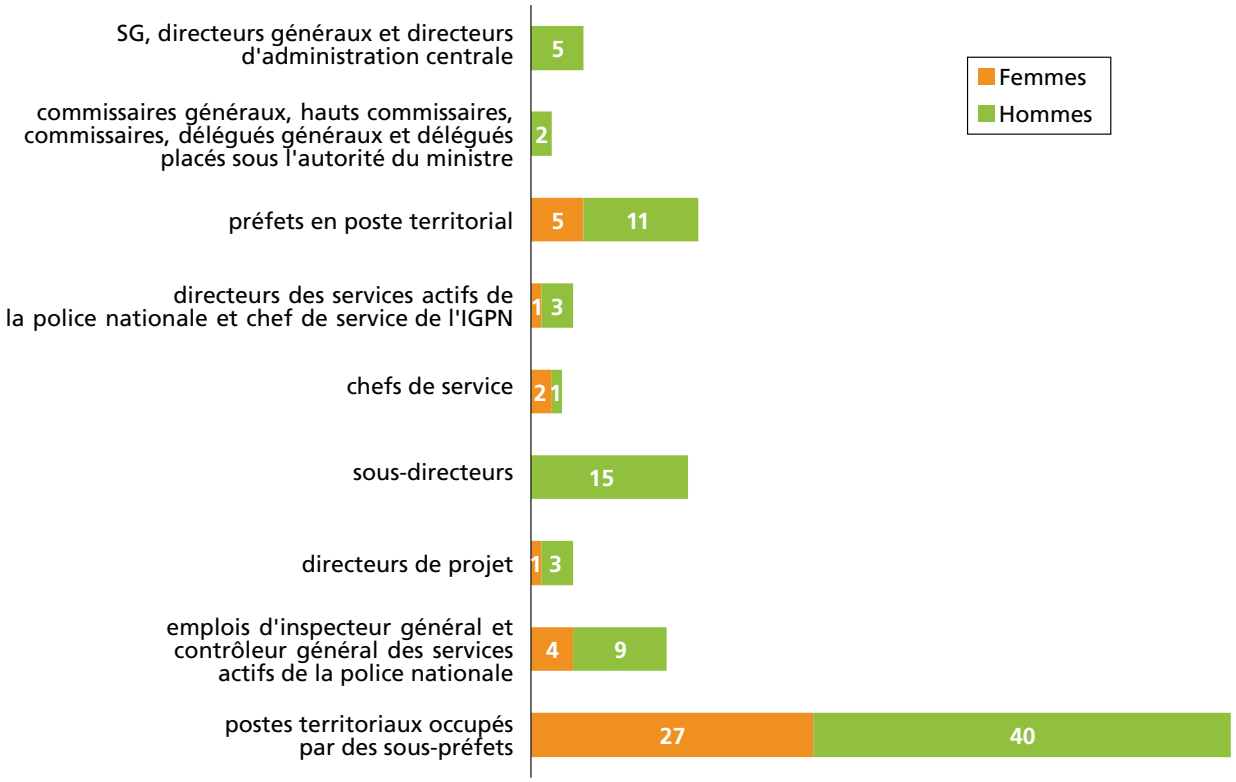


b) Les primo-nominations : un taux de féminisation à 31 %

Le dispositif des nominations équilibrées s'applique aux nouvelles nominations et non aux agents déjà nommés. Au ministère de l'Intérieur, 40 des 86 femmes nommées ont fait l'objet d'une primo-nomination

Sur 129 primo-nominations recensées au ministère de l'Intérieur pour l'année 2014, 31 % concernaient des femmes. Une relative stabilité du taux de primo-nominations féminines est donc constatée par rapport à 2013 où le taux de primo-nominations de femmes du ministère de l'Intérieur était de 37 % (- 6 points).

Nombre de primo-nominations au ministère de l'Intérieur en 2014



Une représentation féminine disparate selon les catégories d'emplois concernées par le dispositif

Les primo-nominations sur les emplois de type 1 atteignent un taux de féminisation de 22 %, mais cachent des écarts importants selon les emplois. Ainsi, les 5 primo-nominations dans le groupe des emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale n'ont concerné aucune femme, de même que les 2 emplois de délégués placés sous l'autorité du ministre. Les nominations sur les emplois de préfets en poste territorial présentent un taux de féminisation de 31 % (27 % en 2013) grâce à la primo-nomination de 5 femmes. Sur les 4 primo-nominations dans les emplois de directeur des services actifs de la police nationale et chef de service de l'inspection générale de la police nationale (IGPN), une seule était féminine. Sur 27 primo-nominations dans les emplois de type 1, 6 primo-nominations ont concerné des femmes.

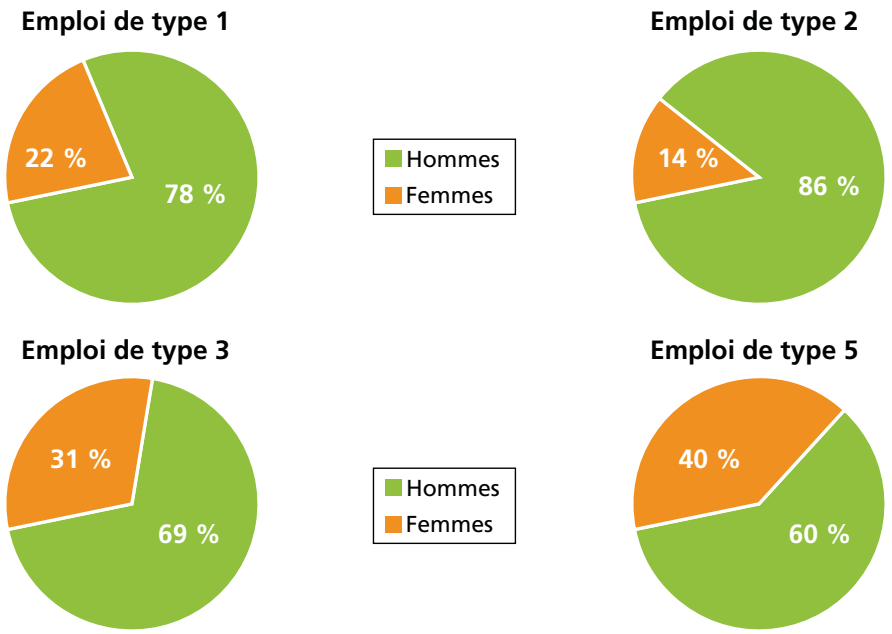
2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

Le taux de féminisation des primo-nominations dans les emplois de type 2 est de 14 % (41 % en 2013). Ce faible taux est dû à un grand nombre de primo-nominations sur des emplois de sous-directeur (15 au total) qui a concerné exclusivement des hommes. Le taux de féminisation des primo-nominations est de 67 % dans les emplois de chef de service grâce à 2 primo-nominations de femmes. Une seule femme a été primo-nommée directrice de projet sur les 4 primo-nominations dans cet emploi en 2014.

Sur les 13 primo-nominations constatées en 2014 dans les emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale, 4 ont concerné des femmes. Le taux de féminisation des primo-nominations dans les emplois de type 3 est donc de 31 % (30 % en 2013).

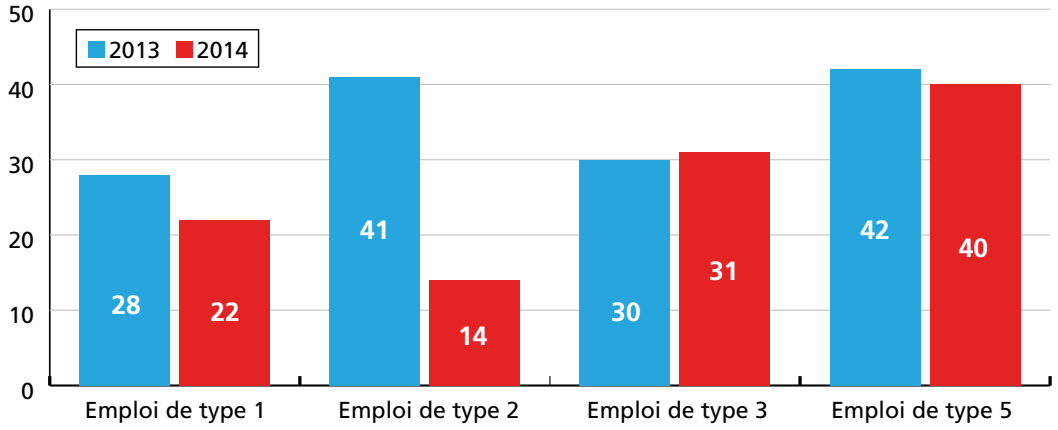
Concernant les postes territoriaux de sous-préfets, 27 primo-nominations de femmes ont été constatées sur les 67 primo-nominations sur cet emploi. Les emplois de type 5 présentent donc le plus haut taux de représentation féminine (40 %) et regroupent le plus grand nombre de primo-nominations.

Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les primo-nominations de 2014



La plupart des types d'emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées connait une baisse de la représentation féminine par rapport à 2013, de 6 points pour les emplois de type 1 et de 2 points pour les emplois de type 5. Les emplois de type 2 sont ceux qui présentent la baisse la plus significative (- 27 points) pour 22 primo-nominations en 2014 (17 en 2013). Seule la féminisation des primo-nominations sur les emplois de type 3 progresse de 1 point.

Comparaison de la répartition des primo-nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi
(en %)



c) Conclusion

Le ministère de l'Intérieur, grâce à un taux de primo-nominations féminines de 31 %, respecte largement l'obligation légale d'au moins 20 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe. A partir du 1er janvier 2015, le taux de primo-nominations de personnes de chaque sexe devra être de 30 % minimum. Le ministère de l'Intérieur respecte donc déjà ce taux. Un effort sur les primo-nominations de femmes dans les emplois de type 1 (22 % de primo-nominations de femmes dans ces emplois en 2014) et de type 2 (14 % de primo-nominations féminines en 2014) contribuera à homogénéiser ce résultat.

d) Synthèse des nominations et des primo-nominations

La synthèse présentée ci-dessous tirée du formulaire de déclaration du secrétariat général du ministère de l'Intérieur envoyé aux services du contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) et à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

Nominations au ministère de l'Intérieur pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations		Total des nominations	Répartition des nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	8	0	8	100 %	0 %
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	4	0	4	100 %	0 %
Préfets en poste territorial	T1	38	9	47	81 %	19 %
Directeurs des services actifs de la police nationale et chef de service de l'IGPN	T1	4	1	5	80 %	20 %
Total emplois de type 1		**54**	**10**	**64**	**84 %**	**16 %**
Chefs de service	T2	3	2	5	60 %	40 %
Sous-directeurs	T2	24	3	27	89 %	11 %
Experts de haut niveau	T2	1	0	1	100 %	0 %
Directeurs de projet	T2	7	1	8	88 %	13 %
Total emplois de type 2		**35**	**6**	**41**	**85 %**	**15 %**
Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	T3	0	0	0	x	x
Emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale	T3	34	12	46	74 %	26 %
Total emplois de type 3		**34**	**12**	**46**	**74 %**	**26 %**
Postes territoriaux occupés par des sous-préfets	T5	133	58	191	70 %	30 %
Total emplois de type 5		**133**	**58**	**191**	**70 %**	**30 %**
TOTAL		**256**	**86**	**342**	**75 %**	**25 %**

Primo-nominations au ministère de l'Intérieur pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de primo-nominations		Total des primo-nominations	Répartition des primo-nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	5	0	5	100 %	0 %
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	2	0	2	100 %	0 %
Préfets en poste territorial	T1	11	5	16	69 %	31 %
Directeurs des services actifs de la police nationale et chef de service de l'IGPN	T1	3	1	4	75 %	25 %
Total emplois de type 1		**21**	**6**	**27**	**78 %**	**22 %**
Chefs de service	T2	1	2	3	33 %	67 %
Sous-directeurs	T2	15	0	15	100 %	0 %
Experts de haut niveau	T2	0	0	0	x	x
Directeurs de projet	T2	3	1	4	75 %	25 %
Total emplois de type 2		**19**	**3**	**22**	**86 %**	**14 %**
Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	T3	0	0	0	x	x
Emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale	T3	9	4	13	69 %	31 %
Total emplois de type 3		**9**	**4**	**13**	**69 %**	**31 %**
Postes territoriaux occupés par des sous-préfets	T5	40	27	67	60 %	40 %
Total emplois de type 5		**40**	**27**	**67**	**60 %**	**40 %**
TOTAL		**89**	**40**	**129**	**69 %**	**31 %**

2.3-13 Le ministère de la Justice : 38 % de primo-nominations de femmes dans les emplois à responsabilité hors postes juridictionnels

Au ministère de la Justice, les emplois concernés par le dispositif sont :

- Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale, commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre, chef du service des corps d'inspection et de contrôle pour les emplois de type 1,
- Les emplois de chef de service et sous-directeur, emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État pour les emplois de type 2.

En effet, le dispositif des nominations équilibrées ne s'applique qu'aux emplois de direction relevant de la sphère administrative. Ne sont ainsi pas concernés les postes à responsabilité dans les juridictions.

Les chiffres clés pour l'année 2014

17 nominations au ministère de la Justice dont :

- 59 % de nominations d'hommes,
- 41 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 13 étaient des primo-nominations dont :

- 62 % de primo-nominations d'hommes,
- 38 % de primo-nominations de femmes.

Rappel des chiffres clés pour l'année 2013

19 nominations au ministère de la Justice dont :

- 58 % de nominations d'hommes,
- 42 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 15 étaient des primo-nominations dont :

- 53 % de primo-nominations d'hommes,
- 47 % de primo-nominations de femmes.

a) Les nominations : un fort taux de féminisation pour les nominations de l'année 2014

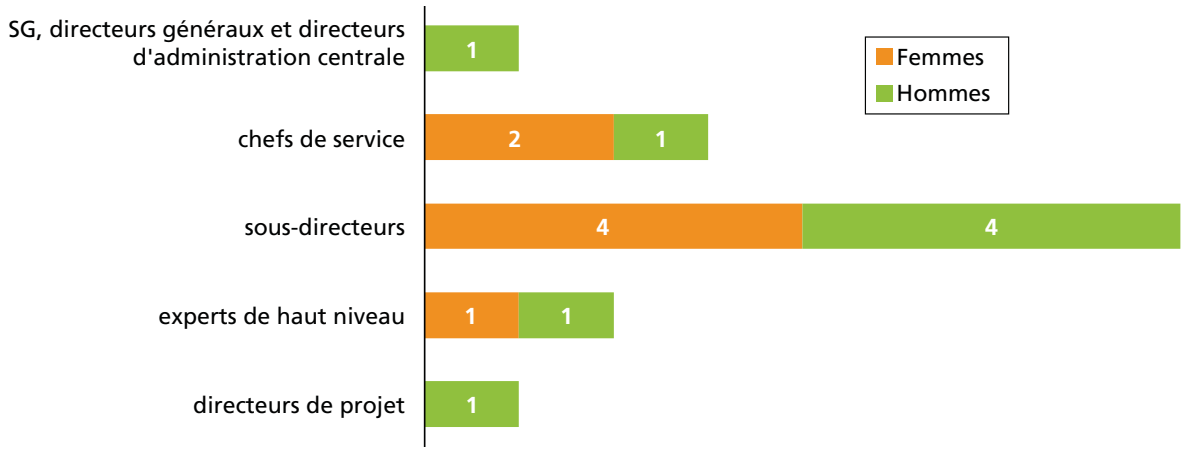
Si l'obligation chiffrée de nominations équilibrées ne s'applique qu'aux « primo-nominations »[17], un bilan de l'ensemble des nominations de ce département ministériel est néanmoins réalisé

Sur 17 personnes nommées en 2014, 41 % étaient des femmes. Le maintien du taux de répartition entre les femmes et les hommes (42 % de nominations de femmes en 2013), dans un contexte de volume de nominations similaire (19 nominations en 2013), démontre la volonté du ministère de la Justice d'assurer une représentation équilibrée et durable de chaque sexe aux postes à responsabilité dans la sphère administrative.

17 C'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel. Le champ d'application du dispositif des nominations équilibrées est présenté dans la première partie de ce rapport.

2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

Nombre de nominations au ministère de la Justice en 2014



Les nominations de femmes dans les emplois de type 2 dépassent les 40 %

Une seule nomination a été prononcée en 2014 sur les emplois de type 1, le taux de 100 % de masculinisation doit donc être relativisé.

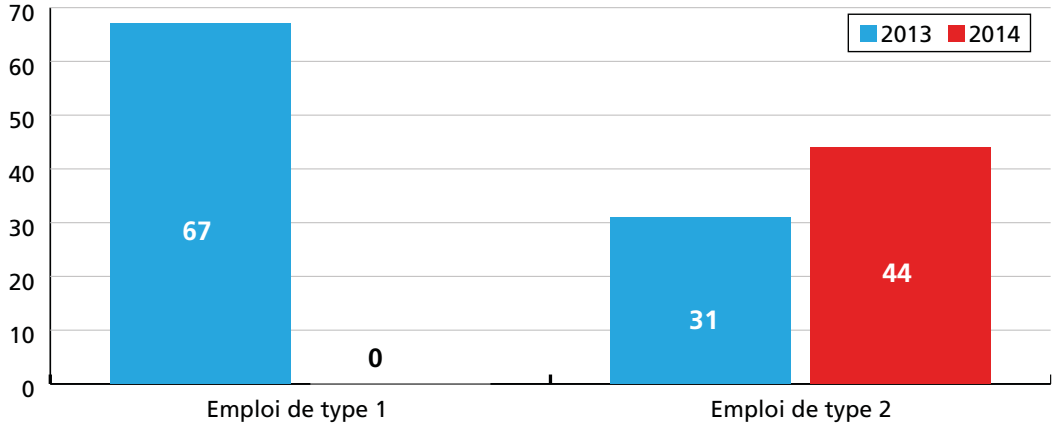
Par ailleurs, 40 % des emplois de chef de service et 50 % des emplois de sous-directeur et d'expert de haut niveau ont été confiés à des femmes. Ces emplois représentent la part la plus importante des nominations effectuées en 2014 au ministère de la Justice (15 nominations).

Une seule nomination dans les emplois de directeur de projet a été effectuée, faisant ainsi atteindre à l'ensemble des emplois de type 2 un taux de féminisation des nominations de 44 % en 2014.

Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les nominations de 2014

Par rapport à l'année 2013, la répartition des nominations par types d'emploi ne semble pas équilibrée mais il convient de relativiser ce constat au regard du volume limité à une seule nomination pour les emplois de directeur général (emploi de type 1).

Comparaison de la répartition des nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi
(en %)

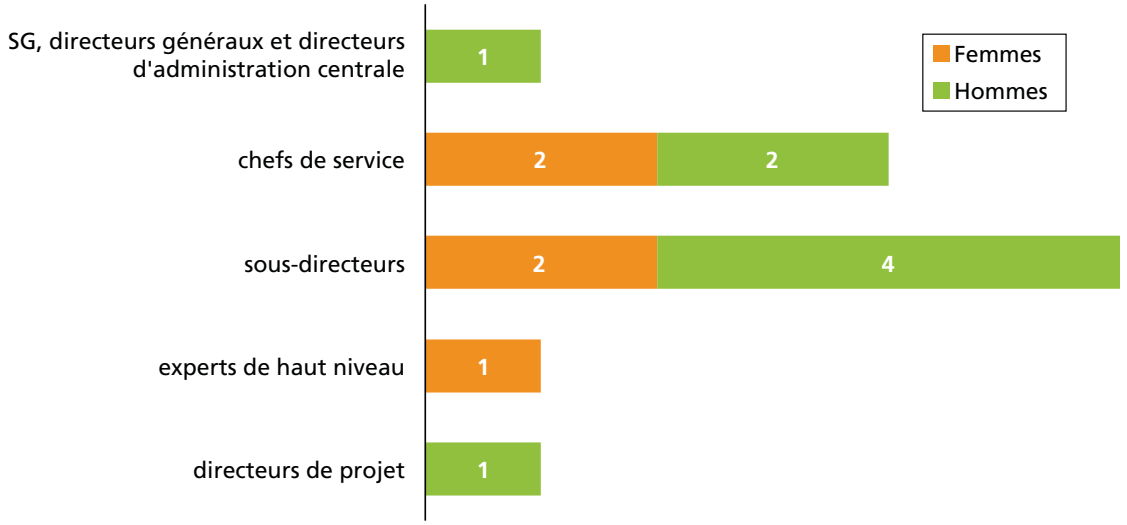


b) Les primo-nominations : même si une baisse est constatée par rapport à 2013, le taux de féminisation demeure important

Le dispositif des nominations équilibrées s'applique aux nouvelles nominations et non aux agents déjà nommés. Au ministère de la Justice, 5 des 7 femmes nommées ont fait l'objet d'une primo-nomination

Sur 13 primo-nominations recensées au ministère de la Justice en 2014, 38 % ont concerné des femmes. Une baisse significative du taux de nominations féminines est donc enregistrée en comparaison de la première année de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées où le ministère de la Justice s'était particulièrement démarqué des autres départements ministériels, avec 47 % de primo-nominations féminines en 2013.

Nombre de primo-nominations au ministère de la Justice en 2014



2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

Des constats à relativiser en raison de faibles volumes de primo-nominations

Le volume des primo-nominations sur des emplois de type 1 et de directeur de projet et d'expert de haut niveau étant très faible, il convient d'éviter d'en tirer un constat. En revanche, les primo-nominations sur les autres emplois de type 2 présentent une féminisation notable grâce à un taux de 50 % de primo-nominations de femmes dans les emplois de chef de service (2 primo-nominations), de 33 % sur les emplois de sous-directeur (2 primo-nominations).

Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les primo-nominations de 2014

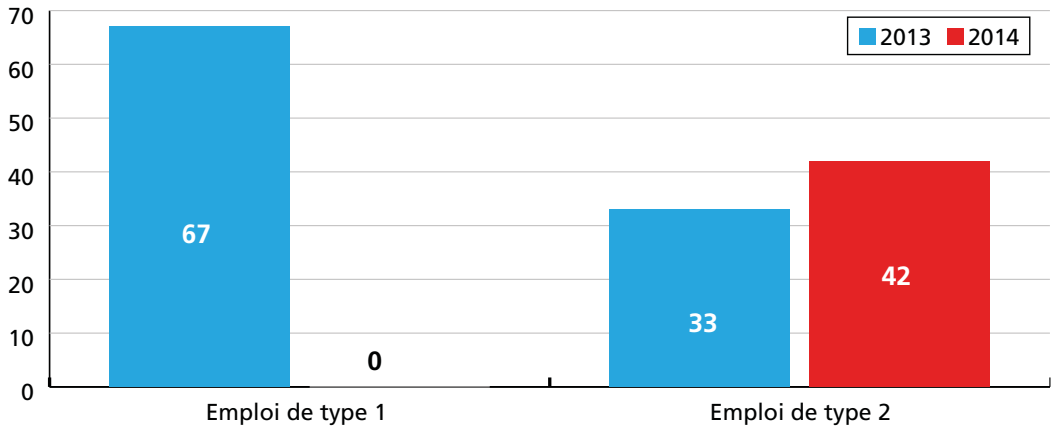
Une représentation des femmes de plus de 40 % dans les emplois regroupant le plus grand nombre de primo-nominations

La comparaison des primo-nominations de femmes entre 2013 et 2014 ne semble pas pertinente pour les emplois de type 1 au regard du nombre limité de primo-nominations sur ces emplois.

S'agissant des emplois de type 2, une augmentation de 9 points est constatée entre les deux années de mise en œuvre grâce à 12 primo-nominations de femmes (15 primo-nominations en 2013) et une meilleure répartition par sexe dans les différents emplois.

Comparaison de la répartition des primo-nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi

(en %)



c) Conclusion

Le ministère de la Justice, qui atteint 38 % de primo-nominations féminines, se situe bien au-delà de l'obligation légale d'au moins 20 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe pour l'année 2014. A partir du 1er janvier 2015, le seuil de primo-nominations de personnes de chaque sexe sera de 30 %. Ce département ministériel se conforme à cette nouvelle obligation depuis 2013, année lors de laquelle un taux de primo-nominations de femmes de 47 % avait été enregistré.

d) Synthèse des nominations et des primo-nominations

La synthèse présentée ci-dessous est tirée du formulaire de déclaration du secrétariat général du ministère de la Justice envoyé aux services du contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) et à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Nominations au ministère de la Justice pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations		Total des nominations	Répartition des nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	1	0	1	100 %	0 %
Total emplois de type 1		**1**	**0**	**1**	**100 %**	**0 %**
Chefs de service	T2	3	2	5	60 %	40 %
Sous-directeurs	T2	4	4	8	50 %	50 %
Experts de haut niveau	T2	1	1	2	50 %	50 %
Directeurs de projet	T2	1	0	1	100 %	0 %
Total emplois de type 2		**9**	**7**	**16**	**56 %**	**44 %**
TOTAL		**10**	**7**	**17**	**59 %**	**41 %**

Primo-nominations au ministère de la Justice pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de primo-nominations		Total des primo-nominations	Répartition des primo-nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	1	0	1	100 %	0 %
Total emplois de type 1		**1**	**0**	**1**	**100 %**	**0 %**
Chefs de service	T2	2	2	4	50 %	50 %
Sous-directeurs	T2	4	2	6	67 %	33 %
Experts de haut niveau	T2	0	1	1	0 %	100 %
Directeurs de projet	T2	1	0	1	100 %	0 %
Total emplois de type 2		**7**	**5**	**12**	**58 %**	**42 %**
TOTAL		**8**	**5**	**13**	**62 %**	**38 %**

2.3-14 Les services du Premier ministre : un taux de primo-nominations de femmes de 30 %

Au sein des services du Premier ministre, les emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées sont :

- les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale, commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du Premier ministre pour les emplois de type 1,
- les emplois de chef de service et sous-directeur, emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État pour les emplois de type 2,
- les emplois de secrétaire général des affaires régionales (SGAR) et de direction au sein des directions départementales interministérielles de l'État pour les emplois de type 4.

Les chiffres clés pour l'année 2014

141 nominations au sein des services du Premier ministre dont :

- 73 % de nominations d'hommes,
- 27 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 104 étaient des primo-nominations dont :

- 70 % de primo-nominations d'hommes,
- 30 % de primo-nominations de femmes.

Rappel des chiffres clés pour l'année 2013 [18]

128 nominations au sein des services du Premier ministre dont :

- 74 % de nominations d'hommes,
- 26 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 82 étaient des primo-nominations dont :

- 71 % de primo-nominations d'hommes,
- 29 % de primo-nominations de femmes.

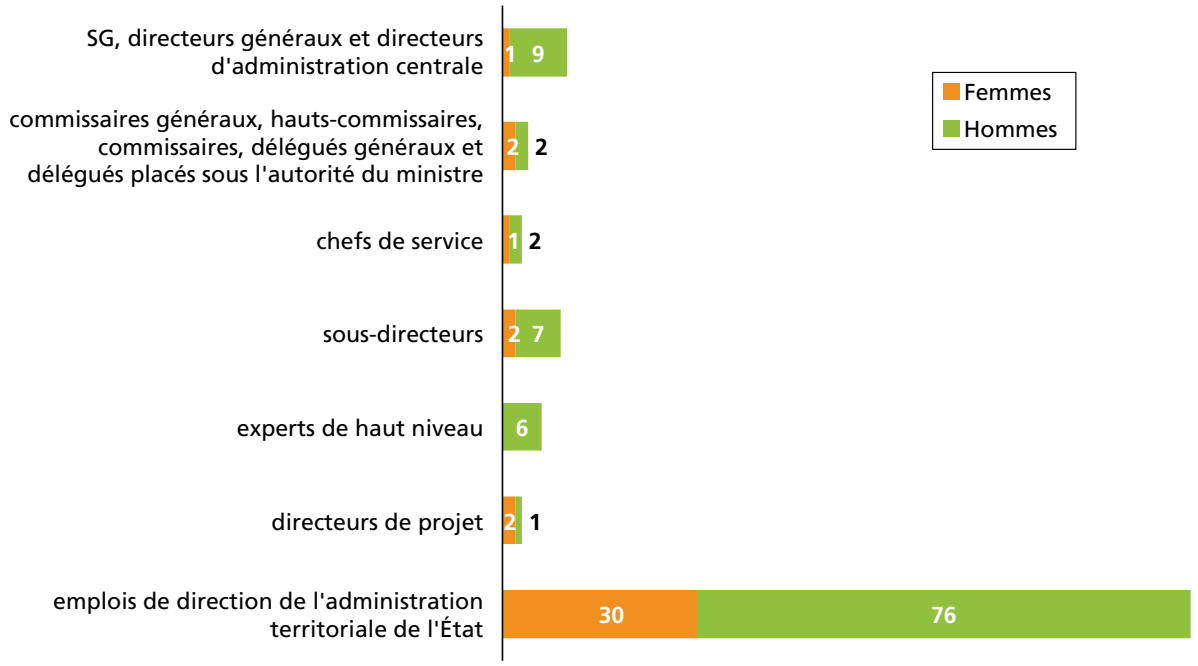
18 Ces chiffres pour l'année 2013 intègrent les nominations et les primo-nominations effectuées en 2013 sur les emplois de direction des directions départementales interministérielles et de secrétaire général des affaires régionales de l'administration territoriale de l'État, qui ne figuraient pas dans le bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées pour l'année 2013.

a) Les nominations : un nombre total de nominations et un taux de représentation des femmes stables

Si l'obligation chiffrée de nominations équilibrées ne s'applique qu'aux « primo-nominations »[19], un bilan de l'ensemble des nominations de ce département ministériel est néanmoins réalisé

Sur 141 personnes nommées en 2014, 27 % étaient des femmes. Dans le contexte de volumes de nominations similaires à la première année de mise en œuvre du dispositif (128 nominations en 2013[20]), les services du Premier ministre présentent un taux de nominations de femmes en légère augmentation (26 % en 2013).

Nombre de nominations au sein des services du Premier ministre en 2014



La grande majorité des nominations aux emplois de type 1 et de type 2 sont des primo-nominations

Le taux de nominations de femmes s'élève à 22 % pour les 14 nominations constatées en 2014 sur les emplois laissés à la décision du gouvernement. Ce taux est en baisse par rapport à 2013 (-8 points), année lors de laquelle 10 nominations avaient été effectuées. Comme en 2013, seules des primo-nominations ont été enregistrées.

19 C'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel. Le champ d'application du dispositif des nominations équilibrées est présenté dans la première partie de ce rapport.

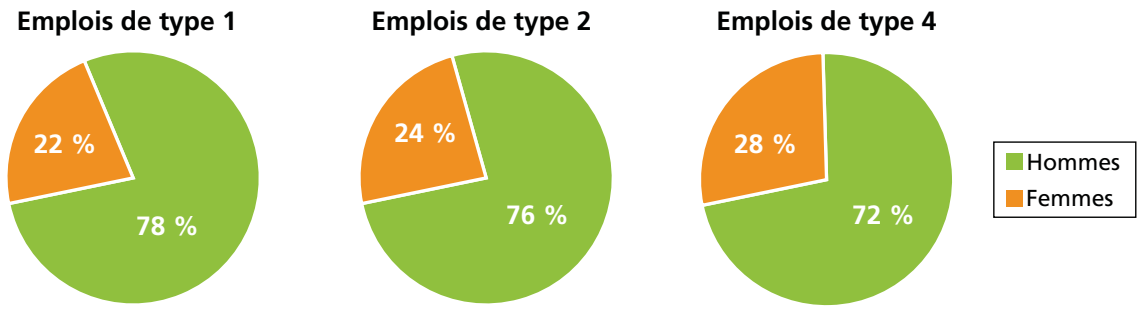
20 L'analyse pour ce département ministériel dans le rapport annuel de 2013 ne comportait pas les emplois de direction des directions départementales interministérielles et de secrétaire général des affaires régionales de l'administration territoriale de l'État.

2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

Sur les emplois de type 2, le taux de féminisation des nominations est de 24 %. Une baisse de 20 points est donc constatée par rapport à l'année dernière. Sur 3 postes de chef de service, un seul a été confié à une femme. Parmi les 9 sous-directeurs nommés en 2014, 2 sont des femmes. Alors que le taux de nominations de femmes est de 67 % pour les emplois de directeur de projet grâce à la nomination de 2 femmes sur 3 nominations au total, les 6 nominations en tant qu'expert de haut niveau n'ont concerné aucune femme.

Enfin, le taux de féminisation dans le groupe des emplois de direction des directions départementales interministérielles et de secrétaire général des affaires régionales (SGAR) de l'administration territoriale de l'État est de 28 %. Ces emplois de type 4 regroupent le plus grand nombre de nominations au sein des services du Premier ministre, avec 106 nominations constatées en 2014, dont 30 nominations féminines.

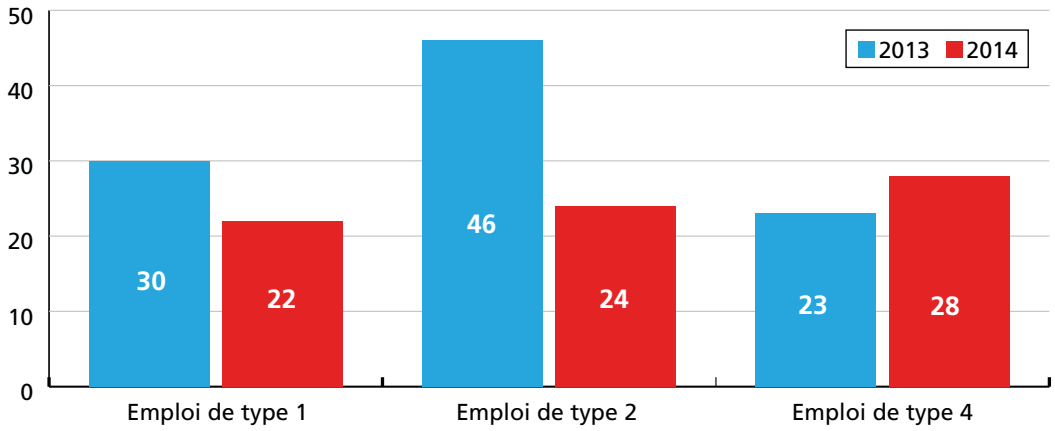
Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les nominations de 2014



Une augmentation de la représentation des femmes sur les emplois de type 4 est constatée, ce type d'emploi regroupant le plus grand nombre de nominations (106 nominations dans les emplois de type 4). Une baisse importante de 22 points est à souligner dans les emplois de type 2, qui ne totalisent que 20 nominations en 2014. Une diminution de 8 points de la féminisation des nominations pour les emplois de type 1 est également observée.

Comparaison de la répartition des nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi

(en %)

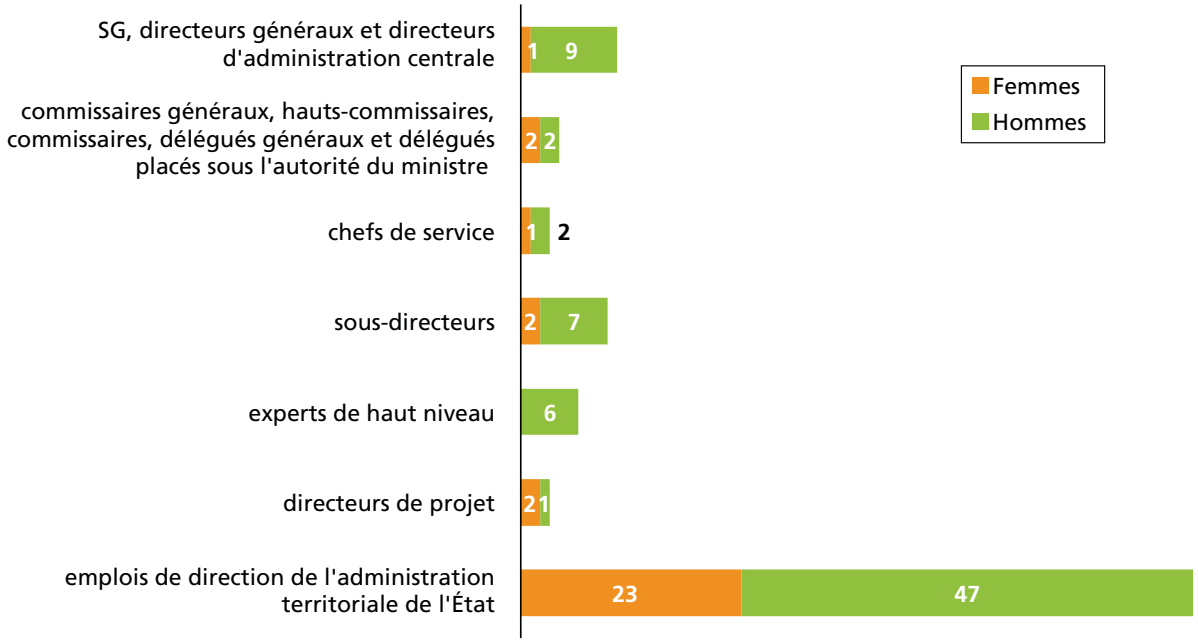


b) Les primo-nominations : un taux de primo-nominations de femmes de 30 %

Le dispositif des nominations équilibrées s'applique aux nouvelles nominations et non aux agents déjà nommés. Au sein des services du Premier ministre, 31 des 38 femmes nommées ont fait l'objet d'une primo-nomination

Sur 104 primo-nominations recensées au sein des services du Premier ministre pour l'année 2014, 30 % ont concerné des femmes. Il est donc constaté une baisse du taux de primo-nominations féminines en comparaison de la première année de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées lors de laquelle les services du Premier ministre avait effectué 37 % de primo-nominations de femmes (-7 points en un an).

Nombre de primo-nominations au sein des services du Premier ministre en 2014

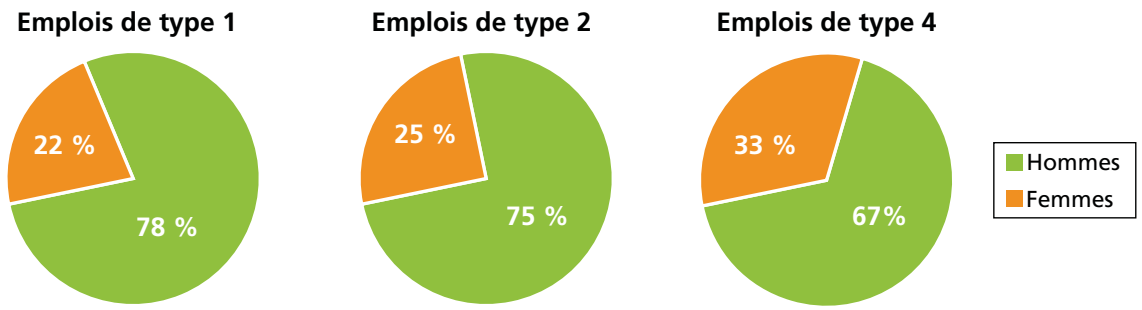


Les emplois de type 4 où le plus grand nombre de primo-nominations est enregistré présentent un taux de représentation de femmes de 33 %

Les primo-nominations dans les emplois de type 1 atteignent un taux de 22 % avec 3 primo-nominations de femmes. Sur les emplois de type 2, les primo-nominations d'une cheffe de service, de 2 sous-directrices et de 2 directrices de projet sont enregistrées, portant le taux de féminisation sur ce type d'emploi à 25 %. Pour les emplois de type 4, un taux de 33 % est constaté, grâce à 23 primo-nominations de femmes sur 70 primo-nominations au total.

2 La fonction publique de l'État : plus de la moitié des nominations sont des primo-nominations dont plus de 30 % sont des femmes

Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les primo-nominations de 2014

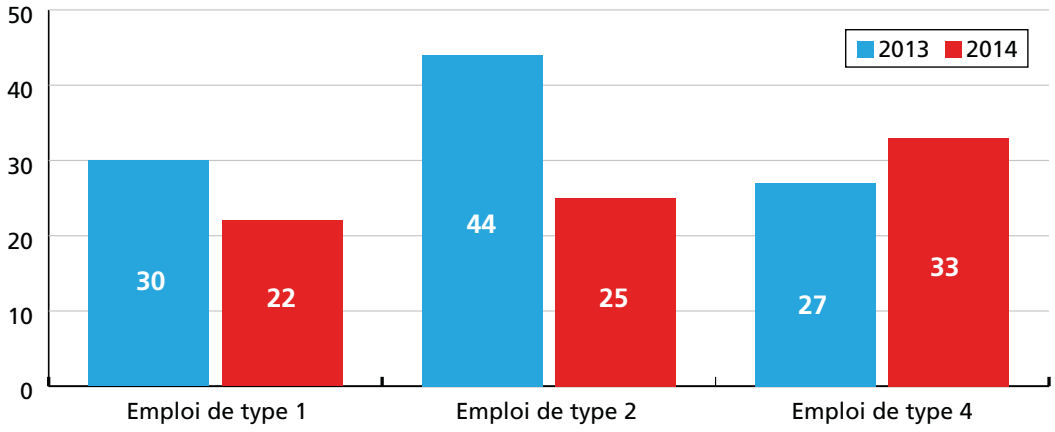


Par rapport à 2013, les emplois de type 2 enregistrent la plus forte baisse

En comparant avec l'année précédente, il est constaté une diminution du taux de féminisation des primo-nominations dans les emplois de type 1 (-8 points par rapport à 2013). Alors que les primo-nominations féminines dans les emplois de type 4 progressent de 6 points, les emplois de type 2 fléchissent de 19 points. Cette baisse doit être relativisée à cause d'un nombre très différent de primo-nominations dans ce type d'emploi (9 primo-nominations en 2013 pour 20 primo-nominations en 2014).

Comparaison de la répartition des primo-nominations de femmes entre 2013 et 2014 par types d'emploi

(en %)



c) Conclusion

Les services du Premier ministre atteignent un taux de primo-nominations féminines de 30 %, respectant ainsi l'obligation d'au moins 20 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe prévue par la loi du 12 mars 2012 pour l'année 2014. A partir du 1er janvier 2015, le taux de primo-nominations de personnes de chaque sexe devra être de 30 % minimum. Les services du Premier ministre respectent donc dès à présent ce nouvel engagement.

d) Synthèse des nominations et des primo-nominations

La synthèse présentée ci-dessous est tirée du formulaire de déclaration de la direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre envoyé aux services du contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) et à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Nominations au sein des services du Premier ministre pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations		Total des nominations	Répartition des nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	9	1	10	90 %	10 %
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	2	2	4	50 %	50 %
Total emplois de type 1		**11**	**3**	**14**	**78 %**	**22 %**
Chefs de service	T2	2	1	3	67 %	33 %
Sous-directeurs	T2	7	2	9	78 %	22 %
Experts de haut niveau	T2	6	0	6	100 %	0 %
Directeurs de projet	T2	1	2	3	33 %	67 %
Total emplois de type 2		**16**	**5**	**21**	**76 %**	**24 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	76	30	106	72 %	28 %
Total emplois de type 4		**76**	**30**	**106**	**72 %**	**28 %**
TOTAL		**103**	**38**	**141**	**73 %**	**27 %**

Primo-nominations au sein des services du Premier ministre pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de primo-nominations		Total des primo-nominations	Répartition des primo-nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	9	1	10	90 %	10 %
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	2	2	4	50 %	50 %
Total emplois de type 1		**11**	**3**	**14**	**78 %**	**22 %**
Chefs de service	T2	2	1	3	67 %	33 %
Sous-directeurs	T2	6	2	8	75 %	25 %
Experts de haut niveau	T2	6	0	6	100 %	0 %
Directeurs de projet	T2	1	2	3	33 %	67 %
Total emplois de type 2		**15**	**5**	**20**	**75 %**	**25 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	47	23	70	67 %	33 %
Total emplois de type 4		**47**	**23**	**70**	**67 %**	**33 %**
TOTAL		**73**	**31**	**104**	**70 %**	**30 %**

La fonction publique territoriale : un objectif atteint globalement avec 28 % de primo-nominations de femmes pour l'ensemble des collectivités territoriales mais des disparités entre les différents types d'emplois et catégories de collectivités territoriales

3

L'analyse quantitative 3.1

L'analyse qualitative 3.2

La synthèse des nominations et des primo-nominations 3.3

Les chiffres clés pour l'année 2014 pour la fonction publique territoriale

587 nominations dont :

- 73 % de nominations d'hommes,
- 27 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 338 étaient des primo-nominations dont :

- 72 % de primo-nominations d'hommes,
- 28 % de primo-nominations de femmes.

Rappel des chiffres clés pour l'année 2013 pour la fonction publique territoriale

401 nominations (hors ville de Paris) dont :

- 72 % de nominations d'hommes,
- 28 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 170 étaient des primo-nominations dont :

- 69 % de primo-nominations d'hommes,
- 31 % de primo-nominations de femmes.

184 primo-nominations (compris ville de Paris) ont eu lieu en 2013, dont :

- 67 % de primo-nominations d'hommes,
- 33 % de primo-nominations de femmes.

3.1 L'analyse quantitative

3.1-1 Le nombre de déclarations

a) Nombre de déclarations attendues

Les employeurs territoriaux doivent déposer, au plus tard le 30 avril de chaque année, leur déclaration annuelle au comptable assignataire des dépenses ainsi qu'au préfet de département et de région. 27 régions, 100 départements, 64 communes de plus de 80 000 habitants ou surclassées et 171 établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 80 000 habitants ou surclassés ou assimilés, au 1er janvier 2014, étaient tenus à l'obligation de nominations équilibrées et devaient adresser leur déclaration, soit un total de 362 entités.

Il convient de préciser que les sept communes dont les emplois fonctionnels de direction sont mutualisés avec un EPCI font une déclaration commune avec l'EPCI qui déclare pour deux.

b) Le nombre de déclarations reçues

356 déclarations ont été reçues sur les 362 qui étaient attendues, soit un taux de réponse de 98,3 %. 2 régions, 2 départements et 2 EPCI n'ont pas adressé de déclaration.

3.1-2 Les résultats quantitatifs

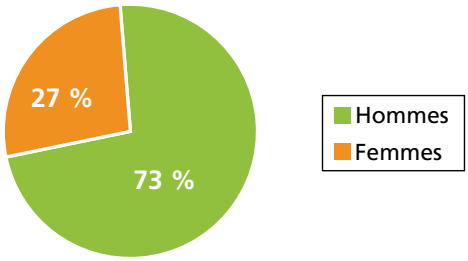
a) Les agents sur emplois fonctionnels de direction au 31 décembre 2014

Cette nouvelle information représente les agents sur emploi fonctionnel au 31 décembre 2014. 1608 agents occupaient un emploi fonctionnel de direction dans les 356 collectivités ou EPCI ayant effectué une déclaration, dont 421 femmes, soit 25,6 %.

La déclaration annuelle a été en effet précisée et enrichie par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et le décret n°2014-1747 du 30 décembre 2014 modifiant le décret du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique : le nombre total d'agents occupant un emploi supérieur de direction au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la déclaration est faite devra être renseigné par les employeur publics en plus des chiffres relatifs aux « primo-nominations » [1], sur lesquelles portent l'obligation de nominations équilibrées et aux nominations (composées des « primo-nominations » et des renouvellements dans un emploi supérieur et des nominations dans un même type d'emploi). Si cette nouvelle information ne sera exigible qu'à compter des déclarations retraçant l'application du dispositif des nominations équilibrées au titre de l'année 2015, les collectivités territoriales et les EPCI ont répondu dès cette année, au titre de l'année 2014. Ce chiffre pourra représenter un point de repère pour l'analyse qualitative des nominations en 2014.

b) Sur les nominations

Répartition Femmes/Hommes - Emplois fonctionnels nominations 2014 - Fonction publique territoriale



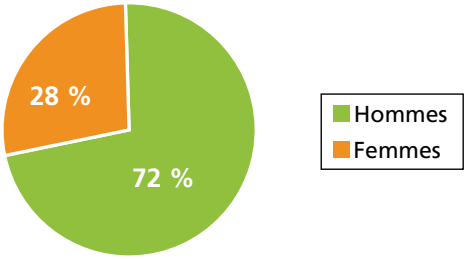
246 collectivités et établissements ont déclaré au moins une nomination (comprenant les nouvelles nominations et les renouvellements dans l'emploi fonctionnel ou les nominations dans un emploi de même type), soit 69 % des déclarants.

31 % des collectivités et EPCI n'ont déclaré aucune nomination sur emploi fonctionnel en 2014.

1 C'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'une même collectivité territoriale pour la fonction publique territoriale, sur les emplois listés à l'annexe du décret du 30 avril 2012.

c) Sur les primo-nominations

Répartition Femmes/Hommes – Emplois fonctionnels primo-nominations 2014 – Fonction publique territoriale



16 collectivités et EPCI ont accompli un cycle complet en 2014 soit 4,5 % des collectivités et EPCI ayant déclaré. Sont concernés une région, 2 départements, 9 communes et 4 EPCI.

4 collectivités ou EPCI ont réalisé un cycle complet en une année (2014) et les 12 autres ont réalisé leur cycle sur une période de 2 années (2013 et 2014).

En outre, le nombre de collectivités ou EPCI ayant débuté ou complété, mais non achevé, un cycle, en prononçant une ou plusieurs nouvelles nominations en 2014, s'élève à 172, soit 48,3 % des déclarants. En 2013, seuls 34 % des déclarants avaient débuté un cycle.

Enfin, 47,2 % des déclarants n'ont procédé à aucune primo-nomination sur emploi fonctionnel en 2014.

3.2 L'analyse qualitative

3.2-1 Analyse qualitative des données concernant les agents occupant un emploi fonctionnel au 31 décembre 2014

26 % des agents occupant un emploi supérieur de direction dans les collectivités et EPCI soumis à l'obligation de nominations équilibrées sont des femmes. Par catégorie de collectivité, les femmes représentent 23 % des agents occupant un emploi supérieur dans les régions, 22 % dans les départements, 34 % dans les communes et 24 % dans les EPCI.

33,5 % des collectivités et EPCI possédaient à cette date une équipe directionnelle composée de plusieurs hommes ou d'un seul homme, à l'exclusion de toute femme : 25 % des régions, 28 % des départements, 18 % des communes et 41 % des EPCI (avec des équipes de direction moins étoffées).

3.2-2 Analyse qualitative des données des 16 collectivités ayant accompli un cycle complet

Globalement, les 16 collectivités ou EPCI concernés ont nommé dans un nouvel emploi de direction une proportion de 34 % de femmes et 66 % d'hommes. L'exigence de 20 % minimum de chaque sexe fixée pour l'année 2014 est donc respectée.

Cependant, parmi ces collectivités ou EPCI, 4, soit 25 %, n'ont nommé dans un nouvel emploi de direction que des hommes, ne respectant pas l'exigence de parité fixée à 20 % pour l'année 2014. Il s'agit d'une région, une commune et deux EPCI.

12 collectivités ou EPCI ont respecté l'obligation de parité en nommant dans leurs nouveaux emplois de direction, 41,3 % de femmes globalement. Sont concernés 2 départements, 8 communes dont la ville de Paris, et 2 EPCI.

Parmi ces collectivités et EPCI, 4 d'entre eux, soit un tiers, ont nommé une proportion plus élevée de femmes que d'hommes.

Il est à remarquer qu'à la ville de Paris, les nouvelles nominations aux emplois les plus élevés ont été prononcées à parité totale entre les femmes et les hommes puisque 50 % des nouveaux directeurs de la ville de Paris nommés en 2014 sont des femmes.

En conclusion, il peut être relevé que les collectivités ou EPCI qui ont respecté l'obligation de parité sur un cycle sont allés, globalement, bien au-delà du pourcentage de 20 % fixé pour l'année 2014 et ont même dépassé l'objectif de parité fixé pour les années 2017 et suivantes (40 %).

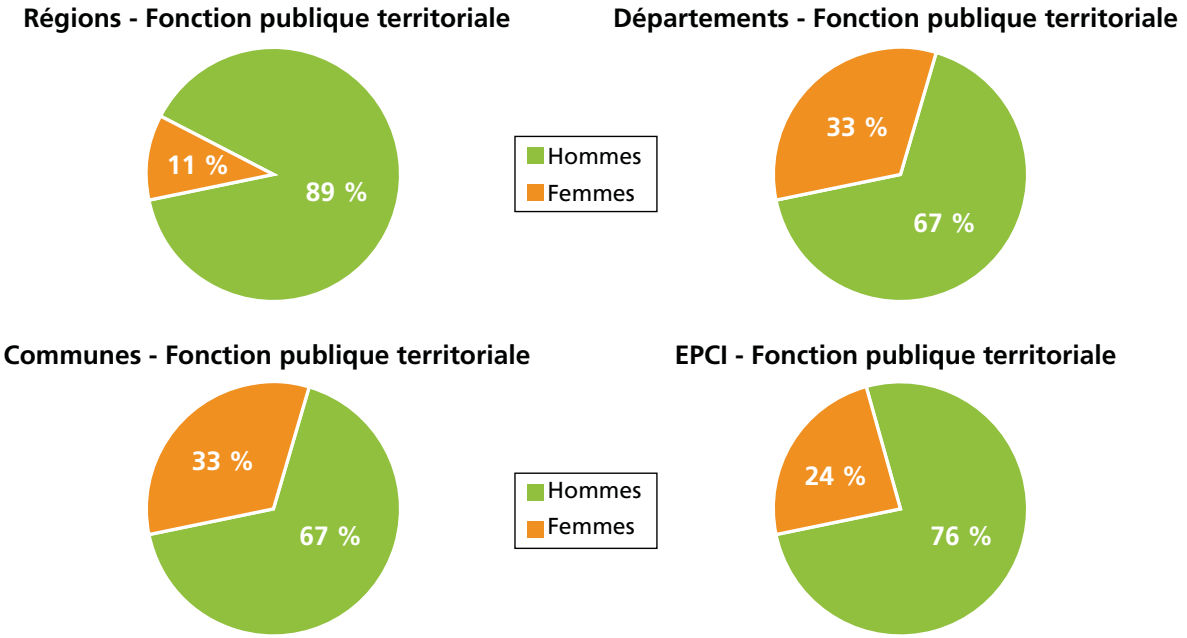
3.2-3 Analyse qualitative de l'ensemble des primo-nominations

A l'échelle de l'ensemble des collectivités et EPCI tenus à l'obligation, et tous emplois confondus, 28,5 % des primo-nominations aux emplois supérieurs de direction concernent des femmes.

Pour autant, on relève des disparités selon les types de collectivités et les types d'emplois.

En 2014, les régions n'ont confié un nouvel emploi de direction à une femme que pour 10 % des nominations, les EPCI ont nouvellement nommé 24 % de femmes, les départements ont nommé 32 % de femmes et les communes ont nommé 33 % de femmes.

Répartition Femmes/Hommes – Emplois fonctionnels primo-nominations 2014



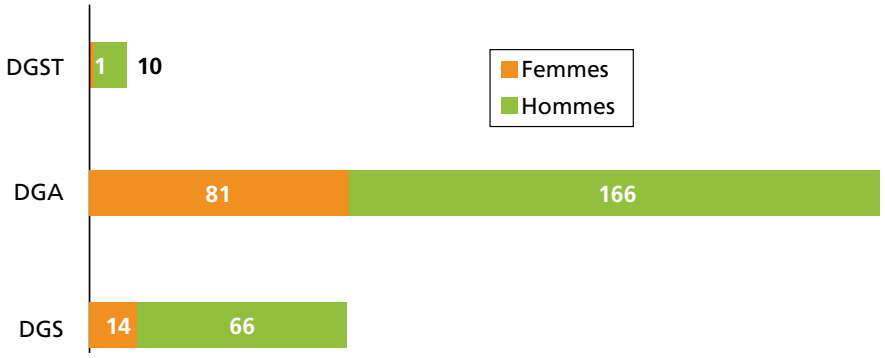
Au total, 17,5 % des primo-nominations de directeurs généraux des services (DGS), les emplois les plus élevés, concernent des femmes en 2014, les départements ayant le pourcentage le plus élevé avec 33 % de femmes nommées DGS.

Quant aux emplois de directeurs généraux adjoints (DGA), ils concernent une proportion plus élevée de femmes : globalement, 33 % des nouveaux emplois de DGA ont été confiés à une femme en 2014, les communes ayant le pourcentage le plus élevé avec 40 % de femmes nommées DGA.

Le seuil de 20 % fixé pour l'année 2014 est donc globalement respecté.

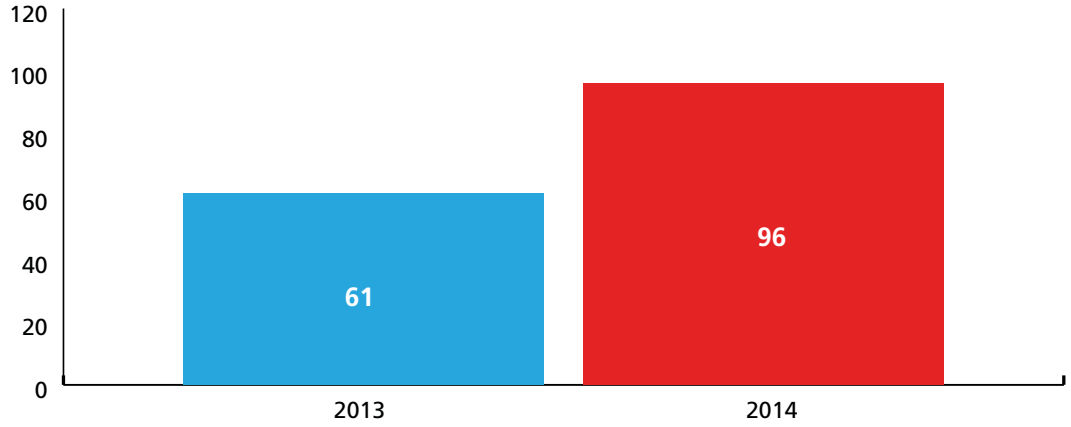
Par rapport à l'année dernière, l'enquête a révélé un nombre de nouvelles nominations beaucoup plus important, lié aux élections municipales, qui ont eu un impact sur les nouvelles nominations aux emplois supérieurs de direction dans les communes et les EPCI. 16 collectivités et EPCI ont réalisé un cycle complet en 2014 et deux seulement en 2013. Les tendances sont assez similaires : les régions nomment majoritairement des hommes et les emplois de direction les plus élevés sont confiés en grande partie à des hommes.

Nombre de primo-nominations dans la fonction publique territoriale en 2014



En 2014, le taux de nouvelles nominations de femmes (28,5 %) reste bien supérieur au seuil fixé à 20 % mais, pour autant, il est constaté une légère baisse par rapport à celui de 2013 (33 %).

Comparaison du nombre de primo-nominations de femmes entre 2013 et 2014 pour la fonction publique territoriale



A l'échelle de chaque collectivité concernée, les situations ne sont pas homogènes, et la poursuite du suivi du dispositif sur les cycles complets de 5 nominations permettra d'identifier l'impact de la législation, de façon plus affirmée.

3.3 La synthèse des nominations et des primo-nominations

Le tableau ci-dessous fait apparaître la répartition, par sexe, par emploi fonctionnel et par type de collectivité, avec les chiffres en valeur absolue et les pourcentages, des nominations de 2014.

Nominations toutes collectivités territoriales avec ville de Paris – 2014

	DGS			DGA (yc DGA d'arrondissements)			DGST			total		
	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes
Régions	7	0	0 %	25	3	11 %	0	0	0 %	32	3	8 %
Départements	25	4	14 %	59	31	34 %	1	0	0 %	85	35	29 %
Communes	49	13	21 %	77	53	41 %	8	0	0 %	134	66	33 %
EPCI	57	8	12 %	110	45	29 %	10	2	17 %	177	55	24 %
Total	**138**	**25**	**15 %**	**271**	**132**	**33 %**	**19**	**2**	**9 %**	**428**	**159**	**27 %**

Les trois tableaux ci-dessous font apparaître la répartition, par sexe, par emploi fonctionnel et par type de collectivité, avec les chiffres en valeur absolue et les pourcentages, des nouvelles nominations (ou « primo-nominations ») de 2014 pour l'ensemble des collectivités dont la ville de Paris, pour la ville de Paris seule et pour les 16 collectivités ou EPCI qui ont réalisé un cycle.

Primo-nominations toutes collectivités territoriales avec ville de Paris – 2014

	DGS			DGA (yc DGA d'arrondissements)			DGST			total		
	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes
Régions	3	0	0 %	14	2	12,50 %	0	0	0 %	17	2	10 %
Départements	8	3	33 %	35	19	35 %	1	0	0 %	44	22	32 %
Communes	24	6	20 %	53	35	40 %	5	0	0 %	82	41	33 %
EPCI	31	5	14 %	64	25	28 %	4	1	20 %	99	31	24 %
Total	**66**	**14**	**17,50 %**	**166**	**81**	**33 %**	**10**	**1**	**9 %**	**242**	**96**	**28,50 %**

Primo-nominations au sein de la ville de Paris – 2014

Emplois	Hommes	Femmes	TOTAL	% d'hommes	% de femmes
Directeurs des administrations parisiennes	4	4	8	50 %	50 %
Sous-directeurs des administrations parisiennes	10	4	14	71 %	29 %
TOTAL	**14**	**8**	**22**	**64 %**	**36 %**

Cycles complets en 2014 – Primo-nominations collectivités territoriales avec ville de Paris

2013 et 2014 (cycle)	Nombre de collectivités ou EPCI	DGS			DGA (yc DGA d'arrondissements)			DGST			total		
		Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes
Région	1	0	0	/	5	0	0 %	0	0	/	5	0	0 %
Départements	2	1	0	0 %	4	5	56 %	0	0	/	5	5	50 %
Communes	9	14	8	36 %	24	17	41,50 %	1	0	0 %	39	25	39 %
EPCI	4	2	0	0 %	15	4	21 %	1	0	0 %	18	4	22 %
Total	**16**	**17**	**8**	**32 %**	**48**	**26**	**35 %**	**2**	**0**	**0 %**	**67**	**34**	**34 %**

La fonction publique hospitalière : un taux de féminisation des primo-nominations de près de 55 % en augmentation de 27 points par rapport à 2013

4

Les nominations : 48 % de femmes 4.1

Les primo-nominations : un taux de féminisation témoignant d'une progression de la féminisation de l'encadrement supérieur dans ce versant de la fonction publique 4.2

Les enjeux pour la fonction publique hospitalière dans les prochaines années 4.3

La synthèse des nominations et des primo-nominations 4.4

La fonction publique hospitalière : un taux de féminisation des primo-nominations de près de 55 % en augmentation de 27 points par rapport à 2013

Les chiffres clés pour l'année 2014

182 nominations dans la fonction publique hospitalière dont :

- 52 % de nominations d'hommes,
- 48 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 139 étaient des primo-nominations dont :

- 45 % de primo-nominations d'hommes,
- 55 % de primo-nominations de femmes.

Rappel des chiffres clés pour l'année 2013

150 nominations dans la fonction publique hospitalière dont :

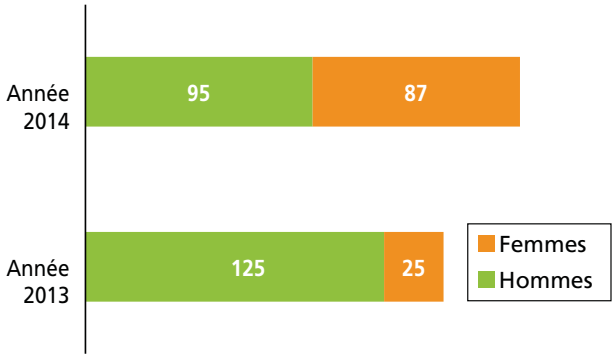
- 83 % de nominations d'hommes,
- 17 % de nominations de femmes.

Parmi ces nominations, 61 étaient des primo-nominations dont :

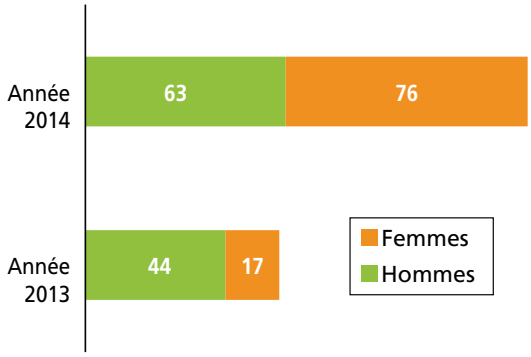
- 72 % de primo-nominations d'hommes,
- 28 % de primo-nominations de femmes.

2014, 182 agents ont été nommés [1] dans l'un des deux types d'emploi listés l'annexe du décret du 30 avril 2012. Parmi ces agents, 139 ont bénéficié d'une primo-nomination dont 55 % de femmes. A l'échelle de la fonction publique hospitalière, l'objectif de 20 % de personnes de chaque sexe primo-nommées est donc largement dépassé.

Nombre de nominations par sexe



Nombre de primo-nominations par sexe

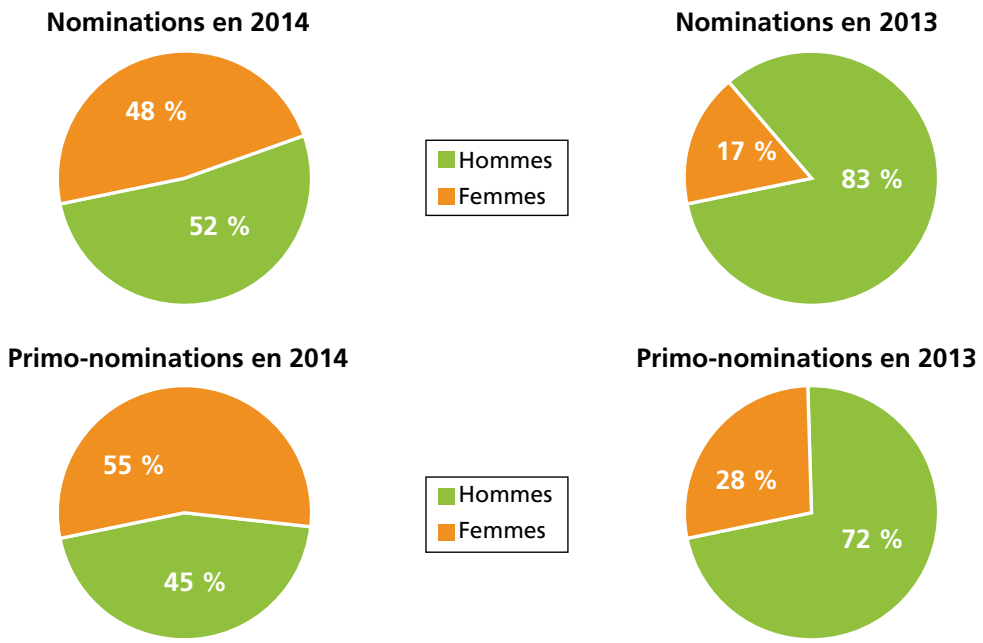


Il est intéressant de noter que le nombre de femmes primo-nommées représente 87 % du nombre total de femmes nommées au cours de l'année 2014, ce qui semble montrer que le dispositif des nominations équilibrées est un facteur important de féminisation des postes à haute responsabilité de la fonction publique hospitalière.

1 Les nominations regroupent tous les agents nommés sur un emploi de l'encadrement supérieur au cours de l'année civile. Elles comprennent les primo-nominations, les renouvellements sur un même type d'emplois et les nominations sur un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel.

4 La fonction publique hospitalière : un taux de féminisation des prlmo-nominations de près de 55 % en augmentation de 27 points par rapport à 2013

Représentation des 2 sexes dans les nominations et primo-nominations pour 2013 et 2014



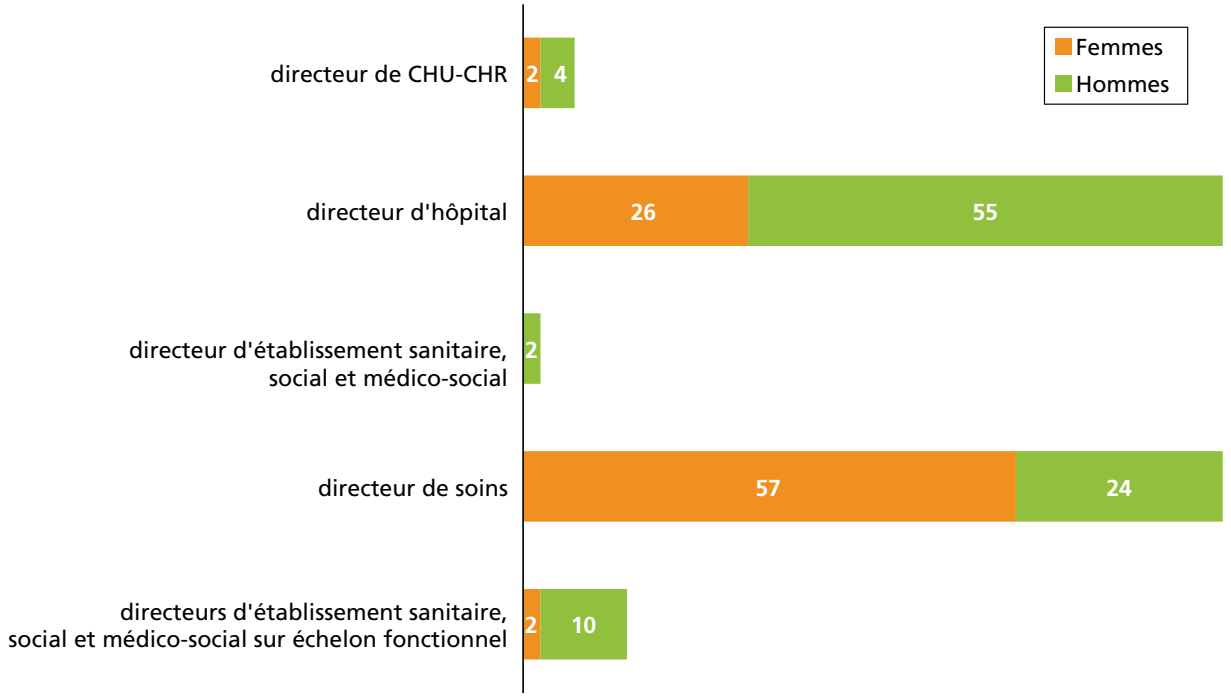
4.1 Les nominations : 48 % de femmes

Si l'obligation chiffrée de nominations équilibrées ne s'applique qu'aux « primo-nominations»[2], un bilan de l'ensemble des nominations de la fonction publique hospitalière est néanmoins réalisé

Sur 182 personnes nommées en 2014, 48 % étaient des femmes. Cette forte hausse de la féminisation des nominations (+31 points par rapport à 2013) s'accompagne d'une hausse du nombre de nominations par rapport à la première année de mise en œuvre du dispositif (150 nominations en 2013).

2 C'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel. Le champ d'application du dispositif des nominations équilibrées est présenté dans la première partie de ce rapport.

Nombre de nominations dans la fonction publique hospitalière en 2014



Une forte augmentation de la féminisation sur les emplois de type 1 et les emplois de type 2

Le taux de nominations de femmes s'élève à 33 % pour les 6 nominations constatées en 2014 sur les emplois de directeur de CHU-CHR. Il s'agit donc d'une augmentation significative par rapport à 2013, année lors de laquelle 8 nominations avaient été effectuées dont une seule avait concerné une femme.

Sur les emplois de type 2, le taux de féminisation des nominations dans la fonction publique hospitalière est de 48 %, soit 85 nominations de femmes sur les 176 nominations au total. Ce constat positif doit être nuancé par de fortes disparités entre les emplois. Alors que 70 % des 81 nominations de directeurs de soins effectuées en 2014 ont concerné des femmes, le taux de féminisation des nominations de directeur d'hôpital est de 32 % [3] pour un volume identique. Un fort taux de féminisation est néanmoins observé dans ces deux emplois, sur lesquels le plus grand nombre de nominations a été effectué en 2014. Le taux de féminisation des nominations sur les emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel est de 17 % (2 femmes nommées) et les deux emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social ont été pourvus par des hommes.

3 Il convient de rappeler qu'il existe un corps de directeur d'hôpital (d'environ 3000 agents en 2014) et un statut d'emploi qui concerne les 355 emplois de directeur d'hôpital à plus hautes responsabilités. Seul le statut d'emploi est concerné par le dispositif des nominations équilibrées.

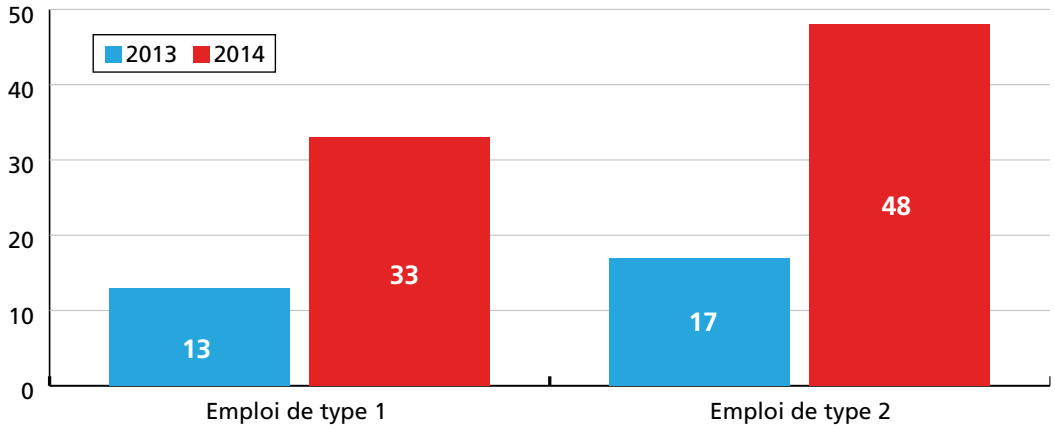
4 La fonction publique hospitalière : un taux de féminisation des prlmo-nominations de près de 55 % en augmentation de 27 points par rapport à 2013

Représentation des 2 sexes par types d'emploi pour les nominations de 2014

Par rapport à l'année 2013, un accroissement significatif du taux de féminisation des nominations est constaté pour les deux types d'emplois de la fonction publique hospitalière. Une augmentation de 21 points est enregistrée pour les emplois de type 1. Les emplois de type 2 ont connu la progression la plus importante, +31 points entre 2013 et 2014.

Comparaison de la répartition des nominations de femmes entre 2013 et 2014 par type d'emploi

(en %)



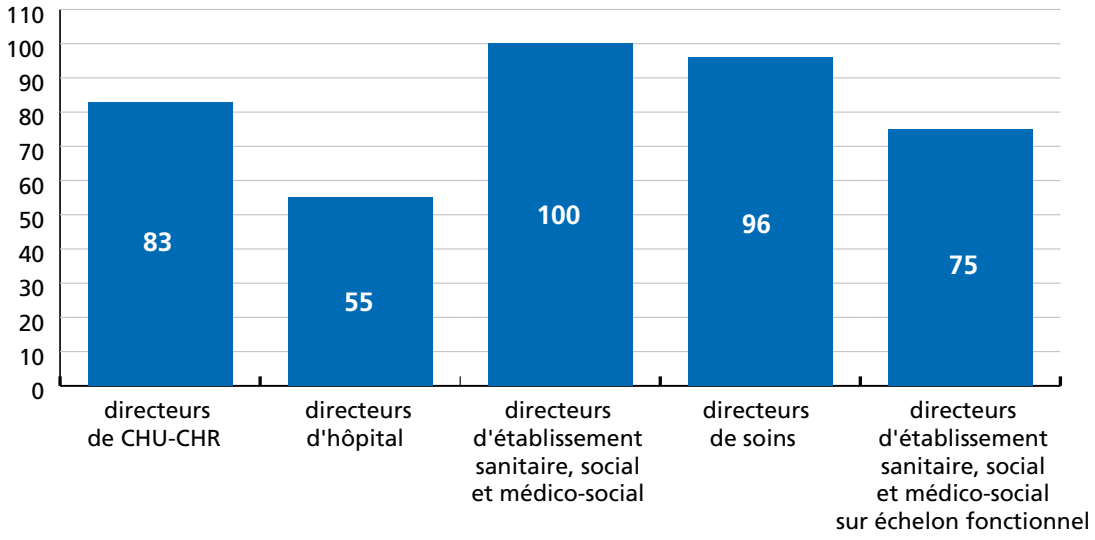
4.2 Les primo-nominations : un taux de féminisation témoignant d'une progression de la féminisation de l'encadrement supérieur dans ce versant de la fonction publique

Le dispositif des nominations équilibrées s'applique aux nouvelles nominations et non aux agents déjà nommés. Dans la fonction publique hospitalière, 76 des 87 femmes nommées ont fait l'objet d'une primo-nomination.

Pour la deuxième année de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées, il est constaté que pour l'ensemble des types d'emploi concernés, plus de 55 % de nominations sont des primo-nominations. L'obligation légale de représentation équilibrée des femmes et des hommes pesant sur ce flux a déjà ainsi des conséquences bénéfiques notables pour l'accès aux femmes aux emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique.

Taux des primo-nominations par emploi

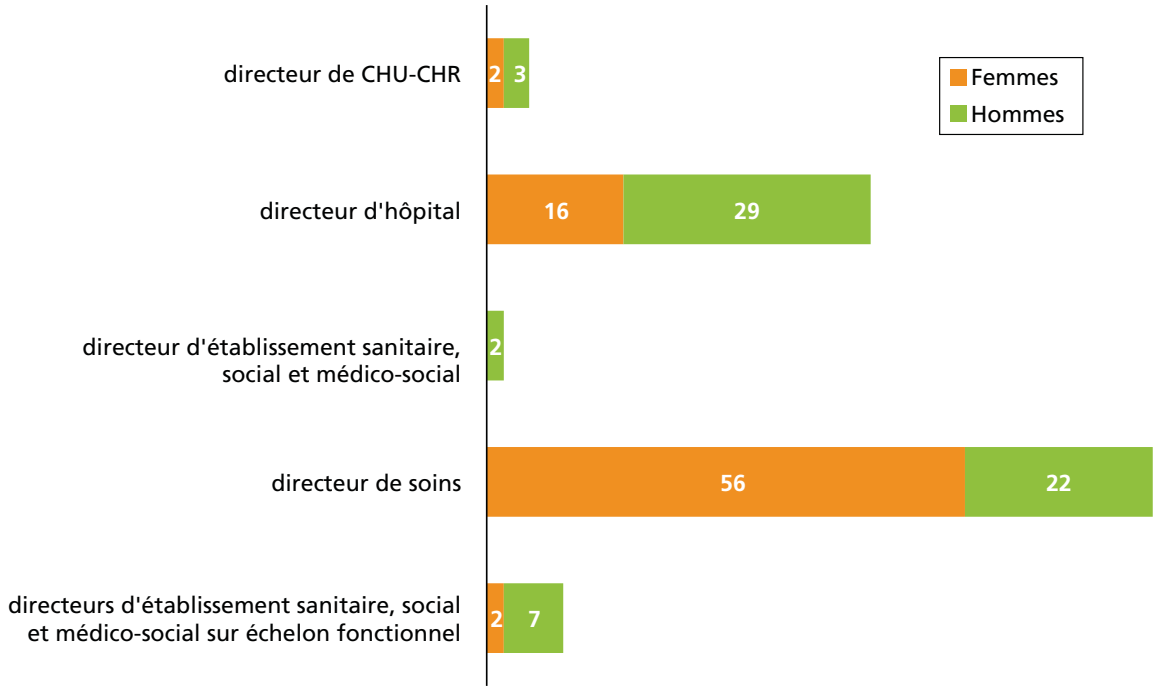
(en %)



Dans la grande majorité des emplois, les primo-nominations de femmes dépassent les 20 % mais des disparités importantes apparaissent, notamment en raison des différents volumes de primo-nominations selon les emplois. Ainsi, 56 primo-nominations de femmes ont été effectuées sur les emplois fonctionnels de directeur de soins sur 78 au total, soit un taux de primo-nominations féminines de 72 %. Le deuxième taux de féminisation des primo-nominations le plus élevé est celui des directeurs de CHU-CHR (40 %). Toutefois, il traduit des volumes de primo-nomination nettement plus faibles (2 femmes sur 5 primo-nominations au total). Concernant les emplois de directeur d'hôpital, 16 primo-nominations de femmes sur 45 primo-nominations au total permettent d'atteindre un taux de féminisation de 36 %. Un taux de féminisation de 22 % est enfin observé pour les 9 primo-nominations sur les postes de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel alors que la totalité des emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social ont été confiés à des hommes primo-nommés.

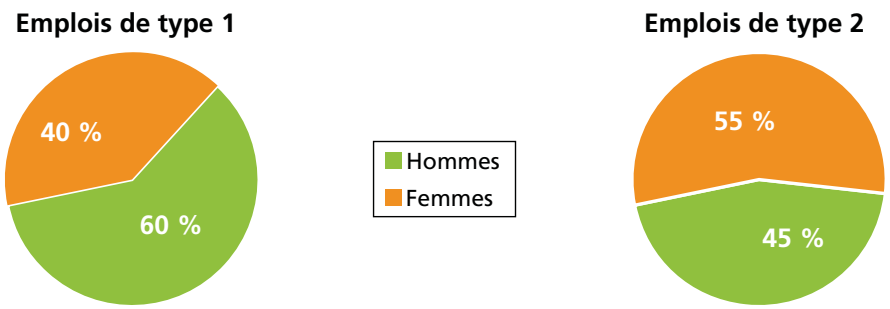
4 La fonction publique hospitalière : un taux de féminisation des prlmo-nominations de près de 55 % en augmentation de 27 points par rapport à 2013

Nombre de primo-nominations dans la fonction publique hospitalière en 2014



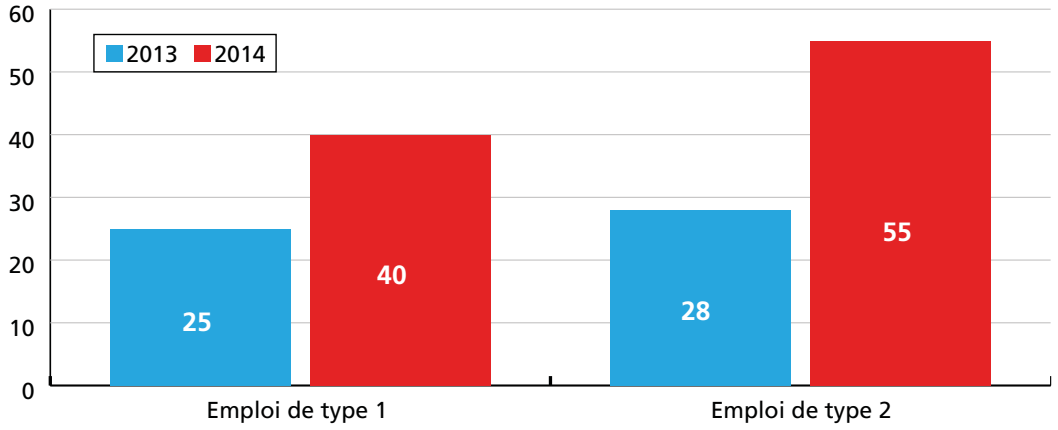
Ces taux de féminisation des primo-nominations dans les différents emplois de la fonction publique hospitalière concernés par le dispositif, permettent d'atteindre une représentation équilibrée des deux sexes dans les deux types d'emplois. Les primo-nominations dans les emplois de type 1 présentent ainsi un taux de féminisation de 40 %. Les primo-nominations dans les emplois de type 2 ont concerné principalement des femmes (55 % de primo-nominations féminines).

Représentation des 2 sexes dans les primo-nominations pour 2013 et 2014



En comparant avec l'année 2013, il est observé pour l'année 2014 une forte féminisation des deux types d'emploi. Une augmentation de 15 points est constatée pour les emplois de directeur de CHU-CHR (emplois de type 1). La progression de 24 points pour les emplois de type 2 est certainement due au nombre important de primo-nominations constatées cette année dans les emplois de directeur de soins en 2014 alors qu'aucune nomination dans ces emplois n'avait été recensée en 2013. Un taux de féminisation de plus de 40 % pour chaque type d'emplois permet une représentation relativement équilibrée des deux sexes sur les deux types d'emploi.

Comparaison de la répartition des primo-nominations de femmes entre 2013 et 2014 par type d'emploi
(en %)



4.3 Les enjeux pour la fonction publique hospitalière dans les prochaines années

La fonction publique hospitalière se distingue par un taux de primo-nominations de femmes de 55 % sur les postes à responsabilité pour l'année 2014. Elle dépasse ainsi largement l'objectif d'au moins 20 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe fixé par la loi du 12 mars 2012 pour l'année 2014. A partir du 1er janvier 2015, le seuil de primo-nominations de personnes de chaque sexe devra être de 30 % minimum. L'enjeu pour la fonction publique hospitalière pour les prochaines années est donc de maintenir cette représentation équilibrée et de la rendre plus homogène entre les différents emplois concernés par le dispositif.

4.4 La synthèse des nominations et des primo-nominations

La synthèse présentée ci-dessous est tirée du formulaire de déclaration de la direction générale de l'offre de soins du ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes à l'agent comptable du centrale national de gestion (CNG) et à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

4 La fonction publique hospitalière : un taux de féminisation des prlmo-nominations de près de 55 % en augmentation de 27 points par rapport à 2013

Nominations dans la fonction publique hospitalière pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations		Total des nominations	Répartition des nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
Directeurs de CHU-CHR	T1	4	2	6	67 %	33 %
Total emplois de type 1		**4**	**2**	**6**	**67 %**	**33 %**
Directeurs d'hôpital	T2	55	26	81	68 %	32 %
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social	T2	2	0	2	100 %	0 %
Directeurs de soins	T2	24	57	81	30 %	70 %
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel	T2	10	2	12	83 %	17 %
Total emplois de type 2		**91**	**85**	**176**	**52 %**	**48 %**
TOTAL		**95**	**87**	**182**	**52 %**	**48 %**

Primo-nominations dans la fonction publique hospitalière pour 2014

Emplois	Types d'emploi	Nombre de primo-nominations		Total des primo-nominations	Répartition des primo-nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
Directeurs de CHU-CHR	T1	3	2	5	60 %	40 %
Total emplois de type 1		**3**	**2**	**5**	**60 %**	**40 %**
Directeurs d'hôpital	T2	29	16	45	64 %	36 %
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social	T2	2	0	2	100 %	0 %
Directeurs de soins	T2	22	56	78	28 %	72 %
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel	T2	7	2	9	78 %	22 %
Total emplois de type 2		**60**	**74**	**134**	**45 %**	**55 %**
TOTAL		**63**	**76**	**139**	**45 %**	**55 %**

AGFIP	administrateur général des finances publiques
CBCM	contrôle budgétaire et comptable ministériel
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
CGEFI	Contrôle général économique et financier
CGIET	Conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies
CHU-CHR	centre hospitalier universitaire – centre hospitalier régional
DASEN	directeur académique des services de l'éducation nationale
DDI	direction départementale interministérielle
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGCL	Direction générale des collectivités locales
DGDDI	Direction générale des douanes et droits indirects
DGESCO	Direction générale de l'enseignement scolaire
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DGOS	Direction générale de l'offre de soins
DIRECCTE	direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DRAC	direction régionale des affaires culturelles
DRAAF	direction régionale de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt
IGF	Inspection générale des finances
IGPN	Inspection générale de la police nationale
SG	secrétaire général
SGAR	secrétaire général des affaires régionales
SGG	Secrétariat général du Gouvernement

ANNEXES

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique **1**

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 **2**

Tableau de renvoi des indicateurs du protocole vers les tableaux et graphiques concernés dans le rapport **3**

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

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 2e 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.

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

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.

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 1er trimestre 2013.

Le principe d'une présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de recrutement des concours, des examens professionnels et des comités de sélection dans les trois versants de la fonction publique sera mis en œuvre.

Mesure 7 Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Pour favoriser le développement professionnel, certaines conditions de succès doivent être réunies. En regard du diagnostic établi dans chaque administration, collectivité ou établissement, des objectifs seront fixés.

Ainsi, les employeurs publics veilleront à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient prioritairement situées dans une zone géographique proche des lieux de travail en respectant l'unicité et la qualité de la formation. Ils veilleront également à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les rythmes de travail des agents, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques.

Les employeurs publics développeront des outils pédagogiques, et en particulier l'utilisation de formations ouvertes à distance lorsque l'objet de la formation le justifie, en complément avec des formations présencielles 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.

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.

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 intègreront 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

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** *Toutes les données sont par sexe*	**Indicateurs 3FP présents dans le Rapport annuel "Égalité professionnelle" présenté devant le CCFP** *Toutes les données sont par sexe et issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique*	**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	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 (DGFiP - 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) Position-nement	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

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** *Toutes les données sont par sexe*	**Indicateurs 3FP présents dans le Rapport annuel "Égalité professionnelle" présenté devant le CCFP** *Toutes les données sont par sexe et issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique*	**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° Rémuné-rations		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 professionnels ; 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 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 1er 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	1er 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	1er 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	1er 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 "Égalité, mobilité, parcours professionnels" du CCFP ; constitution d'un GT associant les organisations syndicales	1er 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 1er trimestre 2013
	Présidence alternée F-H des jurys et comités de sélection	Circulaire	1er trimestre 2013

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	1er 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	1er 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	1er 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	1er trimestre 2013
		Élaboration de référentiels de formation sur les questions de harcèlement à l'attention des agents, gestionnaires RH, cadres	1er semestre 2013

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

Pour la Fédération autonome
de la fonction publique territoriale FA-FPT

Bruno COLLIGNON

Pour le Syndicat des manageurs 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

Photo : P. Bagein

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

1

LES COLLECTIONS
DE LA DGAFP

2013

Le 8 mars 2013 a été signé, sous l'égide de la ministre en charge de la fonction publique, **le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique**. Il intervient au terme d'une négociation qui a fait l'objet d'une large concertation, de l'automne 2012 au début de l'année 2013, avec les organisations syndicales représentatives et les employeurs de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Les signataires s'engagent dès à présent sur les quatre axes de ce protocole : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; l'égalité effective dans les rémunérations et les parcours professionnels ; une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la prévention des violences sur les lieux de travail.

RAPPORT ANNUEL

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistique « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique, dont sont issues les brochures « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.

© DGAFP - Bureau de la communication - Mars 2013

www.fonction-publique.gouv.fr

JORF n°0304 du 31 décembre 2013

Texte n°91

DECRET

Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

NOR: RDFF1328910D

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 bis ;

Vu l'avis du conseil commun de la fonction publique en date du 5 novembre 2013,

Décrète :

Article 1

I. — Le rapport annuel mentionné à l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation dans les fonctions publiques en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il présente les mesures mises en œuvre pour assurer cette égalité et les réalisations accomplies au cours de l'année écoulée.

II. — Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique comprend notamment des données dans les domaines suivants :

— conditions générales d'emploi ;

— rémunération ;

— formation ;

— conditions de travail ;

— congés ;

— organisation du temps de travail.

La liste des indicateurs contenus dans ces six domaines et devant figurer au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les fonctions publiques figure à l'annexe du présent décret.

Ce rapport est enrichi de données et de travaux de recherche complémentaires.

III. — Les informations figurant dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sont fondées sur les données publiées par le service statistique ministériel du ministère en charge de la fonction publique ainsi que, le cas échéant, sur d'autres données qui peuvent être collectées par voie d'enquête.

Article 2

Le ministre chargé de la fonction publique présente chaque année le rapport annuel mentionné à l'article 1er au conseil commun de la fonction publique.

Article 3

Ce rapport, accompagné de l'avis du conseil commun de la fonction publique, est transmis par le Premier ministre aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Article 4

La ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

SOCLE D'INDICATEURS PAR SEXE POUR LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

1° Conditions générales d'emploi	a) Effectifs	Effectifs physiques et en ETP (en ETPR pour la FPH) des titulaires et non-titulaires et autres statuts (militaires, ouvriers d'État, 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
		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

SOCLE D'INDICATEURS PAR SEXE POUR LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

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 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 n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)
5° Congés		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie hiérarchique ; nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques
		Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois ; congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental
6° Organisation du temps de travail	a) Organisation	Nombre de chartes du temps
	b) Temps partiel	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)
	c) Services de proximité	Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)
		Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)

Fait le 27 décembre 2013.

Jean-Marc Ayrault

Par le Premier ministre :

La ministre de la réforme de l'Etat,
de la décentralisation
et de la fonction publique,
Marylise Lebranchu

Socle d'indicateurs par sexe pour les trois fonctions publiques

			A retrouver dans le rapport dans les figures suivantes
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	**TITRE 2** : 1.1-1 à 1.1-18 ; 1.1-28
		Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et PCS	**TITRE 2** : 1.1-10 ; 1.1-11 ; 1.1-19 à 1.1-23 ; 1.1-30 ; 1.1-32 ; 2.4-2 ; 2.4-3
	b) Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps incomplet/non complet	**TITRE 2** : 5.2-1 à 5.2-7
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end (avec définition)	**TITRE 2** : 5.2-8 à 5.2-9
		Nombre d'agents rémunérés par des employeurs multiples 3 FP	*
	c) Comptes épargne-temps	Nombre d'agents ayant ouvert un CET ; nombre de jours stockés ; nombre de jours utilisés	**TITRE 2** : 3.1-8 ; 5.2-10 ; 5.2-11
	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)	**TITRE 2** : 2.1-1 à 2.1-10 ; 2.2-1 à 2.2-10
		Part d'embauche de travailleurs handicapés	**TITRE 2** : 1.1-24 ; 1.1-25
		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	**TITRE 2** : 1.3-18 ; 2.4-1 à 2.4-27
		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	**TITRE 2** : 1.1-17 ; 1.1-18 ; 1.3-1 à 1.3-9
		Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)	**TITRE 2** : 1.1-18 ; 1.3-1 à 1.3-9 **TITRE 3** : en entier
		Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis)	**TITRE 2** : 2.1-1 à 2.1-20 ; 2.2-1 à 2.2-10
	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 PCS (ultérieurement par motif) au cours de l'année/au cours des 3 ou 5 dernières années ; durée moyenne entre deux promotions	**TITRE 2** : 2.3-3 à 2.3-8
		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	**TITRE 2** : 2.3-1 à 2.3-8
		Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels	*

* Informations à venir dans les prochains rapports annuels (à partir de 2017).

Socle d'indicateurs par sexe pour les trois fonctions publiques

			A retrouver dans le rapport dans les figures suivantes
2° Rémunérations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par PCS ; rémunérations par décile	**TITRE 2** : 3.1-1 à 3.1-11
		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)	**TITRE 2** : 4.1-6 à 4.1-7
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et formation suite à concours interne ou changement de corps	**TITRE 2** : 4.1-1 ; 4.1-3 à 4.1-5
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)	**TITRE 2** : 1.5-1 à 1.5-2 ; 5.2-17
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	**TITRE 2** : 5.2-11
		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	**TITRE 2** : 5.2-11 ; 5.2-13 à 5.2-16
		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)	**TITRE 2** : 5.2-1 à 5.2-7
		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.)	**TITRE 2** : 7.1-1 ; 7.1-3 à 7.1-5
		Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)	**TITRE 2** : 1.4-2

** Informations non disponibles à ce stade dans les 3 versants de la fonction publique, mais relevant du bilan social présenté en CT.

Achevé d'imprimer par
N° d'imprimeur : - Dépôt légal : mars 2016 - Imprimé en France

LES COLLECTIONS
DE LA DGAFP

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
Édition 2015

Cette deuxième édition du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* présente l'actualité de la politique d'égalité en 2015, des retours d'expérience issus de la pratique des employeurs publics, ainsi que les enjeux pour 2016-2017. De nombreuses données statistiques sexuées sur les effectifs, les recrutements, les rémunérations, les conditions de travail et l'action sociale, notamment, offrent un panorama complet et comparé de la situation des agents publics. Enfin, le rapport sur les nominations équilibrées aux emplois de direction et à la décision du Gouvernement en 2014 met en perspective les avancées de cette politique innovante.

Outil de connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique, ce rapport au Parlement a vocation à éclairer l'ensemble des acteurs, au premier rang desquels les employeurs publics, les agents publics et leurs représentants.

Direction de l'information légale et administrative
ISBN : 978-2-11-099044-0
Imprimé par la Dila
Ouvrage non vendu

RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

LES ESSENTIELS

Cette collection -destinée à un large public -rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.

© DGAFP - Bureau de la communication - Avril 2016