Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ÉDITION 2016

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

RAPPORT ANNUEL
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Direction générale
de l'administration
et de la fonction publique
DRH de l'État

Dgafp

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

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

ÉDITION 2016

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 cheffe : Valérie PLOMB

Contributeurs

Bernard AMAT (ministères économiques et financiers - direction générale de l'administration et de la fonction publique - DGAFP)
Cécile APOLLIS (délégation ANFH Languedoc-Roussillon-PACA)
Cécile BATOU-TO VAN (DGAFP)
Perrine BIJEIRE (région des Pays de la Loire)
Isabelle BOSSON (direction générale des collectivités locales - DGCL)
Anne BRANLY (ministères économiques et financiers)
Anne de CASTELNAU (ministères économiques et financiers – Mission Diversité et Egalité professionnelle)
CNE Sylvie CLEMENT (ministère de l'Intérieur - Gendarmerie)
Colonel Philippe CORREOSO (ministère de l'Intérieur - Gendarmerie)
Anne-Claude DAUTEL (ministères sociaux)
Eléonore DUBOIS-DI MACARIO (ministères sociaux, Direction générale de l'offre de soins - DGOS)
Sylvie FERRAND-SACCHI (ministères sociaux)
Lieutenant-colonel Valérie FLORENT (ministère de l'Intérieur - Gendarmerie)
Sophie GUILBOT-CHRISTAKI (DGAFP)
Georges KAPLANSKI (Agence régionale de santé PACA)
Caroline KRYKWINSKI (DGAFP)
Frédérique LAHALLE (département de Seine-Saint-Denis)
Françoise LIEBERT (ministère en charge de l'agriculture)
Olivier MARY (DGAFP)
Jean-Claude MICHAUD (ministères sociaux)
Yasmine OUANNOUGHI (ministères économiques et financiers – Mission Diversité et Egalité professionnelle)
Cyrille PAJOT (DGAFP)
Dominique PARDOUX (DGAFP)
Sabino PATRUNO (département de Seine-Saint-Denis)
Philippe PARET (centre hospitalier de Jouarre, centre hospitalier de Brie-Comte-Robert et établissement public gérontologique de Tournan-en-Brie)
Alexandra PIERRE-ANGELOT (DGAFP)
Régis PINEAU (DGAFP)
Dominique PRINCE (ministères économiques et financiers – Mission Diversité et Egalité professionnelle)
Isabelle ROUX-TRESCASSES (ministères économiques et financiers - CGEFI)
Arnaud SEGUIN (ministères sociaux)
Flora SEGUIN (DGAFP)
Sandrine STAFFOLANI (DGAFP)

TITRE 2

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

Rédactrice en cheffe : Valérie PLOMB, assistée de Louise-Philomène MBAYE

Contributeurs

Christophe ANDREOLETTI (DGOS)
Amadou Yaya BA (DGAFP)
Eva BARADJI (DGAFP)
Mathieu BAUDRY (ministère de la Défense – Observatoire économique de la Défense)
Emmanuel BERGER (ministères économiques et financiers - Insee)
Olivier BERNARD (ministères économiques et financiers - direction du Budget)
Pierrick BONNIEU MILOT (DGAFP)
Alexandre BOURGEOIS (direction du Budget)
Nunzia BOUNAKLA (DGAFP)
Pierrette BRIANT (ministère de l'Education nationale - Depp)
Hélène CHAPUT (ministères sociaux - Drees)
Christian CHARRE (DGOS)
Natalie CHATAIGNIER (Caisse des dépôts et consignations – Ircantec)
Elise COUDIN (Insee)
Anne DARDEL (DGOS)
Marion DEFRESNE (ministère de l'Education nationale - Depp)
Céline DENNEVAULT (Drees)
Michel DUÉE (DGCL)
Jonathan DUVAL (DGAFP)
Nicolas ESPINOSA-GALMÈS (DGAFP)
Olivier FILATRIAU (DGAFP)
Adrien FRIEZ (DGAFP)
Christophe GALLIN (Service des retraites de l'État – DGFiP)
Loïc GAUTIER (Caisse des dépôts et consignations – CNRACL et FSPOEIE)
Nadine GAUTIER (DGAFP)
Elie GERSCHEL (DGAFP)
François GIQUEL (DGAFP)
Nathalie GOLOTTE (DGAFP)
Natacha GUALBERT (DGAFP)
Nadine GUIN (direction du Budget)
Safiédine HAMA (DGCL)
Salah IDMACHICHE (DGAFP)
Eva JULIA (Insee)
Romain LESUR (Service des retraites de l'État – DGFiP)
Frédérique MERCIER (Service des retraites de l'État – DGFiP)
Philippe MICALLEF (Caisse des dépôts et consignations – Ircantec)
Christophe MICHEL (Insee)
Martine MOISAN (DGAFP)
Jean-Louis PASTOR (DGAFP)
Laurent PICHARD (direction du Budget)
Claudine PINON (DGAFP)
Éric POUJARDIEU (Caisse des dépôts et consignations – CNRACL et FSPOEIE)
Anne REFFET-ROCHAS (DGAFP)
Emmanuel SAVARIN (DGAFP)
Emilie SÉNIGOUT (Insee)
Nicole SCHOEN (Insee)
Jean-Éric THOMAS (DGAFP)

TITRE 3

Rapport annuel pour l'année 2015 sur la mise en œuvre du dispositif des « nominations équilibrées » dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

Rédactrice en cheffe : Fanny FRANCES

Contributeurs

Anne AMSON (Mission cadres dirigeants du Secrétariat général du Gouvernement - SGG)
Odile BRISQUET (DGOS)
Christophe CALCAGNI (MCD – SGG)
Elisabeth de COUËSSIN (DGAFP)
Mathilde DRIOT (DGAFP)
Christian DUPUIS (DGOS)
Fanny FRANCES (DGAFP)
Nathalie GAILLARD (DGCL)
Nathalie GREEN (DGAFP)
Jean-Marc LESCURE (DGCL)
Xavier MAROTEL (DGAFP)
Alban NIZOU (Centre national de gestion - CNG)
Patricia PESON (DGAFP)
Aude PLUMEAU (DGCL)
Pierre PROFIZI (DGAFP)
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 : 978-2-11-152092-9

Le 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, a pour objectif d'améliorer chaque année la connaissance sur l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique.

Cette troisième édition détaille l'actualité de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et présente des retours d'expériences issues de la pratique des employeurs dans les trois versants de la fonction publique. De nombreuses données statistiques et des analyses offrent un panorama sexué des effectifs, des recrutements, de la mobilité et des départs à la retraite, des rémunérations mais également de la formation, des conditions de travail, des relations professionnelles et de l'action sociale. Enfin, le *Rapport sur les nominations équilibrées aux emplois de direction et à la décision du Gouvernement en 2015* met en perspective les avancées de ce dispositif innovant.

Le présent rapport a fait l'objet d'une présentation à l'assemblée plénière du Conseil commun de la fonction publique, lors de la séance du 31 janvier 2017.

TITRE 1

Actualité et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique 11

1 Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 15

1.1 Un accord structurant redynamisé par une nouvelle circulaire Égalité 17

1.2 Des textes législatifs qui font progresser l'égalité professionnelle 19

1.3 Des avancées dans la connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes 20

1.4 Une action cohérente menée avec le ministère en charge des Droits des femmes : les conférences de l'égalité 2016-2017 et le premier Plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2016-2020 21

1.5 Les labellisations Diversité et Égalité professionnelle : tous les ministères s'engagent 23

1.6 La montée en puissance du dispositif de nominations équilibrées 26

1.7 Des travaux innovants sur les risques discriminatoires dans la fonction publique et l'accompagnement des écoles de service public : les missions L'HORTY et ROUSSELLE 26

1.8 L'alternance des présidences de jurys et le nouveau Répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME) pour favoriser la professionnalisation du recrutement 28

1.9 La résorption des écarts salariaux entre les femmes et les hommes : des travaux méthodologiques avec les ministères et la mission DESCAMPS-CROSNIER 29

1.10 L'action sociale en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle 29

1.11 La prévention des violences, du harcèlement et des comportements sexistes 30

2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique 33

2.1 La déclinaison du protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes 37

2.2 La réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, et la mise en place d'un baromètre social 38

2.3 Les nominations équilibrées aux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant 41

2.4 L'information, les événements, la formation et les publications 43

2.5 La labellisation des procédures RH 51

2.6 La mixité des métiers 53

2.7 Les réseaux et les associations 59

2.8 L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la gestion des congés familiaux et du temps partiel 61

2.9 La lutte contre les violences et le harcèlement 65

SOMMAIRE

TITRE 2

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique 71

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique 75

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2014 : caractéristiques des agents 77
1.2 Les effectifs physiques et la part des femmes dans les trois versants de la fonction publique 83
1.3 Les statuts et les catégories hiérarchiques 91
1.4 Les âges 97
1.5 Les diplômes 105
1.6 Les travailleurs handicapés 107
1.7 La situation de famille des agents publics 109

2 Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique 111

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014 113
2.2 Les recrutements internes, examens professionnels et concours réservés dans la fonction publique 129
2.3 La mobilité professionnelle dans la fonction publique 139
2.4 Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique 155

3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique 185

3.1 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2014 187

4 Formation 205

4.1 La formation statutaire et professionnelle dans les ministères 207

5 Conditions, organisation et temps de travail 209

5.1 La quotité de temps de travail 211
5.2 Le forfait 225
5.3 Le congé parental 227
5.4 Les accidents de travail et accidents de trajet 231

6 Relations professionnelles 233

6.1 Le dialogue social 235
6.2 Les sanctions disciplinaires et mesures prises pour insuffisance professionnelle 237

7 Action sociale 239

7.1 L'action sociale 241

TITRE 3

Rapport annuel pour l'année 2015 sur la mise en œuvre du dispositif des « nominations équilibrées » dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique 245

Introduction 247

Acronymes 248

1 Synthèse générale : une légère augmentation du taux de femmes primo-nommées entre 2013 et 2015 251

1.1 Les chiffres-clés 253

2 La fonction publique de l'Etat : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33%) 257

2.1 Les chiffres-clés 259

2.2 Une augmentation de 3 points de la part des primo-nominations féminines dans un contexte global de diminution du nombre de primo-nominations 259

2.3 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels 261

2.3.1 Les chiffres-clés 261

2.3.2 Les emplois laissés à la décision du Gouvernement en administration centrale : une diminution continue des primo-nominations féminines depuis 2013 262

2.3.3 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de direction de l'administration centrale de l'Etat : un taux de primo-nominations féminines stable au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées 263

2.3.4 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois direction de l'administration territoriale de l'Etat 265

2.4 Les nominations et les primo-nominations dans chaque département ministériel : un objectif atteint et/ou dépassé dans 9 des 11 départements ministériels 266

2.4.1 Le ministère des Affaires étrangères a progressé depuis 2013 et a atteint le taux légal des femmes primo-nommées (30%) en 2015 267

2.4.2 Le ministère en charge des affaires sociales a fait progresser la représentation des femmes sur les postes d'encadrement supérieur de 5 points par rapport à 2013 271

2.4.3 Le ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt : un taux de primo-nomination féminine qui dépasse de 7 points l'objectif légal fixé pour l'année 2015, mais stable depuis 2013 277

2.4.4 Le ministère de la Culture et de la Communication a presque atteint en 2015 le taux légal de primo-nominations de femmes, après avoir connu en 2013 une année exceptionnelle de quasi parité dans les primo-nominations (48% de femmes pour un objectif fixé à 20%) 283

2.4.5 Le ministère de la Défense et des Anciens Combattants a dépassé le taux légal de femmes primo-nommées (33%) et connait une progression depuis le début du dispositif en 2013 (26%) 288

SOMMAIRE

2.4.6 Les ministères en charge de l'environnement, de l'énergie et de la mer et du logement et de l'habitat durable : un taux de primo-nominations féminines en hausse de 6 points par rapport à 2014 293

2.4.7 Les ministères économiques et financiers : une hausse de 11 points des femmes primo-nommées, marquant la politique dynamique du ministère pour dépasser les objectifs fixés par le législateur 299

2.4.8 Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche : un objectif atteint et dépassé mais inférieur de 3 points au taux réalisé en 2013 308

2.4.9 Le ministère de l'Intérieur a dépassé de 3 points l'objectif légal en 2015 314

2.4.10 Le ministère de la Justice : un taux de primo-nominations féminines de 46%, proche de la parité 322

2.4.11 Les Services du Premier ministre : les efforts doivent être poursuivis pour atteindre l'objectif de 30% fixé par le législateur 326

3 La fonction publique territoriale : 29,5% de primo-nominations féminines pour les 28 collectivités ayant effectué un cycle complet de primo-nominations 333

3.1 Les chiffres-clés 335

3.2 Rappel des spécificités du dispositif dans la fonction publique territoriale 336

3.3 Analyse des résultats 336

3.4 Synthèse 338

4 La fonction publique hospitalière : un objectif atteint malgré une diminution de 15 points par rapport à 2014 341

4.1 Les chiffres-clés 343

4.2 Panorama des nominations et des primo-nominations dans la fonction publique hospitalière en 2015 343

4.3 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1 344

4.4 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2 345

4.4.1 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital 346

4.4.2 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social 346

4.4.3 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois fonctionnels de directeur des soins 346

4.4.4 Les nominations et les primo-nominations de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel 347

4.5 Synthèse 348

4.5.1 Nominations dans la fonction publique hospitalière pour 2015 348

4.5.2 Primo-nominations dans la fonction publique hospitalière pour 2015 348

4.5.3 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015 dans la fonction publique hospitalière 348

ANNEXES **349**

ANNEXE 1 : Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique **351**

ANNEXE 2 : Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique **373**

ANNEXE 3 : Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique **377**

ANNEXE 4 : Tableau de renvoi des indicateurs du protocole vers les tableaux et graphiques concernés dans le rapport **383**

ANNEXE 5 : Rappel du cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées **385**

1. Le champ et les modalités d'application du dispositif **385**

1.1 Les emplois concernés par le dispositif 385

1.2 Tous les emplois listés en annexe du décret du 30 avril 2012 entrent dans le champ du dispositif quelle que soit l'origine statutaire des agents qui les occupent 386

1.3 Seules les « primo-nominations » dans les emplois concernés sont soumises à l'obligation de nominations équilibrées 387

1.4 Le taux s'apprécie dans un périmètre précis propre à chaque versant de la fonction publique 388

2. Une montée en charge progressive des objectifs à atteindre **389**

3. Le suivi et l'analyse de la disposition **390**

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 – éd. 2016

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 – éd. 2016.*

Dans l'accord du 8 mars 2013	Thématique	Dans le rapport annuel Egalité - édition 2015
Préambule	Déclinaison du protocole	Titre 1, partie 1 Actualité (déclinaison dans trois ministères) et partie 2 Retours d'expérience (Fiche 1)
Axe 1		
Mesure 1.1	Rapport annuel sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique	Rapport sur l'égalité professionnelle - édition 2016
Mesure 1.2	Rapport de situation comparée (RSC) dans le bilan social	Titre 1, partie 2 Retours d'expérience (Fiche 2)
Mesures 2 et 3	Représentation équilibrée F-H dans les instances de dialogue social	Titre 2, partie 6.1 : 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	Titre 1, partie 1 (rapport DESCAMPS-CROSNIER) ; Titre 2, partie 3
Mesure 5.1	Lutte contre les stéréotypes	Titre 1, partie 2 Retours d'expérience (Fiches 5 à 10)
Mesure 5.4	Mixité des métiers	•Titre 1, partie 2 Retours d'expérience (Fiches 12 à 15) ; Titre 2 partie 1 : statistiques sur les métiers et filières
Mesures 6, 7 et 8	Vers un recrutement exemplaire ; faciliter l'accès à la formation ; supprimer les freins à l'avancement	•Titre 1, partie 1 : actualité sur les conférences de l'égalité, le levier RH de labellisation, les missions L'HORTY et ROUSELLE, l'alternance femmes-hommes des présidence de jurys, la nouvelle édition du RIME ; Titre 2, partie 2 : statistiques sur les recrutements internes, externes, la mobilité et les formations ; Titre 3 sur les dispositifs de nominations équilibrées dans les EDD
Axe 3		
Mesures 10, 11 12, 13 et 14	Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	•Titre 1, partie 1 Actualité (budget Action sociale) et Retours d'expérience (Fiches 17 à 19) ; Titre 2, partie 7 (Action sociale)
Axe 4		
Mesure 15	Lutte contre les violences faites aux agents	Titre 1, partie 1 Actualité (publication du 5ème plan de lutte contre les violences faites aux femmes ; publication du guide DGAFP) ; partie 2, Retours d'expérience (Fiches 20 à 22)

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° 83-634 du 13 juillet 1983, modifié** 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

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

Un accord structurant redynamisé par une nouvelle circulaire Égalité 1.1

Des textes législatifs qui font progresser l'égalité professionnelle 1.2

Des avancées dans la connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes 1.3

Une action cohérente menée avec le ministère en charge des droits des femmes : les conférences de l'égalité 2016-2017 et le premier Plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2016-2020 1.4

La labellisation Diversité et Égalité professionnelle : tous les ministères s'engagent 1.5

La montée en puissance du dispositif de nominations équilibrées 1.6

Des travaux innovants sur les risques discriminatoires dans la fonction publique et l'accompagnement des écoles de service public : les missions L'HORTY et ROUSSELLE 1.7

L'alternance des présidences de jurys et le nouveau Répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME) pour favoriser la professionnalisation du recrutement 1.8

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

1

La résorption des écarts salariaux entre les femmes et les hommes : des travaux méthodologiques avec les ministères et la mission DESCAMPS-CROSNIER 1.9

L'action sociale en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle 1.10

La prévention des violences, du harcèlement et des comportements sexistes 1.11

1.1 Un accord structurant redynamisé par une nouvelle circulaire Égalité

La mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013

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 représentants des employeurs publics et à l'unanimité 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 du harcèlement sur le lieu de travail.

De nombreuses mesures sont déjà mises en œuvre, notamment la publication des trois premières éditions du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* ; 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 du *Répertoire interministériel des métiers de l'État* (RIME, avril 2017) et des répertoires des métiers de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière avec des métiers systématiquement nommés au féminin et au masculin ; la présentation 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), la publication d'un *Guide de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement dans la fonction publique* (DGAFP, janvier 2017) et du *Guide des congés familiaux et du temps partiel dans la fonction publique* (DGAFP, mars 2017) (les documents déjà publiés sont disponibles sur *www.fonction-publique.gouv.fr*).

Quatre ans après le 8 mars 2013, la légitimité de cette politique ne fait plus débat : les employeurs, les agents, les partenaires syndicaux se sont approprié la démarche, les outils et les objectifs.

Une nouvelle circulaire d'application de l'accord du 8 mars 2013

À l'issue d'un diagnostic partagé avec les employeurs publics et les organisations syndicales représentatives de la fonction publique sur la mise en œuvre du protocole, la ministre de la Fonction publique s'est engagée, lors de la réunion plénière du Conseil commun de la fonction publique du 23 mai 2016, **à donner un nouvel élan à la mise en œuvre de l'accord de 2013**. Un projet de circulaire relatif à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été présenté, à la rentrée 2016, aux employeurs publics et aux organisations syndicales dans le cadre de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique ; le texte définitif a été publié le 22 décembre 2016 *(voir en Annexe 3)*.

Cette circulaire est structurée en **quatre parties**, suivant ainsi les grands axes de l'accord de 2013.

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

Partie 1 - Afin de mieux **décliner l'accord du 8 mars 2013 dans chacune des administrations publiques (axe 1),** la ministre de la Fonction publique demande aux administrations de renforcer le **dialogue social** (1.1), en présentant chaque année un état des lieux de la mise en œuvre de l'accord devant chaque conseil supérieur, pour le versant le concernant, à partir de 2017. Le déploiement de l'accord s'appuie sur la production d'un bilan social et d'un bilan de situation comparée entre les femmes et les hommes (RSC) et de mise en œuvre d'accords à chaque niveau pertinent, et à défaut, de plans d'action. De plus, la ministre rappelle l'engagement des ministères à candidater **au Label Diversité, et dans le cadre du dispositif « alliance », au Label Égalité professionnelle** (voir *infra*). Les employeurs des versants territoriaux et hospitaliers sont également incités à s'inscrire dans cette démarche vertueuse. Un bilan des candidatures des organismes publics au Label Égalité et au Label Diversité sera établi annuellement dans le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, à partir de l'édition 2017. Enfin (1.3), employeurs et organisations syndicales sont tenus de **favoriser une représentation équilibrée des instances de concertation** (voir *infra*).

Partie 2 - Afin de **parvenir à l'égalité de traitement en matière de rémunération, de parcours professionnels et de pensions,** les employeurs doivent mettre en œuvre **la présidence alternée des jurys et comités de sélection, nouvelle obligation instaurée par la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté** (2.1), en complément de la composition équilibrée de ces organes (40 % minimum de chaque sexe) et de leur formation à la prévention des discriminations (voir *infra*). Cette disposition législative est d'application directe. Les employeurs sont appelés à accompagner cette mesure en renforçant les viviers de personnes-ressources. La mise en place de binômes mixtes (président et vice-président de sexe différent) pourra également faciliter l'alternance.

La résorption des écarts salariaux entre les femmes et les hommes (voir *infra*) (2.2), la vigilance sur les obligations de **mobilité géographique,** ainsi que la transmission des **données sexuées concernant les avancements et les promotions des agents publics aux membres des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires** préalablement à l'examen par ces instances des décisions individuelles (2.3) complètent cet axe.

Partie 3 - Les employeurs publics sont appelés à **innover dans les organisations de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle,** notamment en organisant le déploiement du **télétravail** dans la fonction publique (3.1), en élaborant et en veillant au respect des chartes des temps (3.2) et en développant l'action sociale en faveur de l'égalité professionnelle (voir *infra*) (3.3).

Partie 4 **- Enfin, aucune violence, aucun harcèlement sexuel ou moral, aucun agissement sexiste ne doit être laissé sans réponse.** Il est de la responsabilité des employeurs publics de mettre en place des dispositifs efficaces de protection contre les violences et contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail. De même, il convient d'étendre l'application des dispositifs prévus pour la prévention et le traitement des violences et du harcèlement sur le lieu de travail, **aux violences et au harcèlement d'origine extraprofessionnelle détectés sur le lieu de travail** (4.1). En outre, aucun fonctionnaire ne doit subir **d'agissement sexiste** (4.2), défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (voir *infra*). Cet enjeu doit être prévu dans les plans d'action en matière d'égalité professionnelle, ainsi que dans les référentiels de formation en matière d'égalité professionnelle.

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. Les ministères qui ne disposent pas d'un tel accord ont mis en place un plan d'action (ministère de l'Économie et des Finances, par exemple) ou vont relancer la négociation.

1.2 Des textes législatifs qui font progresser l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle est ancrée dans la fonction publique, notamment grâce à des textes de loi qui assurent la pérennité et le déploiement de cette politique.

La **loi n° 2012-347 du 12 mars 2012** prend effet progressivement. Ainsi, l'obligation de représentation équilibrée dans l'encadrement supérieur s'élevait à 20 % de primo-nominations en 2013 et 2014, puis à 30 % en 2015 et 2016 et 40 % à partir de 2017. L'obligation de 40 % minimum de chaque sexe dans les jurys et comités de sélection 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 (voir *infra*) et dans les conseils d'administration des établissements publics ou l'instauration d'un égal accès des femmes et des hommes dans les autorités administratives indépendantes et les autorités publiques indépendantes.

La **loi n° 2016-483 du 20 avril 2016** relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires rend notamment effective la mesure 10 de l'accord du 8 mars 2013 : elle inscrit dans le statut de la fonction publique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Par ailleurs, l'article 9 *bis* du titre I du statut général des fonctionnaires, modifié par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, prévoit qu'au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel, les listes de candidats aux élections professionnelles soient composées d'un nombre de femmes et d'hommes proportionnel aux effectifs respectifs représentés au sein de l'instance concernée. Ainsi, une représentation équilibrée est prévue dans les collèges des organisations syndicales et des employeurs publics au sein du Conseil commun de la fonction publique, ainsi que 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 à partir du 1er janvier 2019. Le décret d'application de la mesure de représentation équilibrée dans les instances de concertation sera publié au cours du premier trimestre 2017. Les partenaires sociaux seront associés au suivi des modalités de mise en œuvre de ces dispositions nouvelles.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit la **condamnation des agissements sexistes** dans le statut général de la fonction publique (art. 6 *bis* de la **loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)** : « *Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* »

La **loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017** relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit notamment l'obligation d'assurer une présidence alternée femme-homme des jurys et comités de sélection et la réaffirmation du principe d'égalité de traitement des candidats dans les avis de concours.

1.3 Des avancées dans la connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes

Les rapports prévus par la loi

Prévu par la loi n° 2013-347 du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013, le ***Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*** présente l'actualité de la politique d'égalité dans la fonction publique et des retours d'expérience dans les trois versants, une synthèse des données sexuées et des analyses statistiques en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelles, de conditions de travail, de rémunération, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, et enfin les résultats détaillés des nominations et primo-nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur. Le rapport est présenté en réunion plénière du Conseil commun de la fonction publique, puis transmis au Parlement (disponible sur *www.fonction-publique.gouv.fr*). Le présent texte est la troisième édition du rapport.

En outre, depuis 2014, 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. Ces données sont présentées devant chaque comité technique et permettent de définir un plan d'action adapté localement. Les employeurs des versants territoriaux et hospitaliers sont également tenus de publier un RSC.

Enfin, l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (précisé par le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015) prévoit que, dans les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport est présenté devant l'organe délibérant sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en deux parties : la première partie concerne le fonctionnement de la collectivité ou de l'EPCI (volet RH), la seconde partie, les politiques qu'il ou elle mène sur son territoire et, pour chaque partie, les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Ces dispositions sont applicables aux communes et 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. Un guide pratique *Réaliser un rapport de situation comparée* a été élaboré par le Service des droits des femmes et à l'égalité (SDFE) avec le Centre Hubertine Auclerc.

Les publications statistiques et sociologiques

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*, des travaux économétriques sur **les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes**, cofinancés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et le Défenseur des droits, 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 de la Fonction publique (la synthèse de ces travaux est disponible sur *www.fonction-publique.gouv.fr*).

Enfin, les travaux statistiques portant sur la mobilité, le temps partiel, les recrutements, publiés par la DGAFP en 2016, alimentent la réflexion et l'action sur les questions d'égalité professionnelle.

1.4 Une action cohérente menée avec le ministère en charge des droits des femmes : les conférences de l'égalité 2016-2017 et le premier Plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2016-2020

Les conférences de l'égalité

Chaque année, à l'automne, lors des conférences de l'égalité pilotées par le ministère en charge des Droits des femmes, les ministères présentent les avancées de leur plan d'action égalité sur les deux volets « politiques publiques » et « ressources humaines », les priorités de ce dernier volet étant portées par le cabinet en charge de la fonction publique et par la DGAFP.

En 2016, à la suite de la conférence de lancement réunissant les cabinets ministériels qui s'est tenue en septembre, 16 conférences ont eu lieu en octobre et novembre.

Les objectifs RH, passés en revue avec chaque ministère pour en évaluer l'atteinte, s'articulent notamment autour de trois axes :

1 - Faire de l'égalité professionnelle un objet de dialogue social afin que cette priorité s'intègre dans les collectifs de travail :

- signer et mettre en œuvre un accord Égalité professionnelle,
- entrer dans la démarche de labellisation Diversité et Égalité professionnelle.

2 - Assurer des parcours attractifs pour les femmes et une égalité de traitement entre les femmes et les hommes :

- mettre fin aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- favoriser la mixité des métiers,
- mettre en œuvre les nominations équilibrées aux emplois supérieurs et dirigeants,
- former les jurys de concours,
- mener des revues des cadres et des actions ciblées pour constituer des viviers (notamment pour faciliter des nominations équilibrées),
- constituer des réseaux de femmes.

3 - Prévenir et mettre fin à toute situation de violence, de harcèlement et agissements sexistes.

Les conférences de l'égalité demeurent des jalons essentiels pour stimuler l'engagement des ministères en matière d'égalité professionnelle et passer en revue les actions conduites. Le portage est toujours de haut niveau (présence des cabinets et des DRH, souvent accompagnés des directions métiers).

Les conférences de 2016 ont mis en évidence les progrès accomplis dans certains domaines : la production de rapport de situation comparée dans presque tous les ministères ; les primo-nominations équilibrées respectées par tous les ministères (même si inégales selon les emplois concernés) ; une forte dynamique des réseaux de femmes ; l'engagement dans la démarche

de labellisation, voire d'une double labellisation Égalité/Diversité (ministères de l'Économie et des Finances, ministères sociaux, ministère de la Culture, ministère de l'Intérieur, etc.).

Dans un esprit de coopération et de mise en commun de retours d'expérience, la DGAFP, soutenue dans cette démarche par le cabinet en charge des droits des femmes, profite de ces rencontres pour faire partager aux différents ministères les initiatives duplicables de leurs pairs en les incitant à se mettre en contact, par exemple, dans le cadre de la création d'un baromètre social (ministères sociaux) ou de l'organisation d'un colloque scientifique (ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche).

Le lancement du premier Plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2016-2020 (PIEP)

Le premier Plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2016-2020 a été lancé, en octobre 2016, lors de la semaine de l'égalité professionnelle. Piloté par le ministère en charge des droits des femmes et réalisé en collaboration avec de nombreux interlocuteurs, dont la DGAFP, ce plan a vocation à « *ancrer, diffuser, évaluer et moderniser l'action publique en faveur de l'égalité professionnelle* », dans tous les domaines de la vie économique et sociale.

Il s'articule autour de 71 mesures regroupées en 4 objectifs :

- lutter contre les stéréotypes sexistes et favoriser la mixité professionnelle ;
- accompagner le dialogue social et la mise en œuvre de la loi pour assurer l'égalité professionnelle ;
- garantir les droits des femmes et promouvoir leur accès aux responsabilités professionnelles ;
- rendre compte de l'action publique partenariale.

1.5 Les labellisations Diversité et Égalité professionnelle : tous les ministères s'engagent

En cohérence avec les accords et dispositifs déjà déployés pour renforcer l'exemplarité des employeurs publics et moderniser les ressources humaines dans la fonction publique, le Label Diversité et le Label Égalité professionnelle sont des leviers innovants pour prévenir les discriminations, et promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité dans la fonction publique.

Créé en 2008 et propriété de l'État, le Label Diversité contribue à la prévention des discriminations et à la promotion de la diversité des recrutements dans les secteurs privé et public. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines au regard du risque de discrimination en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi, et d'engager les actions correctrices pertinentes. Cette certification, délivrée par l'AFNOR Certification, reconnaît et contribue à faire connaître les pratiques vertueuses, notamment en termes de recrutement et d'évolution professionnelle, en valorisant la diversité dans la sphère du travail.

La commission nationale du Label Diversité, composée de quatre collèges, réunit les représentants de l'État, des organisations patronales, des organisations syndicales de salariés et des experts désignés par l'Association nationale des directeurs de ressources humaines. Elle est présidée par l'État et plus précisément par la DGAFP quand les organismes candidats relèvent du secteur public.

En 2016, plus de 300 entités juridiques étaient titulaires du Label Diversité, dont **16 dans la fonction publique** : le ministère de l'Économie et des Finances, les ministères sociaux, trois agences régionales de santé, une autorité indépendante (le Conseil supérieur de l'audiovisuel – CSA), l'École de management de Strasbourg, les villes de Lyon et de Nantes, Nantes Métropole et le conseil départemental de Seine-Saint-Denis, le centre hospitalier de Brie-Comte-Robert, l'établissement public gérontologique de Tournan-en-Brie et le centre hospitalier de Jouarre, ainsi que les Chambres de commerce et d'industrie d'Alès et de Montpellier.

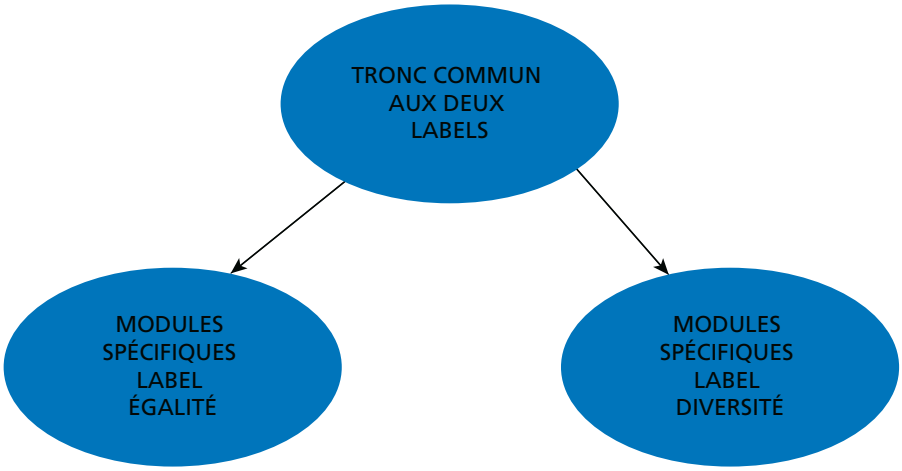
Créé en 2004, le **Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles, une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et à prévenir le sexisme au travail.

La commission d'attribution du Label Égalité est composée de trois collèges : des représentants de l'État, des organisations patronales, des organisations syndicales de salariés. Elle est présidée par le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE-DGCS).

En 2016, sur 75 organismes labellisés, **six collectivités locales** étaient titulaires du Label Égalité : le conseil départemental des Côtes-d'Armor, le conseil régional de Bretagne et le conseil régional de Picardie, Rennes Métropole et les villes de Rennes (et CCAS) et de Suresnes.

Depuis 2016, le **dispositif d'alliance entre le Label Diversité et le Label Égalité** est effectif, dans un souci de simplification pour les candidats, 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 l'AFNOR Certification et ont un seul audit sur site. Leur direction est auditionnée, le cas échéant, par chacune des commissions d'attribution des labels.

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



Lors du **comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015**, le Gouvernement a décidé que les ministères évalueraient leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines afin de candidater 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 collectivités locales et les établissements publics de santé sont incités à suivre la même démarche.

La démarche de labellisation est un processus d'amélioration continue. La structure réalise sa cartographie des risques et met en place des plans d'action. Puis, elle se porte candidate au processus de labellisation et propose un champ (métiers, activités) et un périmètre (géographique) de labellisation. AFNOR Certification audite la structure sur site et l'évalue sur le fondement d'un cahier des charges. Le rapport d'audit est présenté en bureau du label, puis en commission s'il répond au niveau d'exigence du label. La direction de la structure est auditionnée par cette commission. Si la structure obtient le label, AFNOR Certification réalise un audit de suivi deux ans plus tard (suivi). Quatre ans après la labellisation, la structure est à nouveau auditée et auditionnée (renouvellement).

Cartographie/ diagnostic des risques/mise en place de plan d'action	Dépôt du dossier de candidature, puis Audit AFNOR Certification	Présentation du dossier au bureau du Label Diversité et/ ou du Label Egalité	Passage du candidat en commission(s) et obtention ou non du Label Diversité et/ ou du Label Egalité	Si obtention du/des label(s), audit de suivi à 2 ans	Audit 4 ans après la labellisation et nouveau passage en commission	Renouvellement du/des label(s) pour 4 ans avec audit à 2 ans (ou retrait du/des label(s)
en fonction de l'organisme	5 mois	3 mois	1 mois	24 mois	24 mois après l'audit à mi-parcours (48 mois après l'audit initial)	24 mois + 24 mois

NB : les délais sont donnés à titre indicatif.

Des cérémonies de remise des labels Égalité et Diversité sont organisées à un rythme régulier par les ministres en charge de ces dispositifs.

Tous droits réservés ©

Remise du Label Diversité par la ministre de la Fonction publique au Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, juillet 2016.

La DGAFP est mobilisée pour mettre en œuvre cette décision ambitieuse, selon deux priorités d'action : faciliter le processus de candidatures aux deux labels, accompagner les ministères et les organismes publics à la démarche de labellisation, en lien avec le Service des droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE), ministère en charge des droits des femmes, qui pilote le Label Égalité.

Afin d'accompagner les ministères, la DGAFP a organisé sept réunions interservices en associant la Direction générale des collectivités locales, la Direction générale de l'offre de soins, le SDFE, ainsi que AFNOR Certification pour les aider à constituer leur équipe projet, à définir leur périmètre et champs labellisables, et à mobiliser tous les services autour de ce projet fédérateur et porteur de valeurs. En complément, la DGAFP met en place un appui aux administrations candidates, notamment par la tenue de nombreuses réunions bilatérales.

Un outil d'autodiagnostic numérique, ETA-DIV, conçu grâce à l'appui des ministères déjà labellisés (ministère de l'Économie et des Finances, ministères sociaux), de ministères candidats (ministère de l'Environnement, ministère de l'Intérieur), d'un établissement public candidat (Institut régional d'administration-IRA de Nantes), est mis à la disposition des ministères, et le cas échéant des organismes publics qui le demandent, par la DGAFP depuis le premier semestre 2016, pour déterminer leur cartographie des risques de discriminations éventuelles et mettre en place des actions correctrices.

Afin d'associer pleinement l'ensemble des parties prenantes, la démarche du Label Diversité et son déploiement ont été présentés régulièrement aux employeurs publics et aux organisations syndicales dans le cadre de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique et en session plénière par la ministre de la Fonction publique.

1.6 La montée en puissance du dispositif de nominations équilibrées

Le dispositif concernant les nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et dirigeants, prévu par l'article 56 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, 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 effet, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a accéléré la mise en place du dispositif (2017 au lieu de 2018) par la mise en place du taux de 40 %.

(Voir le Titre 3 du présent rapport.)

1.7 Des travaux innovants sur les risques discriminatoires dans la fonction publique et l'accompagnement des écoles de service public : les missions L'HORTY et ROUSSELLE

La mission L'HORTY

Le professeur Yannick L'HORTY, économiste, spécialiste de l'emploi et des questions sociales à l'université de Paris-Est-Marne-La-Vallée, a reçu du Premier ministre en mai 2015 la mission de dresser une évaluation appuyée sur une méthodologie statistique des risques de discrimination potentiellement existant dans les procédures de concours externes (incluant la voie du troisième concours) et de recrutements suite à la publication de fiches de poste dans toutes les catégories d'emploi et dans les trois versants de la fonction publique.

L'étude conduite par le professeur Yannick L'HORTY et son équipe a été remise au Premier ministre le 12 juillet 2016.

Les travaux se sont appuyés sur la combinaison de deux types de méthode qui n'avaient encore jamais été appliqués en France : l'exploitation systématique de bases de données de concours externes de la fonction publique d'État, d'une part, et la réalisation de tests de discrimination dans le domaine de l'accès à l'emploi public et dans celui de l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi public, d'autre part.

Pour mener à bien cette mission, l'équipe du professeur L'HORTY a bénéficié de la participation et de l'accompagnement d'un comité de suivi composé de recruteurs publics, auquel ont été associés des chercheurs de toutes disciplines, spécialistes du recrutement, des discriminations, ou de l'emploi public. L'équipe a réalisé une vingtaine d'auditions, avec plus de soixante représentants des ressources humaines de toutes les entités de la fonction publique de l'État et d'entités des versants hospitalier et territorial de la fonction publique.

L'équipe a constitué un large **panel statistique de concours externes de la fonction publique de l'État** et a travaillé sur les bases individuelles de gestion des candidatures, anonymes et exhaustives. Ce panel couvre plus de 400 000 candidats dans 90 concours externes relevant de

quatre ministères (Affaires étrangères, Intérieur, Travail, Éducation nationale et Recherche), suivis pendant quatre à huit ans jusqu'en 2015. L'exploitation systématique de ces données révèle des inégalités fortes dans les chances de succès des candidats : les femmes, les personnes nées hors de France métropolitaine et celles qui résident dans une ville avec une forte emprise de zones urbaines sensibles (ZUS) ont moins de chances de réussir les écrits puis les oraux de nombreux concours, tandis qu'à l'inverse les chances de succès sont plus élevées, toutes choses égales par ailleurs, pour les personnes qui habitent Paris et celles qui vivent en couple. D'après les chercheurs, de nombreux biais évaluatifs des jurys de concours augmentent ou réduisent les chances de réussite des candidats potentiellement discriminés lorsque toutes leurs caractéristiques individuelles sont révélées, à l'oral, relativement à l'écrit. Avec le temps et sous l'effet des actions pour l'égalité effectuées dans les différents ministères, certaines sources d'inégalités des chances de succès se réduisent, et des biais évaluatifs s'estompent, mais d'autres persistent ou se renforcent, sans que l'on puisse dessiner un schéma univoque pour l'ensemble.

Concernant les **tests de discriminations**, ils ont été réalisés entre les mois d'octobre 2015 et d'avril 2016. Tout d'abord, l'effet du sexe et de l'origine du candidat a été testé dans 70 commissariats et 150 établissements hospitaliers, au travers de tests d'accès à l'information sur les métiers de gardien de la paix et d'infirmier. Aucune différence de traitement n'a été mise à jour dans les commissariats, mais des discriminations sont apparues dans les hôpitaux publics entre une candidate française et une candidate qui signale une origine maghrébine par son patronyme. Ensuite ont été testés l'effet d'une origine maghrébine et celui du lieu de résidence dans l'accès à l'emploi, en envoyant au total 3 258 candidatures en réponse à 1 086 offres d'emploi. À nouveau, ces tests n'indiquent pas de différences de traitement dans la fonction publique de l'État. En revanche, ils indiquent que les candidats d'origine maghrébine sont pénalisés dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique territoriale et qu'il en va de même pour les candidats qui habitent dans un quartier relevant de la politique de la ville. Ces discriminations sont parfois plus marquées dans le privé que dans le public, elles sont plus fortes pour les emplois qui relèvent de la catégorie C et sont plus marquées pour les emplois contractuels.

Ces éléments ont conduit Yannick L'HORTY à préconiser dans son rapport la mise en place d'un observatoire des discriminations dans les recrutements dans la fonction publique. Ainsi, cette première mission L'HORTY a vocation à être prolongée, d'une part, par l'étude d'autres critères de discriminations dans l'accès à l'emploi public, d'autre part, par des études sur les risques discriminatoires tout au long de la carrière.

La mission ROUSSELLE

Le besoin d'exemplarité des employeurs publics en leur qualité de recruteurs se traduit également par l'action des écoles de service public (école de scolarité obligatoire à l'issue de la réussite à un concours), qui ont un rôle fondamental dans la détection et la formation de talents à l'image de la société. C'est la raison pour laquelle, à la suite du comité interministériel Égalité et citoyenneté d'octobre 2015, le Premier ministre a confié, en 2016, à Olivier ROUSSELLE, conseiller d'État, la **mission d'accompagner les écoles de service public et leurs ministères de tutelle dans l'élaboration et la présentation de plans d'action en faveur de la diversité, de l'égalité et de la mixité sociale.**

En cohérence avec les mesures prises dans le cadre de la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté, l'accent est porté sur la mise en place et la professionnalisation d'une véritable fonction de « recrutement » au sein des administrations, fondée sur une meilleure répartition des rôles entre les services RH, les écoles, les jurys, les « employeurs » (directions « métiers »), les managers, avec le développement de mesures de sensibilisation de publics-cibles, notamment des jurys, des managers, à la prévention et à la lutte contre toute forme de discrimination.

1.8 L'alternance des présidences de jurys et le nouveau *Répertoire interministériel des métiers de l'État* (RIME) pour favoriser la professionnalisation du recrutement

La présidence alternée des jurys et des comités de sélection

Depuis le 1er janvier 2015, l'administration est tenue de nommer, sauf exceptions prévues par décret en Conseil d'État, une proportion minimale de 40 % de membres de chaque sexe dans l'ensemble des jurys de concours et d'examens professionnels, ainsi que dans les comités de sélection. Cette mixité des instances appelées à prendre part au processus de recrutement et de promotion des agents publics est une garantie essentielle pour prévenir les éventuelles discriminations. Elle doit s'accompagner d'une formation de l'ensemble des membres des jurys et comités de sélection à l'exercice de leurs responsabilités. Cette formation doit intégrer les questions d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

Pour aller plus loin en matière d'égalité professionnelle, la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit l'obligation de présidence alternée entre les femmes et les hommes, à l'issue de chacun des mandats.

Nouvelle édition du RIME : rédiger au féminin et au masculin les emplois-référence

La nouvelle édition du *Répertoire interministériel des métiers de l'État* (RIME) intègre dans toutes ses fiches la féminisation des noms d'emplois-référence, selon les règles suivantes :

- procéder à un usage du féminin et du masculin dans les intitulés des emplois-référence ;
- inscrire l'intitulé féminin en premier, de manière complète, dans l'en-tête de la fiche d'emploi-référence suivi de l'intitulé au masculin, de manière complète également, en séparant les deux d'une barre oblique « / ». Exemples : « Conseillère experte/Conseiller expert », « Acheteuse publique/Acheteur public », « Magasinière/Magasinier d'archives ou de bibliothèque ».

La rédaction au féminin et au masculin des emplois-référence a fait l'objet d'une harmonisation par la DGAFP. En conséquence, la rédaction des fiches emplois-types ministériels et des fiches de poste devra intégrer, à l'avenir, les règles suivantes :

- procéder à une rédaction au féminin et au masculin similaire pour les titres, grades ou fonctions qui seraient évoqués au sein des emplois-types (ministériels) et de la fiche de poste ;
- supprimer les expressions stéréotypiques telles que « gestion en bon père de famille », « chef de famille » ou encore « nom de jeune fille ». La circulaire n° 5575/SG du 21 février 2012 donne des indications sur les expressions à supprimer.

En cas de féminisation complexe, la DGAFP recommande de s'appuyer sur la méthode terminologique présentée par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes dans son *Guide pratique pour une communication sans stéréotype de sexe*.

1.9 La résorption des écarts salariaux entre les femmes et les hommes : des travaux méthodologiques avec les ministères et la mission DESCAMPS-CROSNIER

À la suite des travaux de recherches statistiques et économétriques cofinancés par le ministère de la Fonction publique et le Défenseur des droits, qui ont fait apparaître divers mécanismes conduisant à des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, une méthodologie statistique plus opérationnelle, conçue par le Service statistique ministériel de la fonction publique permettant de calculer les écarts de rémunérations est en cours d'expérimentation avec les ministères de la Culture et de la Communication et avec le ministère de l'Économie et des Finances. Elle sera mise à disposition des ministères volontaires courant 2017.

L'analyse et la diffusion de ces données permettront d'éclairer le dialogue social et de préparer un plan d'action pour résorber les écarts salariaux entre agents se trouvant dans une même situation. Les résultats statistiques consolidés seront présentés annuellement dans le cadre des conférences ministérielles de l'égalité.

Ces travaux sont également éclairés par les résultats de la mission confiée, par le Premier ministre, le 1er juillet 2016, à Mme Françoise DESCAMPS-CROSNIER, députée, visant à identifier les éventuelles discriminations existant dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique conduisant à des écarts de traitement et de pensions entre les femmes et les hommes. Le rapport intitulé « La force de l'égalité » a été remis au Premier ministre le 8 mars 2017 (disponible sur le site *www.fonction-publique.gouv.fr*).

1.10 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 chèque emploi service universel (CESU) – garde d'enfant 0-6 ans et les réservations interministérielles de berceaux.

Action sociale interministérielle	Exécution 2015	Prévisions 2016	PLF 2017
CESU	37,2 M€	34,5 M€	39,4 M€
Réservations de places de crèches	23,8 M€	25,4 M€	25,4 M€
Aide au logement d'urgence	0,25 M€	0,3 M€	0,5 M€
Total	**61,25 M€**	**60,2 M€**	**65,3 M€**

Enfin, à compter du 1er janvier 2017, le bénéfice de l'action sociale interministérielle a été ouvert aux agents affectés et/ou domiciliés dans les collectivités d'Outre-mer par la circulaire du 21 novembre 2016 relative à la mise en œuvre de l'action sociale interministérielle dans les collectivités d'Outre-mer.

1.11 La prévention des violences, du harcèlement et des agissements sexistes

Depuis 2012, le Gouvernement a fait de la question **prévention des violences, du harcèlement et des agissements sexistes** une priorité. Ainsi, la **loi n° 2012-954, du 6 août 2012**, relative au harcèlement sexuel, adoptée à l'unanimité à l'Assemblée nationale, a représenté une étape importante : elle fixe la définition du délit de harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; elle aggrave et harmonise les sanctions, et renforce la prévention dans le monde professionnel.

De même, les signataires de **l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ont tenu à consacrer l'axe 4** de cet accord à la prévention de « toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail » et à la « lutte contre le harcèlement sexuel et moral ».

De manière convergente, le **4ème plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes 2014-2016** incite les employeurs à agir tant par leurs politiques publiques que par leurs politiques de ressources humaines (mesure 3.7 – Prévenir le harcèlement sexuel et des violences au travail) et se poursuit dans le cadre du **5ème plan 2017-2019, lancé le 25 novembre 2016, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes**.

Pour répondre à ces engagements, le ministère en charge de la Fonction publique a publié, le 4 mars 2014 – et pour la première fois – une **circulaire portant spécifiquement sur la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.** Elle est venue préciser les nouvelles dispositions relatives aux délits de harcèlement sexuel et moral prévues par la loi et leur impact dans les trois versants de la fonction publique. À cet égard, outre les sanctions des comportements de harcèlement et les mesures de protection des victimes de tels agissements, elle a rappelé également que les situations de souffrance liées à ces actes au sein de l'administration rendent impérieuse, en amont, la mise en œuvre de mesures préventives.

Dans le même esprit, l'édition 2014 des ***Référentiels de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*** intègre des éléments relatifs à la prévention des violences et du harcèlement. Ces référentiels feront l'objet d'une mise à jour en 2017.

La **nouvelle circulaire relative à la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique, signée le 22 décembre 2016** *(voir en Annexe 3),* consacre son axe 4 à la prévention des violences et du harcèlement et engage les employeurs publics à étendre l'application des dispositifs prévus pour la prévention et le traitement des violences et du harcèlement sur le lieu de travail, aux violences et au harcèlement d'origine extraprofessionnelle détectés sur le lieu de travail.

Elle revient également sur la lutte contre les agissements sexistes dans la fonction publique. En effet, la **loi n° 2016-1088 du 8 août 2016** relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit la condamnation de tout **agissement sexiste dans la fonction publique.** Aux termes de l'article 6 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifiée, aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce renforcement du cadre juridique est essentiel pour

prévenir et mieux traiter ces actions dans la fonction publique. Il doit s'accompagner d'une plus grande sensibilisation des agents publics, tout particulièrement des encadrants, à cette question.

Afin d'aider les employeurs publics à assumer leurs responsabilités, le ***Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique*** est disponible sur le site de la fonction publique depuis janvier 2017. Élaboré en collaboration avec de nombreux interlocuteurs dans les trois versants de la fonction publique, il a pour vocation d'informer et d'accompagner tant les employeurs, les services RH et acteurs de la prévention, que les agents victimes ou témoins de violences et de harcèlement. Après avoir précisé le cadre de protection des agents, défini par le statut général de la fonction publique, le guide rappelle les règles, acteurs et outils de la prévention, et explique les moyens d'action pour intervenir en cas de harcèlement et de violences. Enfin, les retours d'expérience, provenant des trois versants de la fonction publique, montrent comment agir face aux violences et au harcèlement.

En parallèle et en cohérence, le ministère en charge des droits des femmes publiera, en 2017, des ***Fiches réflexes sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique*** élaborées en concertation avec un comité d'experts constitué en équipe pluridisciplinaire, dans les trois versants de la fonction publique. Ces fiches ont valeur de protocole, c'est-à-dire que, strictement appliquées, elles permettront de gérer au mieux la situation. Chaque fiche s'adresse à un interlocuteur particulier, dont les managers, l'autorité compétente, les victimes, les collègues ou témoins, le service RH.

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

2

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

La réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, et la mise en place d'un baromètre social 2.2

Les nominations équilibrées aux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant 2.3

L'information, les événements, la formation et les publications 2.4

La labellisation des procédures RH 2.5

La mixité des métiers 2.6

Les réseaux et les associations 2.7

L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la gestion des congés familiaux et du temps partiel 2.8

La lutte contre les violences et le harcèlement 2.9

N° de fiche	Fonction publique	Thématique	Employeur	Intitulé de l'initiative
Fiche 1	FPT	2.1 Déclinaison du protocole relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes	Département de Seine-Saint-Denis	Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Fiche 2	FPE	2.2 Réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, et mise en place d'un baromètre social	Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt	Réalisation du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Fiche 3	FPE	2.2 Réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, et mise en place d'un baromètre social	Ministères sociaux	Baromètre social incluant des questions sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les discriminations, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel
Fiche 4	FPE	2.3 Nominations équilibrées aux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant	Ministères sociaux	Étude sur les nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur des ministères chargés des affaires sociales
Fiche 5	FPE	2.4 Information, événements, formation et publications	Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt	Dispositif de formation pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Fiche 6	FPE/FPH	2.4 Information, événements, formation et publications	Ministère des Affaires sociales et de la Santé (DGOS) – Établissements de santé	Offre de formation concernant la lutte contre les discriminations, la promotion de l'égalité, la lutte contre le harcèlement sexuel et moral et la lutte contre les violences faites aux agents sur leur lieu de travail
Fiche 7	FPE/FPH	2.4 Information, événements, formation et publications	Agence régionale de santé de Provence-Alpes-Côte d'Azur, en lien avec la délégation ANFH Languedoc-Roussillon PACA	Journée « Égalité professionnelle et mise en œuvre du télétravail en établissement »
Fiche 8	FPE	2.4 Information, événements, formation et publications	Ministères sociaux	Guide pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les ministères sociaux
Fiche 9	FPE	2.4 Information, événements, formation et publications	Ministères sociaux	Table ronde « Réfléchir autrement à l'égalité entre les femmes et les hommes »
Fiche 10	FPE	2.4 Information, événements, formation et publications	Ministère de l'Économie et des Finances	Conférence participative « Testons nos clichés »
Fiche 11	FPH	2.5 Labellisation des procédures RH	Centre hospitalier de Jouarre, Centre hospitalier de Brie-Comte-Robert et établissement public gérontologique de Tournan-en-Brie	Promotion de l'égalité professionnelle, lutte contre toute forme de discrimination et promotion de la diversité

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

N° de fiche	Fonction publique	Thématique	Employeur	Intitulé de l'initiative
Fiche 12	FPE	2.6 Mixité des métiers	Ministère de l'Économie et des Finances	Opération « La courte échelle » de mise en relation d'une marraine et d'un.e filleul.e en classe de 3e dans un collège en zone d'éducation prioritaire
Fiche 13	FPE	2.6 Mixité des métiers	Ministère de l'Économie et des Finances	Exposition sur la place des femmes au sein de la Douane
Fiche 14	FPE/FPH	2.6 Mixité des métiers	Ministère des Affaires sociales et de la Santé (DGOS), pour la fonction publique hospitalière	Dénomination des noms de métiers dans le *Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière*
Fiche 15	FPE	2.6 Mixité des métiers	Ministère de l'Économie et des Finances	Inauguration d'une salle au nom d'une haute fonctionnaire de Bercy, au parcours exemplaire
Fiche 16	FPE	2.7 - Réseaux et associations	Ministère de l'Économie et des Finances	Création du réseau « Femmes de Bercy »
Fiche 17	FPE	2.8 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; gestion des congés familiaux et du temps partiel	Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt	L'Articulation entre vie privée et vie professionnelle : mise en place d'une charte des temps
Fiche 18	FPT	2.8 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; gestion des congés familiaux et du temps partiel	Région des Pays de la Loire	Deux actions du Protocole d'accord régional relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes signé en septembre 2014 (plan de 34 actions) : ACTION 2.5 : Créer un support informatif écrit envoyé systématiquement lors des naissances ; ACTION 6.1 : Encourager la prise systématique des congés liés à la parentalité
Fiche 19	FPE/FPH	2.8 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; gestion des congés familiaux et du temps partiel	Ministère des Affaires sociales et de la Santé (DGOS) à destination des structures hospitalières	Actualisation du guide relatif à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers, pour une meilleure information des agents sur les conséquences liées aux congés pour événements familiaux et celles relatives à la demande d'un temps partiel
Fiche 20	FPE	2.9 - Lutte contre les violences et le harcèlement	Ministère de l'Intérieur – Gendarmerie nationale	Prévention des violences et du harcèlement sur le lieu de travail : dispositif en place dans la Gendarmerie nationale
Fiche 21	FPE	2.9 - Lutte contre les violences et le harcèlement	Ministères sociaux	Théâtre-forum sur les violences faites aux femmes dans le cadre professionnel
Fiche 22	FPE	2.9 - Lutte contre les violences et le harcèlement	Ministère de l'Économie et des Finances	L'élaboration de fiches « réflexes »

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

FICHE 1

Employeur : Département de Seine-Saint-Denis

Intitulé : Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au département de la Seine-Saint-Denis, signé avec les organisations syndicales le 8 mars 2016

Descriptif

Déclinaison au plan local des 15 mesures organisées en quatre axes de travail du protocole d'accord national fonction publique relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2013. Le protocole récapitule les 50 actions auxquelles ont abouti les négociations.

Contexte et enjeux

En 2014, le département de Seine-Saint-Denis a fait réaliser un diagnostic. Il en est ressorti que les prescriptions en matière de ressources humaines étaient exemptes de risques de discriminations liées au sexe. Cependant, l'analyse des pratiques a révélé une situation contrastée et une forte perception de discrimination chez les agentes. Ce constat a incité le département à élaborer et à mettre en œuvre un plan d'actions égalité professionnelle.

Objectif – Finalité

Faire reculer les inégalités constatées par le conseil départemental depuis plusieurs années dans le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes en mettant en œuvre un plan d'actions.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

La concertation avec les organisations syndicales a débuté à l'automne 2015 et a porté sur la mise en œuvre de chacune des mesures à partir d'un état des lieux partagé. Après la phase sur l'état des lieux, le cycle de négociation s'est poursuivi avec les propositions d'actions déclinées par mesure. La signature du protocole a eu lieu le 8 mars 2016. Le Département s'est engagé à mettre en application un tiers du plan d'actions dès 2016 et à présenter, en 2017, un bilan de leur mise en œuvre.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : la démarche de labellisation Diversité qui a été à l'origine de la réalisation d'un diagnostic des process RH et d'actions de lutte contre les discriminations en matière de gestion des ressources humaines ; l'implication de l'exécutif dans le projet ; les attentes des organisations syndicales signataires.

Freins identifiés : difficulté à conserver, dans la mise en œuvre, la dynamique existante lors de l'élaboration du plan d'actions, ainsi que la capacité des équipes à mener les actions de ce projet en même temps que tous les autres projets RH.

Points de vigilance : formation et sensibilisation à l'égalité femmes-hommes pour inciter les agents à s'investir ; moyens humains et financiers dédiés à l'égalité femmes-hommes.

Coûts estimés : adhésion au centre Hubertine-Auclert : 6 000 euros. Formations à réaliser dans le cadre de la convention CNFPT.

Bilan - Évaluation

Élaboration d'un tableau de suivi du plan d'actions égalité professionnelle.

Présentation, une fois par trimestre, de la mise en œuvre du plan d'actions à la conseillère départementale déléguée à l'égalité professionnelle, sur la base de la mise à jour du tableau par les directions et les services.

Contact : Sabino PATRUNO, chargé de projet : spatruno@seinesaintdenis.fr

2.2 La réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, et la mise en place d'un baromètre social

FICHE 2

Employeur : Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF)

Intitulé : Réalisation du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Descriptif : Le premier rapport de situation comparée (RSC) du MAAF a été présenté dans le bilan social 2013.

Contexte et enjeux

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit que le bilan social de chaque ministère comporte un RSC – ce document est obligatoire –, ses indicateurs constituent un socle commun à tous les ministères qui permet des comparaisons transversales à l'ensemble de la fonction publique.

Objectif – Finalité

Avant la création du RSC, le MAAF présentait dans ses précédents bilans sociaux des statistiques sexuées dans un certain nombre de domaines. Depuis 2012, sous le pilotage de la haute fonctionnaire à l'Égalité et en concertation avec les organisations syndicales, les indicateurs du RSC permettent de renforcer l'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique de gestion des ressources humaines. Document de référence, il est conçu pour être consulté tout au long de l'année. Il est consultable sur l'Internet et l'intranet du ministère.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Le RSC est élaboré à partir de données recueillies auprès des services concernés en matière de mobilité, de rémunération, de formation, de conditions de travail et d'organisation du temps de travail. Ce travail de recueil, d'analyse et de mise à jour des données est réalisé grâce à la contribution de l'ensemble des services du ministère et est coordonné par le Secrétariat général.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le RSC est une base d'informations, un outil pour suivre l'impact des politiques visant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le temps et permettant d'effectuer des comparaisons interannuelles. Des focus d'analyses thématiques y sont inclus chaque année.

La structure du RSC pourrait évoluer notamment en regroupant tous les indicateurs du bilan social relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans un chapitre pour en faciliter la consultation.

Coûts estimés : Pas de coût supplémentaire.

Bilan – Évaluation

La haute fonctionnaire à l'Égalité et la chargée de mission ont rencontré en 2016, avec les adjoints au chef de la mission du pilotage de l'emploi, de la gestion prévisionnelle RH et de l'Observatoire Missions-Métiers, l'adjointe à la haute fonctionnaire du MEDDE/MLETR et une stagiaire d'un Institut régional d'administration, pour partager les bonnes pratiques et autres approches possibles dans les RSC. Le RSC est adaptable et évolutif, il intègre les nouvelles informations en rapport avec certains aspects prioritaires de la gestion des ressources humaines du ministère.

FICHE 3

Employeur : Ministères sociaux

Intitulé : Baromètre social incluant des questions sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les discriminations, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel

Descriptif

Les ministères sociaux ont lancé, en juin 2015, un baromètre social annuel organisé autour d'un socle de 45 questions, identiques chaque année, complété d'un focus de 30 questions portant sur une thématique particulière afin de connaître leur ressenti sur leur situation professionnelle, ce qui inclut le temps de travail, la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle, la parentalité, ainsi que le harcèlement moral et le harcèlement sexuel. Pour l'enquête 2015 du baromètre social, le focus a porté sur l'égalité des chances et les discriminations.

Contexte et enjeux

Dans le cadre d'une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail et afin de mesurer le ressenti des agents, le secrétaire général des ministères sociaux a souhaité disposer d'un baromètre social, faisant un état périodique du climat social et des conditions de travail des personnels, fondé sur une enquête annuelle. Celle-ci permet de mesurer le ressenti des agents à l'égard de trois thématiques : conditions et ambiance de travail, parcours professionnel et égalité des chances dans l'environnement professionnel. Les ministères sociaux ont fait le choix d'aborder tous les sujets, y compris les plus sensibles, et sans occulter les domaines sur lesquels le ressenti des agents pouvait être supposé moins positif.

Les ministères sociaux ont fait du baromètre social un enjeu de dialogue social en associant étroitement les organisations syndicales de sa mise en œuvre à la réalisation du plan d'actions.

Objectif – Finalité

Le baromètre social doit permettre de :

- objectiver le ressenti et les attentes sur les conditions de travail des agents, leurs relations professionnelles, l'organisation du travail, la conciliation vie professionnelle/vie personnelle, leur parcours professionnel et l'égalité des chances dans l'environnement professionnel ;
- identifier les sources de satisfaction et d'insatisfaction ;
- dégager des axes d'amélioration en vue de mettre en place un plan d'actions ;
- mesurer les évolutions.

La démarche ainsi initiée par les ministères sociaux leur permet de se doter d'outils d'évaluation et de pilotage. En effet, au-delà de l'intérêt que présente isolément chacun des résultats, cette démarche vise à en voir l'évolution dans le temps, car elle permettra de mesurer l'impact des mesures prises d'une année sur l'autre. Les résultats bruts d'une première année pour laquelle ils ne disposent par nature d'aucune référence ne permettent en effet pas de dégager d'évolution générale. Les données disponibles notamment dans les bilans sociaux et le rapport de situation comparée vont contribuer à mesurer les convergences et écarts entre indicateurs sociaux et éléments de ressenti individuel.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

L'enquête, confiée à un prestataire externe, a été réalisée par voie électronique pendant trois semaines en juin 2015. Elle a concerné tous les agents des services centraux et ceux des DIRECCTE et DRJSCS, titulaires et contractuels, de métropole et d'Outre-mer ainsi que les agents des ARS et des CREPS dès lors que leur établissement a décidé de s'inscrire dans la démarche. En accord avec les ministères financiers, les agents des DIRECCTE issus de Bercy ont aussi été interrogés.

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

FICHE 3

Un comité de pilotage, sous la présidence du secrétaire général, s'est réuni à trois reprises. Les différents réseaux concernés d'administration centrale et des services territoriaux ont été périodiquement informés. Dans le cadre du dialogue social, quatre réunions avec les représentants des organisations syndicales siégeant aux trois CTM ont permis d'enrichir le questionnaire. Le projet de baromètre a fait l'objet d'un point d'information lors des trois réunions du comité technique ministériel, en avril 2015, et a figuré à l'ordre du jour des CHSCT ministériels.

Les résultats globaux nationaux ont été restitués, en septembre 2015, en priorité aux représentants syndicaux puis à l'ensemble des directeurs et enfin portés à la connaissance de tous les agents sur l'intranet où ils restent consultables.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Bien qu'il s'agisse d'une première initiative de cette ampleur dans les ministères sociaux et malgré le contexte de la réforme des services régionaux de l'État qui aurait pu conduire à un désintérêt massif de la part des agents, le taux de participation s'est élevé à 37,4 %, dont 62,7 % de femmes (part des femmes dans les effectifs : 65,9 %) et 29,6 % d'hommes (part des hommes dans les effectifs : 34,1 %).

Coûts estimés

Le marché est passé pour trois ans : total du prix HT = 79 875 euros.

Bilan – Évaluation

Les résultats du baromètre social ont permis l'élaboration d'un plan d'actions dédié qui a été diffusé en juin 2016.

Les directeurs généraux, directeurs régionaux et directeurs d'administration centrale ont été invités à préparer des mesures d'amélioration sur les points relevant de leur périmètre, dans le cadre d'une démarche où la concertation sociale doit avoir toute sa place.

La DRH a souhaité que les restitutions au niveau national de l'enquête 2016 soient enrichies par des données supplémentaires de profil croisé : sexe/situation de famille/temps plein ou partiel/catégorie, sur des questions relatives au temps de travail, au déroulement de carrière, au sentiment d'avoir été discriminé(e) et à la conciliation des temps de vie.

Contact : Mission de la diversité et de l'égalité des chances.

2.3 Les nominations équilibrées aux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant

FICHE 4

Employeur : Ministères sociaux

Intitulé : Étude sur les nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur des ministères chargés des affaires sociales

Descriptif

La DRH a eu recours à un prestataire extérieur pour conduire une étude sur les conditions de faisabilité de la mise en œuvre du décret du 30 avril 2012 pour favoriser un accès égal des deux sexes aux emplois d'encadrement dans les services centraux et réduire les écarts entre la part d'hommes et de femmes sur les emplois d'encadrement supérieur dans les services déconcentrés.

Contexte et enjeux

Les ministères chargés des affaires sociales ont obtenu le Label Diversité en juillet 2012 et se sont engagés dans une démarche de labellisation Égalité professionnelle, fin 2016.

Une de leurs priorités est d'assurer l'égalité des chances et de traitement et de lutter contre toute discrimination fondée notamment sur le sexe. À ce titre, ils doivent :

• respecter les obligations juridiques relatives aux nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique ;

• tenir compte du protocole d'accord de la fonction publique et des travaux du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes ;

• mettre en œuvre le plan d'actions ministériel sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Objectif – Finalité

L'étude vise à :

• mener une enquête qui permette, à partir d'un état des lieux, d'identifier les causes de la persistance des inégalités de carrière entre femmes et hommes hauts fonctionnaires, et en particulier dans les services déconcentrés ;

• proposer des leviers de changement opérationnel à mettre en œuvre pour une véritable gestion des talents (recrutement, formation, détection des hauts potentiels, élaboration de parcours professionnels, gestion et acquisition des compétences spécifiques, mais aussi qualité de vie au travail, etc.) dans une gestion des ressources humaines rénovée, et respecter l'obligation légale de 40 % de femmes dans le flux des primo-nominations aux postes de cadres dirigeants et d'emplois de directions au sein des ministères sociaux d'ici 2017.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

L'étude, confiée à un prestataire externe, est organisée en trois phases sur une durée de huit mois (février à septembre 2016).

• Phase 1 : préparation de l'étude. Un état des lieux de l'analyse des parcours professionnels est réalisé à partir d'un questionnaire en ligne adressé à tous les agents de catégorie A titulaires en administration centrale, DRDJSCS et DIRECCTE ;

• phase 2 : réalisation de l'étude. Plus qualitative, elle est réalisée exclusivement sous forme d'entretiens collectifs et individuels, à Paris et en province, en présentiel et par téléphone, et s'appuie sur les résultats quantitatifs ;

• phase 3 : préconisations. Un rapport présente le diagnostic de situation et les propositions de solutions pertinentes à mettre en œuvre.

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

FICHE 4

Un comité de pilotage transversal est mis en place. Il rassemble les directions et services des ministères sociaux concernés par le champ de l'étude.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

8 000 agents de catégorie A ont reçu le questionnaire en ligne. Parmi eux, 1 638 agents y ont répondu, soit un taux de réponse de 20,5 %. 66 % des répondants sont des femmes ; ce qui correspond à la représentativité femmes/hommes du panel. Une information préalable devant les différents réseaux a été réalisée par la haute fonctionnaire à l'Égalité des droits.

Il est à noter que 53 % des cadres dirigeants et 43 % des cadres supérieurs ayant participé à l'enquête sont des hommes. Ils ne sont plus que 33 % parmi les cadres intermédiaires et les cadres A.

Coûts estimés : 30 000 euros.

Bilan – Évaluation

L'étude a permis de :

- favoriser l'expression du plus grand nombre et ainsi avoir un diagnostic partagé et le plus exhaustif possible par public, grandes fonctions types et territoires ;
- mesurer les différences de perception entre les femmes et les hommes ;
- identifier des pistes de solution dont certaines issues directement des contributions des agents concernés ;
- s'appuyer sur les préconisations pour mettre en œuvre de nouvelles actions.

Contact : Mission de la diversité et de l'égalité des chances.

2.4 L'information, les événements, la formation et les publications

FICHE 5

Employeur : Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF)

Intitulé : Dispositif de formation pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du MAAF

Descriptif

Le dispositif de formation continue est engagé au bénéfice des agents du MAAF en application de la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Cette formation est inscrite dans la feuille de route du MAAF sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est aussi une action prioritaire au MAAF inscrite dans la note d'orientation de la formation continue 2014-2016 en lien avec le dispositif interministériel (DGAFP).

Contexte et enjeux

Ce dispositif de formation continue sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été élaboré par le service des ressources humaines et la haute fonctionnaire à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il a été présenté aux organisations syndicales au cours d'une réunion de travail en octobre 2013 et s'appuie sur un socle de formations obligatoires, conçues sur mesure pour les encadrants en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer. L'ingénierie et l'animation des sessions de formation sont confiées à un prestataire unique qui a été retenu suite à un appel d'offres.

Objectif – Finalité

L'objectif est d'appréhender les enjeux internes et externes de la prévention des discriminations et de l'égalité professionnelle dans les politiques du MAAF, comprendre les mécanismes des représentations et des stéréotypes sur la pratique professionnelle, connaître le cadre légal français et européen et son application concrète, identifier les situations à risques et construire des actions correctives pour améliorer les pratiques RH et managériales. Ce dispositif vise à créer les conditions d'une évolution des mentalités et des pratiques au sein des communautés de travail au MAAF.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Le dispositif de formation continue sur l'égalité professionnelle F/H comporte cinq publics distincts :

• **les personnels encadrants, cible prioritaire du dispositif de formation continue.** Il comprend les membres des comités de direction (CODIR) en administration centrale jusqu'au niveau chef de bureau ; dans les DRAAF/DAAF jusqu'au chef de service et au secrétaire général et dans les établissements agricoles, le chef d'établissement et l'adjoint. **Cette formation est obligatoire ;**

• les ingénieurs et inspecteurs généraux chargés de l'appui aux personnes et aux structures (IGAPS) exercent des missions de conseillers de mobilité et de carrière au bénéfice de la communauté de travail du MAAF. Les IGAPS disposent d'un droit d'évocation de tout sujet relevant de leurs champs de compétence. A ce titre, ils participent aux réflexions relatives aux ressources humaines et à l'organisation des services. **L'action des IGAPS les positionne en tant que public prioritaire. Cette formation est donc obligatoire ;**

• **les membres des commissions administratives paritaires** (CAP) comprennent les représentants des organisations syndicales et les représentants de l'administration. **Pour ce public, cette formation est optionnelle ;**

• **les membres des jurys de concours et d'examens professionnels** ont tous été formés aux problématiques d'égalité professionnelle sous forme d'un module spécifique, intégré depuis 2014 dans la **formation systématique** aux jurys de concours ;

FICHE 5

• **l'ensemble des agents du MAAF. Pour ce public, cette formation n'est pas rendue obligatoire.** Les actions suivantes ont été engagées : mise en visibilité (Internet/intranet) de l'ensemble des offres de formation y compris celle du niveau interministériel ; mise en place d'actions de formation spécifiques au regard des besoins (AC/SD) et organisation de conférences (niveau administration centrale/régionale/départementale). Une formation a été proposée aux agents de l'administration centrale en début d'année 2015 qui a reçu un très bon accueil. Cette formation d'une journée suivie par 16 agents est reconduite en 2016.

Cette démarche comporte un volet « ingénierie » qui consiste à définir les méthodes et moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs et un volet animation de formations présentielles dans lequel le prestataire prend en charge l'animation sur la base du contenu validé par le MAAF. Le prestataire a également en charge l'évaluation à « chaud » des formations.

Calendrier : Publication du marché : janvier 2014 ; notification : début avril 2014 ; démarrage : fin avril-début mai 2014 ; durée : 2014-2015-2016.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Les freins : quelques difficultés à mobiliser les cadres des DRAAF dans un contexte de réorganisation ; une implication variable des directeurs et directrices d'établissements d'enseignement, mais beaucoup d'adjoints mobilisés ; une méconnaissance importante du cadre juridique des discriminations et de ses implications ; des discriminations parfois peu « conscientisées », y compris dans l'enseignement agricole ; des risques de discrimination, par exemple sur l'âge, le lieu de résidence ou les temps partiels.

Les points de vigilance : ne pas être dans la contrainte, mais viser à l'adhésion collective/individuelle, aboutir à des réalisations concrètes au sein des structures ; faire comprendre aux stagiaires les risques juridiques liés à des situations de discrimination ; renforcer l'outillage des actes de RH et managériaux, notamment dans le recrutement ; prévenir les discriminations dans le cadre de la professionnalisation des agents.

Coûts estimés

Volumétrie estimée : 1 500 agents environ.

Budget prévisionnel : 150 000 euros.

Coût total réalisé 2014-2016 : 122 000 euros.

Bilan – Évaluation

Un intérêt fort pour la thématique avec des échanges nombreux et des évaluations positives à l'issue des formations (82 % de satisfaits). Des valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes très largement partagées.

En attente de l'analyse de l'impact réel de ces formations obligatoires dans le fonctionnement des directions.

Reconduction en 2016 de la formation optionnelle proposée en 2015 aux agents de l'administration centrale. Étude en cours pour dispenser une telle formation aux cadres nouvellement arrivés.

Préconisation : Élaborer un guide spécifique sur ce sujet pour le recrutement.

FICHE 6

Employeur : Ministère des Affaires sociales et de la Santé (DGOS) – Établissements de santé

Intitulé : Offre de formation concernant la lutte contre les discriminations, la promotion de l'égalité, la lutte contre le harcèlement sexuel et moral et la lutte contre les violences faites aux agents sur leur lieu de travail

Descriptif

Dans le cadre de la circulaire annuelle relative à la formation des agents des établissements de santé, le ministère des Affaires sociales et de la Santé a donné comme priorité la mise en place de formations relatives à la lutte contre la discrimination, la promotion de l'égalité, la lutte contre le harcèlement sexuel et moral et la lutte contre les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Contexte et enjeux

La circulaire annuelle liste un certain nombre de formations que l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) devra proposer dans son catalogue de formations à destination des établissements publics de santé, sociaux et médicosociaux.

Objectif – Finalité

Cette formation est disponible dans le catalogue des organismes de formation, à destination de l'ensemble des agents. Cette formation leur permettra de se sensibiliser à l'ensemble de ces questions. Elle offre le choix de se centrer sur le handicap et/ou sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec un possible focus sur les thématiques suivantes : violences faites aux agents ; harcèlement sexuel et moral (textes et sanctions encourues) ; articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Chaque année, le ministère chargé de la Santé publie une circulaire qui a pour objet de communiquer aux établissements relevant de la fonction publique hospitalière les axes prioritaires ainsi que les actions nationales à mettre en œuvre pour l'année à venir dans le cadre de leur plan de développement des compétences. Le plan de formation peut contenir six types d'actions de formation, notamment celles visant le développement des compétences et des connaissances. Chaque établissement définit les modalités de construction de son plan de formation, en lien avec les priorités définies par le ministère chargé de la Santé. Le choix de l'action de formation et de son bénéficiaire relève de la décision de l'établissement. Ces formations sont dispensées tout au long de l'année. La circulaire du 28 juillet 2014 fixe les orientations pour l'année 2015 : il s'agit donc d'une liste de formations prioritaires que l'ANFH a proposées en 2015 aux établissements. À titre d'information, la circulaire du 29 juillet 2016 reprend également cette formation comme priorité pour 2017.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes avait indiqué comme priorité pour 2014 les formations et actions de sensibilisations concernant le thème « Égalité homme-femme : lutter contre les stéréotypes ». Or, il s'avère qu'avant d'avoir la nouvelle orientation, certains établissements avaient déjà engagé des formations ou actions de sensibilisation sur ces thématiques (exemples : sensibilisation à la discrimination au travail ; comprendre la construction des identités sexuées afin de lutter contre les préjugés et pour aller vers l'égalité des femmes et des hommes ; harcèlement moral et égalité de traitement et discriminations ; discrimination, égalité de traitement dans l'entreprise : prévenir et agir…).

Coûts estimés

Les établissements sanitaires et médicosociaux doivent consacrer au minimum 2,1 % de leur masse salariale à leur plan de formation. Cette offre de formation concernant la lutte contre les discriminations, la promotion de l'égalité, la lutte contre le harcèlement sexuel et moral et la lutte contre les violences faites aux agents sur leur lieu de travail s'inscrit dans le cadre de ces plans de formation.

Contacts : Anne-Claude DAUTEL (Anne-Claude.DAUTEL@sante.gouv.fr) chargée de mission au ministère des Affaires sociales et de la Santé, DGOS, RH4.

FICHE 7

Employeur : Agence régionale de santé de Provence-Alpes-Côte d'Azur, en lien avec la délégation ANFH Languedoc-Roussillon PACA

Intitulé : Journée « Égalité professionnelle et mise en œuvre du télétravail en établissement »

Descriptif

Une journée organisée en deux temps :

• le matin portait sur l'égalité entre les femmes et les hommes, avec l'intervention d'une directrice d'hôpital, la présentation des outils « égalité professionnelle » et un retour d'expérience du centre hospitalier de Thuir. Les outils sont développés autour de quatre axes : dialogue social ; rémunérations et parcours professionnels ; articulation vie professionnelle et vie personnelle ; violences faites aux agents et lutte contre le harcèlement sexuel et moral. Était également proposé un focus sur l'établissement d'un diagnostic et d'un plan d'action à partir des indicateurs proposés par le bilan social ;

• l'après-midi portait sur une présentation des guides et mémentos autour du télétravail pour venir en aide à la direction, à l'encadrement et aux agents.

Contexte et enjeux

Dans le cadre d'une démarche globale de responsabilité sociétale des établissements, l'ARS PACA poursuit son partenariat avec l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) autour d'actions égalité, handicap, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), risques psychosociaux (RPS), baromètre social avec la volonté d'une vision intégratrice autour de la qualité de vie au travail.

Il s'agit, au-delà du statut, d'avoir des outils favorisant un lissage des carrières entre les femmes et les hommes, permettant à chacune et à chacun de poursuivre une carrière sur des postes de responsabilité identique, sans discrimination : prise en compte des horaires, du travail de nuit, des familles monoparentales dans un souci de qualité du travail et de sa durabilité.

L'enjeu est de lutter contre les stéréotypes, de donner confiance et de développer le lien social à l'hôpital.

Objectif – Finalité

• Sensibiliser l'ensemble des établissements publics de santé, sociaux et médicosociaux à ces questions avec l'aide de l'ANFH (formations, consultants, outils de diagnostic, mémentos et guides) dans un contexte de réduction de dépenses et de réorganisation du travail, avec la mise en place des groupements hospitaliers de territoire et le virage ambulatoire ;

• développer de l'entraide et de la mutualisation, ainsi que des échanges de bonnes pratiques.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Différentes étapes dans les actions menées : formations, outils diagnostiques (tableurs Excel à partir du bilan social), guides, mémentos.

Calendrier :

• lancement le 15 octobre 2015 d'un Copil responsabilité sociale de l'employeur (RSE) réuni en janvier et juin 2016 ;

• journée de capitalisation et de présentation le 4 novembre 2016 ;

• action qui se poursuivra en 2017 dans une optique de qualité de vie au travail (QVT).

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : engagement des acteurs, poursuite d'une politique de long terme, association des partenaires sociaux.

Freins : poids des habitudes et des stéréotypes, contraintes financières et de réorganisation, moyens financiers qui ne sont pas pluriannuels, amenant des difficultés pour inscrire l'action dans la durée.

FICHE 7

Coûts estimés

Sur un coût total de 1,3 million d'euros sur trois ans, l'ARS finance à hauteur de 350 000 euros. Le financement concerne l'ensemble des actions et est réparti comme suit :

• 150 000 euros pour le renouvellement du baromètre social ;

• 200 000 euros pour les actions égalité et télétravail : mise en place de groupes de travail pour l'élaboration du guide sur l'égalité professionnelle et du guide sur le télétravail ; accompagnement au télétravail et à l'égalité ; formations ; Journée « Égalité professionnelle et mise en œuvre du télétravail en établissement ».

Bilan – Évaluation

La journée du 4 novembre a montré l'intérêt de l'action et l'utilité des outils proposés.

L'évaluation de l'ensemble des actions interviendra en 2017.

Enfin, l'ANFH a la volonté de créer un réseau QVT dont la première réunion se tiendra le 2 décembre 2016 et abordera les thèmes de la santé au travail, le baromètre social 2016, l'offre d'intervention du FIPHFP, etc.

Contact : Georges KAPLANSKI (georges.kaplanski@ars.sante.fr), ARS Provence-Alpes-Côte d'Azur ; Cécile APOLLIS (c.apollis@anfh.fr), délégation ANFH Languedoc-Roussillon PACA

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

FICHE 8

Employeur : Ministères sociaux

Intitulé : Guide pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les ministères sociaux

Descriptif

Le guide se présente sous forme de fiches ciblant les principaux enjeux en matière d'égalité professionnelle : recrutement, évolution de carrière, articulation des temps… Chacune des neuf fiches est structurée en quatre parties :

- De quoi s'agit-il ?
- Ce que prévoient le protocole d'accord et les textes ;
- Quelles sont les initiatives mises en œuvre au sein des ministères sociaux ?
- Pour aller plus loin, à la fois, en termes de bonnes pratiques et pour accéder à une documentation plus complète.

Les documents cités dans le guide sont téléchargeables sur les sites suivants :

- l'intranet des ministères sociaux ;
- l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) ;
- les rubriques Internet du ministère en charge des droits des femmes.

Contexte et enjeux

L'obtention du Label Diversité en juillet 2012 et l'application de l'accord du 8 mars 2013 engagent les ministères sociaux dans une démarche d'amélioration continue de leurs procédures de gestion des ressources humaines, notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de professionnalisation des cadres et des services en charge des ressources humaines sur le sujet.

Objectif – Finalité

Ce guide contribue à sensibiliser les agents à la problématique de l'égalité et permet de mieux leur faire connaître les engagements pris et les actions internes mises en œuvre par les ministères sociaux.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Le guide a été réalisé par la haute fonctionnaire à l'Égalité avec l'appui de la mission de la diversité et de l'égalité des chances. Il est illustré par différents dessins repris des publications de l'ORSE traitant des questions d'égalité professionnelle. Les premières réunions d'échanges se sont tenues fin 2014/début 2015. Il a été remis aux agents de l'administration centrale pendant les événements organisés à l'occasion de la journée du 8 mars 2016. En version dématérialisée, il est accessible sur l'intranet des ministères sociaux.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Ce guide a nécessité la mobilisation partielle de quatre personnes, dont deux stagiaires.

Contact : Mission de la diversité et de l'égalité des chances

FICHE 9

Employeur : Ministères sociaux

Intitulé : Table ronde « Réfléchir autrement à l'égalité entre les femmes et les hommes »

Descriptif

Les ministères sociaux, en lien avec le Laboratoire de l'Égalité, ont proposé à leurs agents des services centraux et déconcentrés d'Ile-de-France d'assister à une table ronde intitulée : « Réfléchir autrement à l'égalité femmes/hommes ».

Animée par une journaliste, cette table ronde a réuni deux auteur.e.s :

– Catherine Vidal, directrice de recherche en neurosciences à l'Institut Pasteur, membre du groupe « Genre et recherche en santé » au Comité d'éthique de l'Inserm qui a présenté : ***Nos cerveaux, tous pareils, tous différents ! Le sexe du cerveau : au-delà des préjugés*** ;

– Yves Raibaud, géographe, maître de conférences à l'université Bordeaux-Montaigne est intervenu sur : « La ville, faite par et pour les hommes, dans l'espace urbain, une mixité en trompe-l'œil ».

Contexte et enjeux

Détenteurs du Label Diversité depuis 2012, les ministères sociaux poursuivent leur démarche de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations et notamment en raison du genre. Dans ce cadre et celui de leur plan d'actions relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, ils organisent chaque année un événement à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.

Objectif – Finalité

Davantage sensibiliser les agents à la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre du plan d'action ministériel.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Une affiche a été créée pour annoncer l'événement et l'information diffusée sur les écrans d'accueil des différents sites. L'intégralité de la table ronde a été traduite en langue des signes. Une dédicace a été proposée aux agents à l'issue des interventions. La table ronde a fait l'objet d'une capture filmée et sonore diffusée aux services territoriaux.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le choix a été fait d'utiliser chaque année un vecteur de communication différent. L'organisation de cet événement a impliqué une forte mobilisation des organisateurs à partir de février, et une logistique importante dans la mesure où la table ronde n'a pas été organisée en salle de conférence, mais dans un espace de la bibliothèque culturelle aménagé pour la circonstance. Ce choix d'espace plus feutré et agréable a favorisé une ambiance de convivialité et de proximité avec les intervenants.

Coûts estimés : Coût de l'interprétariat en langue des signes.

Bilan – Évaluation : Bonne participation des agents et retours qualitatifs.

Contact : Mission de la diversité et de l'égalité des chances.

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

FICHE 10

Employeur : Ministère de l'Économie et des Finances

Intitulé : Conférence participative « Testons nos clichés »

Descriptif

Organisation d'un atelier participatif ouvert à tous sur le thème « Testons nos clichés » sur la pause méridienne. Il s'agissait de travailler avec les agents à la prise de conscience des stéréotypes. Le titre de la conférence « Testons nos clichés… » illustrait ce travail collectif auquel tous les agents du ministère de l'Économie et des Finances sont appelés. Le conférencier Peter Stone, créateur du blog « Stéréotypes à l'œuvre », a présenté les mécanismes des stéréotypes en utilisant une fausse enquête de police dont il fallait compléter les blancs.

Des boîtiers de vote utilisés par les spectateurs ont permis de prendre en compte tous les avis et de donner un aspect participatif et innovant à l'événement.

Objectifs

Cet atelier, organisé à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, était l'occasion de renforcer la visibilité de l'engagement ministériel en matière de lutte contre les stéréotypes (axe 4 du plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes 2015-2017).

L'aspect participatif et ludique avait pour objectif de permettre l'appropriation de la thématique par des agents qui pourraient être parfois peu réceptifs au sujet de la diversité et de l'égalité professionnelle.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier : J-60 jours : réservation de la salle et du conférencier ; J-20 jours : invitation par e-mail de tous les agents l'administration centrale ; J : mise en place des boîtiers de vote.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : traitement ludique et humoristique de ce sujet sérieux.

Freins identifiés : coût de la conférence.

Point de vigilance : le fonctionnement des boîtiers exige un peu d'entraînement pour les organisateurs.

Moyens mobilisés : Coût de l'intervention (700 euros) ; réservation d'une salle, emprunt des boîtiers de vote à l'IGPDE ; traduction en langue des signes.

Bilan – Évaluation

Grand succès de la conférence. L'introduction par Isabelle BRAUN-LEMAIRE, DRH rattachée au Secrétariat général du ministère, a souligné l'engagement du ministère. Le conférencier a renouvelé le type d'événement et contourné l'aspect « déjà-vu » de la thématique.

Contact : Anne de CASTELNAU, Délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle, anne.de-castelnau@finances.gouv.fr

2.5 La labellisation des procédures RH

FICHE 11

Employeur : Centre hospitalier de Jouarre, Centre hospitalier de Brie-Comte-Robert et établissement public gérontologique de Tournan-en-Brie

Intitulé : Promotion de l'égalité professionnelle, lutte contre toute forme de discrimination et promotion de la diversité

Descriptif

Le centre hospitalier de Jouarre, établissement membre d'une direction commune (centre hospitalier de Brie-Comte-Robert et établissement public gérontologique de Tournan-en-Brie, tous deux titulaires du Label Diversité) s'est engagé à la fois dans une démarche en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle, et d'obtention et de mise en œuvre du Label Diversité.

Contexte et enjeux

Le Centre hospitalier de Jouarre a connu, en 2013-début 2014, une crise sensible mettant en questionnement la pérennité de la structure.

Il s'est agi de développer une culture commune et partagée entre établissements hospitaliers de contextes social et géographique différents, redonner confiance à la communauté hospitalière en la mobilisant au bénéfice des prises en soins des patients et résidents : la qualité de vie au travail conforte le développement de la qualité des prises en soins des patients.

Objectif – Finalité

Donner du sens à la gouvernance des trois établissements en affirmant et en partageant des valeurs fondamentales telles que l'humanisme, l'égalité des droits, la solidarité, le respect ou encore la tolérance à travers le management du Label Diversité. Les trois structures ont promu une politique d'égalité et de mixité professionnelle, en interne et à l'égard des fournisseurs par le biais des marchés publics.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Projet pour le centre hospitalier de Jouarre en cinq étapes :

– état des lieux de la diversité au regard des critères de discrimination au sens de la loi française (questionnaire social et analyse de risques en groupes pluriprofessionnels avec les organisations syndicales) ;

– définition et mise en œuvre d'une politique en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité. Les organisations syndicales ont également été sollicitées et impliquées dans la structuration de la politique d'égalité professionnelle, laquelle est intégrée au projet social ;

– mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à l'attention de tous les professionnels et ouvertes aux partenaires externes sur les préjugés et stéréotypes. À noter que parmi ces actions de sensibilisation figure la thématique « propos et attitudes sexistes ». La notion de harcèlement sexuel a elle aussi été investiguée au travers d'une démarche globale de prévention des risques psychosociaux ;

– prise en compte du principe de promotion de l'égalité professionnelle et de la diversité dans l'ensemble des activités du CH de Jouarre (actualisation des procédures RH et suivi d'indicateurs spécifiques) ;

– évaluation régulière des progrès réalisés et identification des pistes de progrès.

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

FICHE 11

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : engagement et implication de la direction tout au long du processus ; implication et participation des organisations syndicales et des CHSCT ; mobilisation de l'encadrement de proximité. L'obtention du Label Diversité a créé une dynamique permettant d'effectuer la promotion de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des activités du CH de Jouarre.

Points de vigilance : l'obtention du Label Diversité n'est en aucune façon une finalité, mais une grande responsabilité qui engage des actions et une implication sur le long terme. Mettre en place des dispositifs de signalement et de traitement de situation de discrimination nécessite de s'attendre à y être confronté et à traiter des situations parfois difficiles.

Coûts estimés

Coûts liés à AFNOR (Label Diversité). Bien que les trois établissements n'aient pas engagé formellement de démarche labellisation Égalité professionnelle à ce jour, une partie du cahier des charges du Label Égalité professionnelle a été en partie mise en œuvre.

Coût de formation des membres du dispositif d'écoute *via* un organisme extérieur.

Aucun coût pour le pilotage : l'ensemble de la démarche a été piloté exclusivement en interne (ingénierie et actions de sensibilisation des professionnels).

Bilan – Évaluation

Promouvant un socle commun de valeurs fortes, la labellisation Diversité a eu un impact sur le champ de l'égalité professionnelle et tout particulièrement concernant la lutte contre les préjugés et stéréotypes. La parole et les échanges n'en sont que plus libres et constructifs. Le dispositif d'écoute indépendant est amené à traiter des réclamations autour de propos ou attitudes sexistes.

2.6 La mixité des métiers

FICHE 12

Employeur : Ministère de l'Économie et des Finances

Intitulé : Opération « La courte échelle » de mise en relation d'une marraine et d'un.e filleul.e en classe de 3e dans un collège en zone d'éducation prioritaire

© Dr

Opération « Courte échelle » en 2016.

Descriptif

La délégation à la Diversité et à l'Égalité professionnelle du Secrétariat général a mis en place le dispositif « La Courte Échelle » en partenariat avec l'association Arborus. Il s'agit de mettre en relation une marraine, cadre de haut niveau du ministère, et une filleule ou un filleul dans un collège en zone d'éducation prioritaire pour qu'il/elle effectue son stage de 3e.

Les marraines de « La Courte Échelle » sont des femmes qui possèdent de solides expériences professionnelles. Elles ont toutes le statut de cadre ou de cadre supérieur et exercent des fonctions à responsabilités dans des domaines et secteurs variés.

Ces femmes sont dotées de qualités relationnelles et de communication. Elles ont des aptitudes à stimuler la réflexion et à partager avec leur filleul.e les fruits de leur expérience professionnelle. Elles s'engagent à suivre le collégien ou la collégienne dans son orientation professionnelle pendant la durée de ses études, s'il/elle le souhaite.

Objectifs – Finalités

Dans le cadre de la politique d'égalité professionnelle, il s'agit de mettre en relation des collégiennes et des collégiens avec des femmes en situation de réussite professionnelle et exerçant parfois des métiers traditionnellement masculins. Dans le cadre de la politique de diversité, il s'agit de faire connaître la réalité des métiers du ministère à des jeunes issus d'univers très éloignés de ceux de l'administration.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

J-4 mois : appel à candidature de marraines.

J-2 mois : sélection par le collège et l'association Arborus des filleul.e.s.

J-1 mois : jumelage.

La semaine de stage en janvier-février : accueil le premier jour par un petit déjeuner avec la directrice RH et répartition des jeunes ; visite de Bercy le mercredi matin.

J+1 mois : visite retour des marraines au collège, rencontre avec les parents.

J+4 mois : dîner ou déjeuner de marraines (aux frais de chaque marraine).

– En février 2013, le ministère a accueilli 12 filleules issues de deux collèges en ZEP : le collège Claude-Debussy à Aulnay-sous-Bois (93) et le collège François-Villon à Paris 14e.

– En janvier 2014, le ministère a accueilli 20 filleul(e)s issu(e)s du collège François-Villon à Paris 14e. L'extension du dispositif à des collégiens permet de valoriser la mixité des métiers.

– En décembre 2014, 20 filleul(e)s issu(e)s du collège François-Villon.

– En décembre 2015, 12 filleul(e)s issu(e)s du collège François-Villon.

– En décembre 2016, 10 filleul(e)s issu(e)s du collège François-Villon.

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

FICHE 12

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : bonne volonté des marraines et de leurs équipes.

Freins identifiés : certains hommes se sont plaints de ne pas pouvoir être parrains.

Points de vigilance : choix de jeunes capables de s'adapter au monde de l'administration (rôle d'Arborus avec le collège), la signature des conventions de stages, les problèmes d'accès aux locaux administratifs avec des papiers d'identité, les badges provisoires, prise en charge par la RH de cinq tickets de restaurant administratif par stagiaire.

Moyens mobilisés

Pour les organisateurs, dix demi-journées.

Pour les marraines, fort engagement pendant le stage. Parfois, deux marraines de deux services proches s'entraident pour la gestion de leurs deux filleul(e)s.

Bilan – Évaluation

Grande réussite humaine et bonne visibilité, capital de sympathie du projet.

Cette opération, très symbolique pour la RH, a été présentée dans les différents médias internes : lettre du Secrétariat général, magazine interne.

Bon retour dans les équipes ayant accueilli un stagiaire et renforcement de la cohésion du groupe.

Contact : Anne de CASTELNAU, Délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle,
anne.de-castelnau@finances.gouv.fr

FICHE 13

Employeur : Ministère de l'Économie et des Finances

Intitulé : Exposition sur la place des femmes au sein de la Douane

Descriptif

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2016, le musée national des Douanes de Bordeaux a présenté une exposition consacrée à l'histoire de la place des femmes au sein de la Douane. Un parcours thématique de sept panneaux a été présenté le long des collections permanentes du musée et illustre l'évolution de la place des femmes au sein de la Douane.

Objectifs – Finalités

L'objectif de cette exposition était double :

• faire la démonstration d'une féminisation croissante des effectifs douaniers et illustrer la mixité des métiers de la Douane, en décalage (au moins partiel) avec les idées reçues au sein du grand public et des agents publics ;

• accueillir des visites scolaires et illustrer l'histoire de l'émancipation des femmes au travers de l'exemple emblématique de la Douane.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Lancement du projet cinq mois avant le 8 mars.

• Recherches documentaires par le conservateur du musée : sollicitation de musées partenaires, appel aux contributions des douaniers membres de l'Association pour l'histoire de l'administration des douanes (AHAD) ;

• collecte de données chiffrées auprès des services des ressources humaines de la DGDDI pour illustrer la féminisation des effectifs douaniers ;

• conception des panneaux de l'exposition (rédaction, montage photo, reproduction, etc.) ;

• partenariat avec le rectorat pour organiser les visites scolaires ;

• contacts avec la presse locale.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : qualité du fonds documentaire, relais médiatiques dans la presse locale, implication de l'équipe du musée sur un sujet récurrent.

Freins identifiés : respect du planning contraint par une date butoir et dépendant d'acteurs extérieurs (fournisseurs de supports visuels, délai de livraison des panneaux, multiplicité des acteurs publics pour le volet pédagogique).

Points de vigilance : accompagner la visite pour apporter les commentaires utiles à la bonne compréhension de la démarche par les visiteurs et notamment le jeune public.

Bilan – Évaluation

Ce dispositif a rencontré en 2016 un écho particulier dans le cadre du projet « égalité filles-garçons » piloté par le rectorat de l'Académie de Bordeaux, auquel le musée national des Douanes (MND) est associé. Il s'agit de développer des visites pédagogiques à destination du public scolaire. Les principaux musées bordelais, dont le MND, y participent, chacun selon une thématique en lien avec ses collections. Le dispositif a été expérimenté en mars 2016 avec une dizaine de visites pédagogiques, puis a été officiellement lancé à la rentrée scolaire de septembre 2016.

Contact : musée national des Douanes, 1, quai de la Douane, F-33064 Bordeaux
Tél : 05 56 48 82 82 ; contact@musee-douanes.fr - *www.musee-douanes.fr*

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

FICHE 14

Employeur : Ministère des Affaires sociales et de la Santé (DGOS), pour la fonction publique hospitalière

Intitulé : Dénomination des noms de métiers dans le *Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière*

Descriptif

L'actualisation du Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière a été réalisée afin que les métiers soient systématiquement nommés au masculin et au féminin.

Contexte et enjeux

Dans la fonction publique hospitalière, certains secteurs d'activité sont soit très féminisés (maïeutique avec 99 % à 100 % de femmes selon les années, infirmier/infirmière, aide-soignant/aide-soignante, etc.), soit très masculinisés (services techniques, logistique).

Objectif – Finalité

Certaines études démontrent que les femmes peuvent potentiellement avoir plus de mal à s'identifier sur une fiche de poste si le métier a une dénomination exclusivement masculine et inversement. L'objectif est de tendre à ce que les femmes ne postulent pas uniquement dans des secteurs fortement féminisés et inversement pour les hommes.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

La DGOS a travaillé en lien avec l'Agence technique de l'information sur l'hospitalisation (ATIH) pour mettre à jour les dénominations des métiers de la fonction publique hospitalière. Cette actualisation a été effective dans la troisième version du *Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière*, qui a été publié le 1er mai 2015.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Les dénominations des métiers peuvent avoir une influence sur une partie des choix faits par les agents, mais la féminisation et la masculinisation des viviers proviennent pour une grande partie des représentations sociales et sociétales des métiers concernés (par exemple : une infirmière, un livreur). La dénomination des métiers n'est donc qu'un des aspects des dispositifs à mettre en œuvre pour l'évolution des viviers.

Coûts estimés : Aucun.

Bilan – Évaluation : il n'est pas possible de réaliser une évaluation de ce dispositif.

Contact : Anne DARDEL (Anne.DARDEL@sante.gouv.fr), cheffe de bureau au ministère des Affaires sociales et de la Santé, DGOS, RH5.

FICHE 15

Employeur : Ministère de l'Économie et des Finances

Intitulé : Inauguration d'une salle au nom d'une haute fonctionnaire de Bercy, au parcours exemplaire

© Dr

Descriptif

Dans le cadre de la politique égalité professionnelle des ministères économiques et financiers, il a été décidé de baptiser une salle de réunion du ministère du nom d'Yvette CHASSAGNE, ancienne haut fonctionnaire, ayant eu des responsabilités de cadre supérieure et, ainsi, ayant percé parmi les premières « le plafond de verre ».

Une plaque a été dévoilée par le ministre avec le nom et les dates de naissance et de décès, accompagnée d'un poster comportant une photo et des éléments de biographie.

Objectifs – Finalités

Dans un ministère où aucune salle ne portait le nom d'une femme, il s'agissait de rendre hommage à un parcours exemplaire et de créer un événement qui permette de mettre en lumière le travail réalisé en faveur de l'égalité professionnelle.

Cette inauguration a été l'occasion d'un discours rappelant la carrière de cette haute fonctionnaire et présentant le nouveau plan égalité professionnelle du ministère 2015-2017.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

J-4 mois : proposition à la validation du ministre d'un nom d'une haute fonctionnaire et d'un lieu dans le ministère puis contact pour accord avec la famille.

J-3 mois : recherche de la photo et des éléments biographiques pour le poster et préparation de la signalétique extérieure à la salle et de la plaque.

J-1 mois : logistique de l'événement avec les invitations et la préparation du discours.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : trouver une femme dont le nom soit un symbole de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Points de vigilance : contacter l'intéressée ou la famille pour vérifier son accord, choix du lieu à baptiser (bâtiment, salle, hall…) qui doit garantir une certaine visibilité.

Moyens mobilisés : projet très peu onéreux : coût d'une plaque en acier et d'un poster.

Bilan – Évaluation : projet avec une forte portée symbolique qui reste visible sur le long terme.

Contact : Anne de CASTELNAU, Délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle, anne.de-castelnau@finances.gouv.fr

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

FICHE 15

Yvette CHASSAGNE, résistante et haute fonctionnaire

Jeune rédactrice de 20 ans à la préfecture de Gironde, pendant la Seconde Guerre mondiale, Yvette CHASSAGNE, parallèlement à son travail d'employée, fabrique de faux papiers qui vont servir au réseau de Résistance de René Mayer. Elle est citée parmi les personnes ayant prévenu des familles juives avant des rafles.

Après-guerre, en 1947, déjà jeune mère, elle intègre avec deux autres femmes, la 3e promotion de l'ENA (promotion Jean Moulin).

Yvette CHASSAGNE est la première femme à occuper des fonctions réservées jusqu'alors aux hommes. Après des postes de chef du bureau au ministère des Forces armées, de la Coopération puis au ministère des Finances, elle est nommée en 1966 première femme sous-directrice aux Finances, à la direction des Assurances ; en 1979, première femme conseiller maître à la Cour des comptes ; en 1981, première femme préfète à la préfecture du Loir-et-Cher. Sa capacité de travail, son énergie, son approche directe et pragmatique du terrain seront ses meilleurs atouts dans sa lutte pour la parité.

En 1983, à 61 ans, elle quitte le service public pour présider l'UAP, l'Union des assurances de Paris, un groupe qui emploie alors 20 000 personnes. Une minirévolution dans le monde très masculin des assureurs, dont elle a tiré, en 1988, un livre : ***Fonctionnaire et patron, les préjugés renversés***. Elle prend ensuite, à sa retraite, la présidence de la Prévention routière, belle mission où l'intérêt général et la préservation des vies humaines seront sa priorité. À sa mort en 2007, elle est conseillère municipale à Narbonne.

2.7 Les réseaux et les associations

FICHE 16

Employeur : Ministère de l'Économie et des Finances

Intitulé : Création du réseau « Femmes de Bercy »

Descriptif

Initié en mars 2016, le réseau « Femmes de Bercy » a été officiellement lancé le 14 juin de la même année. Il vise à faire progresser l'équilibre et la parité professionnelle femmes-hommes, à développer la solidarité et le partage d'expériences, notamment entre les générations, à l'instar des réseaux féminins déjà créés dans d'autres ministères. Cette initiative, soutenue par le ministre de l'Économie et des Finances et le secrétaire général du ministère, fait partie des engagements du plan managérial ministériel. Ce réseau a également pour objectif de formuler des propositions pour que l'équilibre des parcours et des nominations devienne une « évidence ».

Contexte et enjeux

Cette initiative est née du constat qu'en dépit de réels progrès la place des femmes demeure minoritaire dans les instances décisionnelles de Bercy : elles représentent 57 % des effectifs, mais elles ne sont que 25 % à avoir accédé aux postes à responsabilités au sens de la loi du 12 mars 2012 dite « Sauvadet ». Si, ces dernières années, le taux cible fixé pour les primo-nominations dans les emplois supérieurs et dirigeants au sein du ministère a été atteint, le taux de 40 % de femmes fixé pour 2017 sera difficile à atteindre sans une forte mobilisation.

Objectif – Finalité

- L'équilibre et la reconnaissance des talents ;
- l'accompagnement des parcours au féminin.

La vocation du réseau « Femmes de Bercy » est d'être un lieu ouvert de réflexion et d'échanges, un espace d'accompagnement et de conseils dans les différentes étapes de la carrière des femmes, une force de propositions d'actions concrètes, afin que l'amélioration des modes de fonctionnement et d'organisation soit un sujet de préoccupation mixte et partagé.

Ce réseau est ouvert aux femmes en position de responsabilités, aujourd'hui ou demain, en administration centrale et dans les réseaux déconcentrés.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Le réseau « Femmes de Bercy » est animé par la cheffe du service du CGefi et l'adjointe à la DRH du Secrétariat général du ministère de l'Économie et des Finances. L'enquête, conduite en mai 2016 auprès de près de 500 femmes cadres au sein du ministère de l'Économie et des Finances, a recueilli un taux de réponse très satisfaisant de 47,2 % et a montré l'accueil très favorable pour la création d'un tel réseau et les fortes attentes suscitées. 88 % se sont montrées intéressées à rejoindre un réseau de Femmes de Bercy. Fort des résultats très positifs de cette enquête, le réseau organise des rencontres, des débats, une offre de marrainage et de mentorat et des ateliers de coaching collectif.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

La réponse à des attentes fortes et à un besoin réel, la motivation, le bénévolat, le temps passé ainsi que le soutien de la DRH notamment.

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

FICHE 16

Bilan - Évaluation

Le premier bilan des actions mises en œuvre par le réseau « Femmes de Bercy » en 2016 illustre sa dynamique : petits déjeuners-débats mensuels : 72 participantes ; l'assemblée générale du 14 juin 2016 : 161 participantes ; deux ateliers de coaching : 35 participantes ; marrainage et mentorat : 20 personnes inscrites ; participation aux rencontres et actions conjointes avec les autres réseaux ministériels et interministériels. Au total, plus de 200 femmes ont participé activement ou ont bénéficié des actions du nouveau réseau.

Contact : femmesdebercy@finances.gouv.fr

2.8 L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la gestion des congés familiaux et du temps partiel

FICHE 17

Employeur : Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF)

Intitulé : L'articulation entre vie privée et vie professionnelle : mise en place d'une charte des temps

Descriptif

Publication d'une charte des temps

Contexte et enjeux

La charte des temps n'est pas une réglementation de la durée du travail. Elle vise à rappeler, soutenir et promouvoir des principes et bonnes pratiques relatifs à la gestion du temps, la bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle étant un facteur déterminant pour faire progresser l'égalité au travail.

Objectif – Finalité

La charte des temps s'inscrit dans un objectif de modernisation du fonctionnement de l'État et de ses modes de management (cf. Axe 3 du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, du 8 mars 2013).

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Cette charte a été élaborée en 2013 avec les organisations syndicales. Les axes identifiés sont l'amélioration de la gestion collective et individuelle du temps, la professionnalisation de la conduite de réunion, le bon usage des technologies de communication et la prise en compte des situations particulières. Elle a été approuvée en comité technique ministériel en septembre 2014 et a été communiquée à l'ensemble des directions par une note de service en mars 2015. Une affiche de présentation de cette charte a été publiée pour l'ensemble des agents du MAAF (affiches, Internet et intranet) en mars 2016. Une maquette de cette affiche a été envoyée par messagerie à toutes les DRAAF et DAAF pour permettre aux services déconcentrés du MAAF de reprendre cette initiative à leur compte.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Cette charte est destinée à être adaptée au contexte local, après concertation, dans les instances représentatives, dans les services du MAAF en intégrant la diversité des métiers et des statuts. Il est à noter la difficulté à coordonner les services RH, et une attention particulière est portée à une large diffusion de l'affiche de la charte des temps.

Coûts estimés

200 affiches ont été imprimées pour un coût de 115 euros. La conception a été faite en interne par le service de communication du ministère.

Bilan - Évaluation

La charte des temps a bien été accueillie par l'ensemble des agents. C'est un levier pour faire progresser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le bien-être des agents et la qualité de vie au travail. Il est encore un peu trop tôt pour en mesurer sa mise en œuvre à l'échelle de la structure et à l'échelle individuelle.

FICHE 18

Employeur : Région des Pays de la Loire

Intitulé : Deux actions du Protocole d'accord régional relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes signé en septembre 2014 (plan de 34 actions)

ACTION 2.5 : Créer un support informatif écrit envoyé systématiquement lors des naissances

ACTION 6.1 : Encourager la prise systématique des congés liés à la parentalité

Descriptif

La conciliation entre la vie professionnelle et familiale est souvent perçue comme un exercice d'équilibriste : fragile et instable. Pour faciliter la vie des parents au sein de la collectivité, la région a édité un kit parents.

Contexte et enjeux

Il était important de marquer l'attachement de la Région à gommer les clivages entre les hommes et les femmes en matière de parentalité, et plus largement promouvoir un meilleur équilibre entre le temps de travail et le temps personnel des agents.

En termes de diagnostic, la collectivité était partie du constat que les informations étaient bien diffusées pour les agents du siège et les agents titulaires, mais qu'un défaut d'information pour les agents des EPLE et les agents non titulaires subsistait.

Objectif – Finalité

Le premier objectif est, avant tout, d'informer correctement les agents qui deviendront parents. Les congés liés à la parentalité – maternité, paternité, adoption, congé parental et disponibilité pour élever un enfant – nécessitent une information précise concernant leurs impacts sur la rémunération, la carrière et la retraite des agents. D'où la création de ces six fiches accompagnées des formulaires correspondants, formant le kit parents.

Objectifs connexes :

- diffuser l'information de manière homogène entre les agents du siège et les agents des EPLE, avec pour cibles premières les jeunes parents ;
- associer les managers qui ont un rôle à jouer dans l'encouragement à la prise des congés liés à la parentalité.

Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus :

Réalisation et diffusion effectives du kit : 100 % des jeunes parents ;

taux de prise du congé paternité de 100 % pour les titulaires comme pour les non-titulaires.

Indicateurs de suivi :

Enquête d'évaluation du kit auprès de 15 femmes et de 15 hommes en situation ;

évolution du taux de prise du congé paternité.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

L'élaboration de ce kit parents a été le fruit d'un travail collaboratif entre les services de la DRH (administration des RH, communication interne) :

- une réflexion autour du message : coparentalité et communication non stéréotypée (visuels mixtes) ;
- une réflexion autour du contenu : donner des exemples parlants ;
- une fiche par items relatifs à la parentalité : congé maternité, congé naissance et adoption, congé paternité, temps partiel, congé parental et disponibilité pour élever un enfant… ;
- créer une fiche explicative spécifique à destination des managers (rôle, consignes, etc.) et diffuser le kit nouveaux parents à l'ensemble des managers ;

FICHE 18

• diffuser le kit dès la déclaration de grossesse pour les femmes et la déclaration de naissance ou la prise de congé paternité pour les hommes.

Calendrier

1er semestre 2015 : travail collaboratif de réflexion/conception du kit nouveaux parents ;

août-octobre 2015 : réalisation des fiches et maquettage du kit ;

3e trimestre 2015 : présentation aux organisations syndicales ;

1er semestre 2016 : diffusion de fiches auprès d'agents en situation à fin de test ;

2e semestre 2016 : généralisation de la diffusion des kits.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

L'encadrant joue un rôle essentiel pour la réussite de cette action. Il doit assurer la diffusion de ce kit auprès de ces agents futurs parents. Son attitude doit permettre aux agents concernés de se sentir à l'aise par rapport à l'arrivée d'un enfant au sein de leur foyer. Faire simplement preuve d'empathie vis-à-vis de ses collaborateurs envoie un signal positif en faveur de l'équilibre des temps de vie des agents. Une note d'accompagnement a été rédigée à leur attention à l'annonce de la sortie du kit parents.

Coûts estimés

Action intégralement internalisée depuis la conception du document jusqu'à son édition et sa diffusion.

Bilan - Évaluation

Les premiers retours d'agents ont été positifs, avec des questions et remarques qui traduisaient une volonté d'aller plus loin. À titre d'exemple, il a été demandé ce que la collectivité comptait faire concernant l'allaitement sur le lieu de travail, qui n'est actuellement pas autorisé.

Contact : référente sur le pilotage et la mise en œuvre du Protocole d'accord interne en faveur de l'égalité professionnelle : Perrine BIJEIRE, perrine.bijeire@paysdelaloire.fr.

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

FICHE 19

Employeur : Ministère des Affaires sociales et de la Santé (DGOS) à destination des structures hospitalières

Intitulé : Actualisation du guide relatif à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers, pour une meilleure information des agents sur les conséquences liées aux congés pour événements familiaux et celles relatives à la demande d'un temps partiel

Descriptif

La DGOS a publié en 2012 un guide relatif à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers qui a depuis été régulièrement actualisé. Ce guide est principalement à destination des employeurs, mais il est également consulté par les agents, les médecins du travail, les agences régionales de santé, les instances médicales. Le guide a été actualisé en juin 2015 pour prendre en compte l'une des mesures du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 8 mars 2013. Cette mesure prévoit d'inciter les employeurs à informer les agents des règles applicables en matière de congés familiaux et de temps partiel et des effets de celles-ci en termes de carrière. Cette information peut intervenir lors d'un entretien une fois la demande de congé ou de temps partiel effectuée ou lors de la reprise de fonction de l'agent.

Contexte et enjeux

Les congés liés aux événements familiaux et le temps partiel ont des conséquences en matière d'avancement, de rémunération et de droits à la retraite notamment. La FPH, féminisée à 77 %, est fortement concernée par les départs en congé maternité et par le congé parental.

Objectif – Finalité

L'objectif est d'informer les agents en amont sur les conséquences liées aux congés pour événements familiaux et au temps partiel afin que les agents puissent décider en connaissance de cause de prendre ou non un congé lié à un événement familial ou de demander ou non un temps partiel.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Le guide a pris en compte l'une des mesures du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 8 mars 2013. Cette actualisation a eu lieu via une mise en ligne sur le site Internet du ministère des Affaires sociales et de la Santé en juin 2015.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le guide entend inciter les employeurs à mener de tels entretiens, mais les employeurs hospitaliers ont une marge de manœuvre pour décider de les mettre en place.

Coûts estimés : Aucun.

Bilan – Évaluation : Il n'est pas possible de réaliser une évaluation de cette mesure.

Contact : ministère des Affaires sociales et de la Santé, DGOS, RH3.

2.9 La lutte contre les violences et le harcèlement

FICHE 20

Employeur : Ministère de l'Intérieur – Gendarmerie nationale

Intitulé : Prévention des violences et du harcèlement sur le lieu de travail : dispositif en place dans la Gendarmerie nationale

Initiée dès 1998, la politique de la Gendarmerie en matière de prévention des risques psychosociaux (RPS) s'inscrit dans une politique globale de ***« vivre ensemble »***. Elle est consacrée, en 2013, avec la mise en œuvre d'une démarche coordonnée par l'échelon central. Il s'agit d'identifier les facteurs de risques liés à l'organisation du travail, aux relations sociales au travail, aux conditions d'emploi. L'objectif étant de concevoir et d'appliquer des solutions alternatives au fonctionnement existant, voire des mesures qui réduisent ou même suppriment l'exposition, plutôt que d'attendre l'apparition de symptômes ou de pathologies.

Contexte et enjeux

En juin 2013, le directeur général de la Gendarmerie nationale a annoncé le lancement d'une réflexion approfondie sur les risques psychosociaux. Tous les acteurs ont été associés à cette réflexion transverse qui a débouché le 31 octobre 2013 sur une directive méthodologique pour la mise en place d'un plan de prévention des risques psychosociaux.

Aujourd'hui, la politique de prévention des RPS s'articule en trois volets. Le premier, ***la prévention primaire,*** consiste à renforcer l'implication et la coordination de tous les acteurs internes (échelons de commandement, instances de représentation du personnel, psychologues, personnels, etc.) et externes (assistants du service social et service de santé des armées). Cette démarche a pris tout son sens avec la constitution des ***comités de pilotage (Copil)*** au sein des régions de Gendarmerie, qui sont chargés de piloter la mise en place d'un plan de prévention des RPS au niveau local[1]. L'objectif de tous ces intervenants est d'agir en amont des tensions et des difficultés quotidiennes.

Le deuxième volet, ***la prévention secondaire,*** consiste en la sensibilisation et en la formation de l'encadrement à la prévention des RPS. À ce titre, des psychologues formateurs ont été recrutés au sein des écoles de la Gendarmerie afin, d'une part, de construire des modules de formation au profit du commandement et, d'autre part, de sensibiliser l'ensemble des personnels.

Le troisième, ***la prévention tertiaire***, consiste en la mise en place d'outils d'évaluation et de pilotage (cf. ***infra***).

L'architecture ainsi définie met en œuvre de mesures préventives pour supprimer ou, à défaut, réduire l'exposition des personnels aux situations fragilisantes. Il s'agit d'une œuvre collective qui s'appuie sur la cohésion et l'adhésion des personnels, avec pour ambition de promouvoir le bien-être au travail, facteur d'équilibre et d'efficacité.

Outils mis en place

Outre les nombreuses mesures décidées par les différents Copil et adaptées au contexte local, la politique de prévention des RPS s'adosse sur des outils définis par l'échelon central, voire national.

La fonction de médiateur exercée par l'inspecteur général des armées-gendarmerie (IGAG)

Les inspecteurs généraux des armées exercent en partie leurs attributions dans le domaine des ressources humaines en participant à la définition de la politique de gestion du personnel et à la préparation des mesures individuelles. Leur positionnement hors hiérarchie leur donne un rôle essentiel de garant impartial et de médiateur au nom du ministre.

1 Depuis 2013, la Gendarmerie en partenariat avec l'Agence nationale des conditions de travail (ANACT) a mis en place au sein de chaque organisme un plan de prévention des risques psychosociaux (PPRPS). L'ANACT est chargée de la formation des membres des comités de pilotage mis en place à cette occasion. Les plans d'action sont effectifs depuis 2015, respectant ainsi les directives du Premier ministre adressées en mars 2014 aux différents ministères.

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

FICHE 20

La fonction de médiateur : le décret n° 2015-368 du 30 mars 2015 portant création de la fonction de médiateur militaire instaure un processus de médiation militaire au sein du ministère de la Défense et de la Gendarmerie nationale. En Gendarmerie, cette fonction est exercée par l'inspecteur général des armées-gendarmerie (IGAG).

Tout militaire de la Gendarmerie peut désormais saisir l'IGAG en vue de trouver, de manière confidentielle et amiable, une solution aux litiges individuels.

Lorsqu'il est saisi, le médiateur militaire accuse réception de la demande dans un délai de quinze jours. Les états-majors, directions et services sollicités dans le cadre d'une médiation sont tenus de fournir les éléments dont ils disposent.

Durant toute la phase de médiation, le militaire peut se faire assister par un militaire en activité de son choix. L'avis du médiateur qui recommande une solution aux parties au litige met fin à la phase de médiation. Il est notifié aux parties au litige au plus tard quatre mois à compter de la saisine.

Chaque année, les inspecteurs généraux exerçant la fonction de médiateur militaire remettent au ministre de la Défense un rapport dans lequel ils rendent compte de leur activité et formulent des propositions de nature à prendre en compte au mieux les attentes et les préoccupations exprimées par les militaires. Le ministre de la Défense en communique une synthèse au ministre de l'Intérieur et au Conseil supérieur de la fonction militaire.

La cellule « STOP DISCRI »

Depuis le 3 mars 2014, tout personnel de la Gendarmerie peut signaler des faits de harcèlement, de discriminations ou de violences directement auprès de l'Inspection générale de la Gendarmerie nationale (IGGN) par le biais d'un formulaire de signalement hébergé sur GENDCOM[2] et l'intranet Gendarmerie. Ces signalements sont adressés directement sur une boîte courriel spécifique, exploitée par l'IGGN.

Une cellule d'écoute dédiée, armée par des personnels de l'IGGN, est également joignable aux heures ouvrables par téléphone pour recueillir les signalements émanant des personnels concernés ou de leurs proches. La possibilité de saisir directement l'IGGN ne se substitue pas aux attributions de la chaîne hiérarchique ou à celles de l'inspecteur général des armées-gendarmerie (IGAG). Elle offre un moyen supplémentaire de signalement à tout témoin ou victime.

Dès réception d'un signalement, l'IGGN réalise l'environnement de la situation dénoncée et le cas échéant prend les mesures adaptées à la situation. À cet effet, l'IGGN peut soit se saisir du dossier (enquête judiciaire ou administrative), soit demander aux échelons locaux de commandement d'en traiter tout ou partie.

Les déclarations et les signalements ne sont pas anonymes. Pour ne pas exposer et fragiliser les victimes ou les témoins, ils sont néanmoins strictement confidentiels. Cela est d'autant plus nécessaire qu'ils sont par ailleurs susceptibles de constituer des pièces de procédure pénale et/ou disciplinaire.

Les représentants des personnels

Le dispositif, rénové en 2010 et à nouveau en cours d'évolution en 2016, a permis de développer au sein de l'institution une véritable culture du dialogue interne. Au plus près des personnels, ces militaires qui seront tous désignés par leurs pairs[3] ont pour attributions les conditions de vie et de travail des militaires de la Gendarmerie et connaissent des cas individuels[4].

2 Gendcom est un site Internet d'information réservé aux personnels de la Gendarmerie.

3 Mesure intégrée dans la réforme en cours de 2016.

4 Ces représentants des personnels ont notamment un rôle de capteur des préoccupations de la communauté militaire servant en Gendarmerie : ils doivent en effet être à même de faire part au commandement des sujets d'ordre professionnel, social ou moral évoqués par les militaires qu'ils représentent, ainsi qu'être en mesure d'alerter sur toute situation individuelle qu'ils jugeraient digne d'intérêt. Ils sont en cela associés à toute consultation sur le moral des militaires. Force de proposition, ils font ainsi part au commandement de toutes idées innovantes d'amélioration du fonctionnement des unités qu'ils auront eux-mêmes élaborées ou qui leur auront été soumises, et offrent des conseils aux militaires qui s'adressent à eux et sollicitent leur aide à l'occasion de circonstances particulières.

FICHE 20

Ainsi, au moins un, le plus souvent, deux représentants des personnels sont placés à chaque échelon de commandement, de l'arrondissement (compagnies) jusqu'au niveau national (DGGN) :

• au niveau compagnie de Gendarmerie départementale et escadron de Gendarmerie mobile ont été instaurés un président du personnel militaire (PPM) et un vice-président, élus par l'ensemble des militaires ;

• au niveau de chaque groupement de Gendarmerie départementale et de chaque groupement de Gendarmerie mobile exercent un référent et un vice-référent « sous-officiers et volontaires » (nommés par le commandement sur proposition d'un collège[5]) et un référent « officier » (élu par ses pairs) ;

• au niveau « régional et formations assimilées » : un conseiller concertation (nommé par le commandement sur proposition d'un collège[6]) ;

• au niveau central : un conseiller officier et un conseiller sous-officier sont placés auprès du DGGN. Ces deux militaires sont membres de son cabinet.

Les référents égalité professionnelle et diversité

Depuis 2013, une référente égalité professionnelle est placée auprès du général, directeur des personnels militaires de la Gendarmerie nationale (DPMGN). Cette officière est l'interlocutrice du ministère de l'Intérieur pour les questions d'égalité professionnelle et la conseillère du DPMGN. Avec l'aide de sa suppléante, elle reçoit des témoignages de personnels de l'institution en difficulté.

S'agissant des situations d'inégalité et/ou de souffrance qui lui sont rapportées, la référente prodigue des conseils aux victimes présumées qui doivent rester acteurs ou actrices de leur démarche de dénonciation. À cet effet, la référente égalité professionnelle prend attache avec la hiérarchie locale et/ou le conseiller concertation selon les situations. Il peut arriver qu'elle sollicite l'arbitrage du DPMGN pour une prise en compte d'un signalement qui tarde à trouver une issue.

Afin d'assurer une meilleure prise en compte et un suivi plus adapté des situations dont peuvent être victimes les militaires, en 2016, la Gendarmerie a adjoint à la fonction de référent égalité celle de référent diversité et a étendu cette fonction à un réseau de référents dans chaque région et groupement de Gendarmerie. Les référents égalité professionnelle et diversité sont désignés parmi les personnels volontaires et réputés pour leurs qualités d'écoute et leur audience auprès des militaires.

Cette communauté des référents « locaux » est formée, animée et conseillée par le référent national. Au premier semestre 2016, la Gendarmerie a formé 20 des 173 membres de ce réseau grâce à l'appui de l'IRA de Nantes qui dispose d'un module dédié. Pour faciliter les échanges, cette communauté dispose d'un espace de dialogue sur l'intranet Gendarmerie animé par le référent national. Il s'agit d'un site confidentiel dédié à l'actualité (dans le domaine de l'égalité professionnelle et de la diversité) et au partage des expériences et des questionnements.

Les autres acteurs

Dans le domaine du soutien médical et social, les personnels de la Gendarmerie relèvent du MINDEF. Ils sont éligibles au dispositif « Écoute Défense » mis en place début 2013. Les professionnels qui traitent les appels peuvent réorienter les militaires de la Gendarmerie vers le réseau des psychologues-cliniciens (conseillers techniques régionaux des commandants de région sur l'intégralité du territoire national[7]), dont les coordonnées sont connues des intervenants « d'Écoute Défense ». Les psychologues de la Gendarmerie ont également vocation à prendre en charge la souffrance exprimée par les personnels et/ou leur famille.

5 Des travaux en cours envisagent comme seul mode de désignation l'élection par les présidents et vice-présidents des personnels militaires.

6 Des travaux en cours envisagent comme seul mode de désignation l'élection par les référents, vice-référents, présidents et vice-présidents des personnels militaires.

7 Actuellement, 29 psychologues assurent le soutien et l'accompagnement des personnels au niveau central et régional. La GN a cependant récemment décidé de renforcer le dispositif d'accompagnement psychologique avec le recrutement de sept psychologues cliniciens supplémentaires.

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

FICHE 21

Employeur : Ministères sociaux

Intitulé : Théâtre-forum sur les violences faites aux femmes dans le cadre professionnel

Descriptif

Une représentation de théâtre interactif d'une heure aborde, en trois saynètes, différentes facettes du harcèlement et des discriminations que peuvent rencontrer les femmes dans le cadre professionnel. Cette représentation a été proposée à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Contexte et enjeux

Le plan d'actions ministériel pour l'égalité professionnelle femmes/hommes 2015-2016 prévoit plusieurs actions spécifiques à cette problématique ayant pour but de faire reculer toute forme de violence.

Le baromètre social de juin 2015 des ministères sociaux montre que des actions ciblées doivent être menées afin de lutter contre les discriminations liées au sexe et contre toutes les formes de harcèlement.

Objectif – Finalité

Sensibiliser tous les agents : faire prendre conscience, quel que soit son genre, que certaines pratiques, certains gestes ou propos, certains comportements sont inacceptables.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Mise en concurrence : juillet 2015.

Choix de la compagnie de théâtre : septembre 2015.

Échanges avec la troupe sur le contenu des saynètes : octobre 2015.

Représentation : novembre 2015.

Une prestation de vélotypie a été assurée.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Utiliser le théâtre comme outil de prise de conscience sur un sujet sensible et de déconstruction des représentations et des stéréotypes.

Susciter l'intérêt des agents avec un concept innovant de communication au sein de l'administration.

Faire interagir les agents à partir de la salle ou sur scène.

Disposer d'une salle avec une scène qui se prête à l'exercice, mais ne nécessite aucun matériel spécifique hormis pour la vélotypie.

Échanges indispensables avec les acteurs pour qu'ils puissent appréhender et ensuite exprimer au mieux les attentes des organisateurs.

Coûts estimés : une heure de représentation et cinq comédiens : 2 954 euros

Bilan – Évaluation

Le format de théâtre interactif a réuni une centaine de personnes. La synthèse des évaluations réalisées confirme l'intérêt et la satisfaction des agents pour ce type d'action de communication et le souhait de renouveler l'expérience.

Contact : Mission de la diversité et de l'égalité des chances

FICHE 22

Employeur : Ministère de l'Économie et des Finances

Intitulé : L'élaboration de fiches « réflexes »

Descriptif

La DRH propose des fiches thématiques relatives à des situations présentant un certain niveau de difficulté (ex. : harcèlement, violences) et susceptibles de se présenter dans un cadre professionnel.

À caractère opérationnel, elles ont vocation à permettre – aux encadrants notamment – de disposer des bons réflexes, d'adapter leur comportement, voire d'intervenir, le cas échant, face à ces situations particulières qui peuvent également se produire sur le lieu de travail.

Objectifs – Finalités

Destinées à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et à outiller plus spécifiquement les managers, les fiches réflexes s'attachent à permettre à toute personne interne à l'administration :

- d'identifier et de qualifier une situation donnée (ex. : harcèlement, violences, etc.) ;
- d'en connaître les composantes juridiques ;
- d'être renseignée sur la procédure attenante, les différentes étapes qui la composent ainsi que leur chronologie ;
- d'être informée des acteurs dédiés à mobiliser le cas échéant.

Modalités d'élaboration - Étapes - Calendrier

Les fiches réflexe concernant les violences faites aux femmes sont en cours d'élaboration et seront disponibles au 4e trimestre 2016.

Facteurs de réussite - Freins identifiés - Points de vigilance

Facteurs de réussite : une communication efficiente de l'ensemble des acteurs RH (BRH de proximité, managers).

Points de vigilance : l'actualisation des fiches au regard d'éventuelles modifications juridiques.

Moyens mobilisés : Campagne de communication d'envergure (affiches et flyers)

Bilan – Évaluation : La fiche relative au « traitement et à la prévention des violences internes et du harcèlement » est d'ores et déjà disponible sur l'intranet du ministère.

Contact : Secrétariat général – Direction des ressources humaines – Sous-direction des personnels et des parcours professionnels (DRH2).

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 2016,* DGAFP, et d'autres publications statistiques récentes du Département des études, des statistiques et des systèmes d'information – DGAFP.

Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

1

L'emploi dans la fonction publique en 2014 : caractéristiques des agents 1.1

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

Les statuts et les catégories hiérarchiques 1.3

Les âges 1.4

Les diplômes 1.5

Les travailleurs handicapés 1.6

La situation de famille des agents publics 1.7

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2014 : caractéristiques des agents

Au 31 décembre 2014, la fonction publique emploie 5,4 millions d'agents hors bénéficiaires de contrats aidés, en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte[1]), dont un peu plus d'un cinquième travaille à temps partiel. L'effectif total est en augmentation avec +0,3 % en 2014 (+16 300 agents).

L'évolution diffère selon le versant. Dans la fonction publique de l'État (FPE), le nombre d'agents baisse de 0,3 % sous l'effet de diminutions des effectifs des ministères chargés de la Défense, de l'Économie et de l'Écologie, tandis que les effectifs augmentent dans une moindre mesure dans les ministères de la Justice, de l'Intérieur et de l'Éducation nationale. Malgré cette baisse, la fonction publique de l'État reste le versant qui réunit le plus d'agents publics (44 %).

Le nombre d'agents territoriaux augmente à l'inverse de 0,8 %. La progression est plus élevée dans le secteur communal (+1,0 %) en raison du recrutement d'environ 10 000 agents dans la filière animation pour mettre en place la réforme des rythmes scolaires, mais également en raison du dynamisme de l'emploi dans les établissements intercommunaux (+2,7 %), et plus particulièrement dans les communautés d'agglomération dont le nombre a progressé de près de 16 % en quatre ans.

Dans la fonction publique hospitalière (FPH) qui réunit un peu moins de 1,2 million d'agents, l'emploi est en hausse de 0,7 %. L'augmentation est plus élevée dans les établissements médicosociaux (+2,2 %) que dans les hôpitaux (+0,5 %). Néanmoins, au sein des hôpitaux, les médecins qui représentent près de 10 % de l'emploi sont plus nombreux (+1,9 %) en raison d'une hausse de près de 6 % du nombre d'internes.

À l'inverse de la tendance observée ces dix dernières années, la proportion de fonctionnaires augmente de 0,3 point en 2014, tandis que celle des contractuels diminue de 0,1 point dans l'ensemble de la fonction publique.

La structure de l'emploi public par sexe, âge ou catégorie hiérarchique évolue peu d'une année sur l'autre, et les grands mouvements observés depuis dix ans se poursuivent en 2014. Ainsi, la féminisation progresse dans l'ensemble des versants et en particulier parmi les catégories hiérarchiques supérieures. L'âge moyen continue également d'augmenter, et la part des agents de 55 ans et plus s'accroît rapidement.

La féminisation des catégories hiérarchiques

Les femmes sont largement majoritaires dans la fonction publique, puisqu'elles représentent 62 % des agents publics au 31 décembre 2014. La proportion de femmes progresse de 0,3 point en un an dans l'ensemble de la fonction publique. Depuis 2004, la part des femmes dans les effectifs de la fonction publique n'a cessé d'augmenter en moyenne de 0,3 point par an. Cependant, la population des agents publics n'est pas homogène, et la proportion de femmes peut varier fortement selon le versant ou la catégorie hiérarchique considérés.

La fonction publique hospitalière (FPH) est le versant le plus féminisé (77,5 %), et cette proportion augmente de 0,1 point en 2014 sous l'effet d'un accroissement du nombre de femmes (+0,8 %) supérieur à celui du nombre d'hommes (+0,3 %). La filière la plus féminisée du versant reste la filière « administrative » (89,5 % de femmes, en hausse de 0,1 point), tandis que la filière « technique-ouvrière » est celle qui comporte proportionnellement le moins de femmes (34,9 %,

1 Ce département d'Outre-mer n'est pas encore intégré dans l'ensemble des processus de déclarations sociales à partir desquelles est construit le système Siasp

en hausse cependant de 0,3 point). La proportion de femmes dans la filière soignante est élevée et stable (82,3 %), mais on note qu'à l'intérieur de cette filière, la part des femmes médecins augmente de 0,6 point à 51,5 %. La proportion de femmes augmente, quel que soit le type d'employeur, et c'est dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) qu'elle est la plus importante (87,1 %).

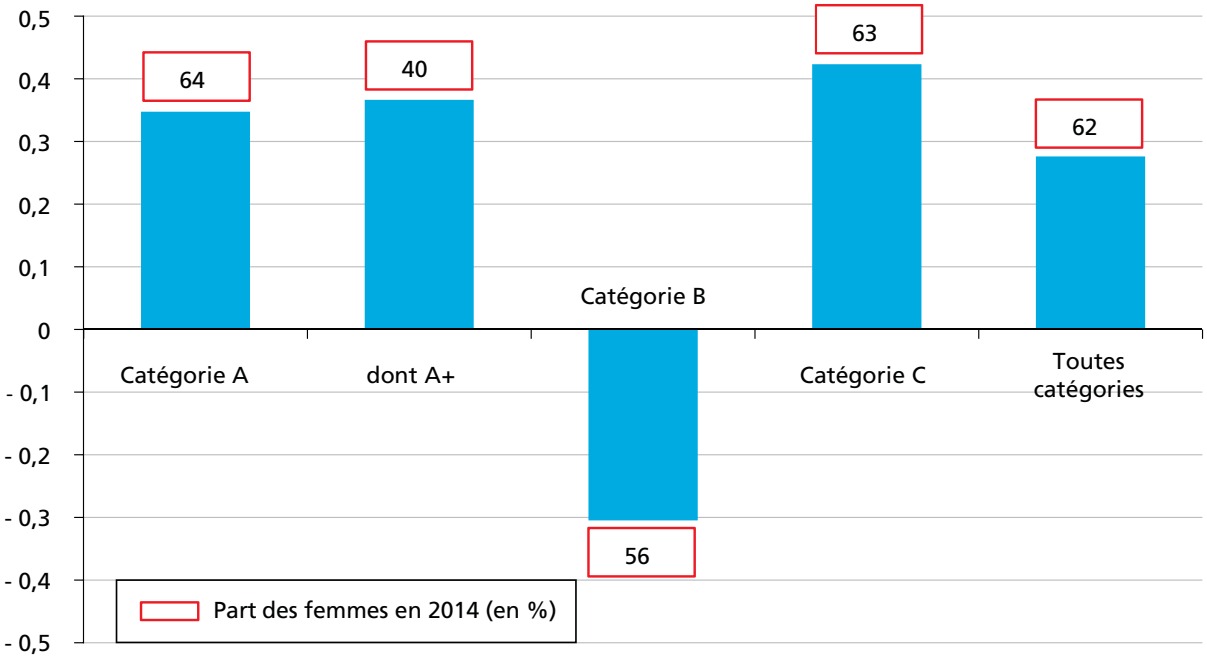
La fonction publique territoriale (FPT) est composée à 61,1 % de femmes, proportion en augmentation de 0,3 point par rapport à 2013 en raison, comme dans la FPH, d'une augmentation plus importante du nombre de femmes que du nombre d'hommes (+1,3 % contre +0,2 %). Ainsi, sur les 15 900 agents supplémentaires dans ce versant, 14 600 sont des femmes. Un peu plus de la moitié d'entre elles travaillent dans la filière « animation », dont le taux de féminisation progresse de 0,4 point, pour atteindre 71,6 %. Comme dans la FPH, on constate de très fortes différences selon la filière : plus de neuf agents sur dix sont des femmes dans les filières « sociale » et « médicosociale », quand ce n'est le cas que de 4,8 % des effectifs de la filière « Incendie et secours » et 21,5 % des agents de la filière « sécurité-police municipale ». La proportion de femmes varie également de manière importante selon l'employeur. Dans les communes, qui réunissent près de 55 % des agents territoriaux, cette proportion est de 60,5 %, en augmentation de 0,4 point : 8 100 femmes de plus quand le nombre d'hommes diminue de 1 600. La proportion la plus faible (26,9 %) se retrouve dans les établissements départementaux dont près de quatre agents sur cinq travaillent dans un service départemental d'incendie et de secours. À l'opposé, le taux de féminisation des établissements communaux et plus particulièrement des centres communaux d'action sociale atteint presque 90 %.

Enfin, dans la fonction publique de l'État (FPE), versant le moins féminisé, la part des femmes progresse également de 0,3 point poursuivant une tendance qui l'a conduite de 50,4 % en 2004 à 54,7 % en 2014. L'évolution entre fin 2013 et fin 2014 s'explique par une diminution du nombre d'hommes (-11 000), quand dans la même période on compte 2 900 femmes supplémentaires. La baisse du nombre d'hommes découle notamment de la diminution des effectifs masculins au ministère de la Défense (-8 300, dont 6 900 militaires). La part des femmes parmi les agents directement employés par les ministères augmente de 0,4 point à 54,4 %, mais elle reste stable parmi les agents employés par des établissements publics administratifs (EPA) (55,7 %). EPA compris, la place des femmes se renforce dans la presque totalité des ministères, parfois de manière importante comme au ministère des Affaires étrangères (+2,8 points). Au ministère de la Justice, la part des femmes augmente de 0,5 point, au ministère de l'Agriculture, elle augmente de 0,4 point. La seule diminution de la part des femmes concerne les ministères économiques et financiers (57,2 % soit -0,2 point) dans lesquels la diminution du nombre de femmes (-2 200) dépasse celle du nombre d'hommes (-1 000). Enfin, toujours EPA compris, c'est au ministère de l'Éducation nationale et dans les ministères sociaux que la part des femmes reste la plus importante (70,6 % dans chacun des deux ministères, en hausse de 0,2 point). Le ministère de la Défense et celui de l'Intérieur et de l'Outre-mer restent les moins féminisés (respectivement 21,7 % et 28,6 %).

Sur une période de dix ans, la représentation, des femmes a augmenté dans les catégories A et C dans l'ensemble des versants de la fonction publique, avec respectivement des hausses de 8,8 points et de 3,7 points. Ainsi, en 2014, la part des femmes parmi les agents de catégorie A dépasse celle des femmes parmi les agents de catégorie C (63,7 % contre 63,1 %). En revanche, parmi les agents de catégorie B, la part des femmes a diminué de 5,3 points en dix ans passant de 61,1 % à 55,8 %. Cette diminution s'explique en partie par la requalification progressive des infirmiers d'État à partir de 2010, la population des infirmiers étant à large majorité féminine (environ 86 % de femmes parmi les infirmiers et les infirmiers spécialisés). En 2014, la part des femmes dans la catégorie B diminue à nouveau de 0,3 point (+0,4 point pour celle des femmes de catégorie C) par rapport à l'année précédente dans l'ensemble de la fonction publique, et elle baisse de 1,0 point dans la seule FPE (+1,6 point pour celle des femmes de catégorie C) en raison du changement de classement des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH). Sans ce changement, la part des femmes parmi les agents de catégorie B aurait augmenté de 0,3 point (+0,5 point dans la seule FPE) et celle des femmes parmi les agents de catégorie C de 0,2 point (-0,1 point dans la FPE).

Figure 1.1-1 : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2013 et fin 2014

(en point de pourcentage)



Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFP – Départements des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Dans la FPE et la FPT, c'est dans la catégorie A que la proportion de femmes est la plus importante. En revanche dans la FPH, la catégorie C reste la catégorie hiérarchique la plus féminisée. Enfin, la féminisation des corps de catégorie A+ se poursuit, à l'exception de la FPT dans laquelle elle semble marquer le pas en 2014. Dans la FPH, la part des femmes parmi les agents de catégorie A+ augmente de 0,9 point (après +1,2 point en 2013) sous l'effet notamment d'une progression de 2,1 points de la place des femmes parmi les directeurs d'hôpitaux. L'augmentation est moins forte dans la FPE (+0,5 point après +0,7 en 2013), mais elle est de 1,2 point dans les emplois à la décision du Gouvernement. En revanche, dans la FPT, la part des femmes dans la catégorie A+ est inférieure à celle qu'elle était en 2012 (51,7 %). En particulier, la part des femmes parmi les emplois de direction de la FPT diminue de 0,4 point.

Encadré 1 : Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2015

En 2015, la fonction publique a enregistré 10 689 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une hausse de 24,9 % par rapport à 2014.

La fonction publique territoriale est le principal employeur des nouveaux apprentis avec 61 % des entrants en 2015, mais avec un recul de 9,8 % par rapport à 2014. En revanche, les entrées en apprentissage dans la fonction publique de l'État, qui représentent cette année un tiers des nouveaux entrants, ont quadruplé en 2015. Dans la fonction publique hospitalière, le nombre des nouveaux entrants en 2015 a augmenté de 2,6 % par rapport à 2014.

En 2015, près des trois quarts des nouveaux apprentis de la fonction publique de l'État (FPE) ont été embauchés dans les ministères : +2 400 nouveaux apprentis par rapport à 2014. Les communes ont recruté la majorité des nouveaux apprentis de la fonction publique territoriale (FPT), soit 59 %, suivies par les départements et les régions : respectivement 13 % et 7 %.

La part des femmes parmi les nouveaux apprentis en 2015 a progressé dans la FPE (48 % après 41 % en 2014), a reculé dans la fonction publique hospitalière (FPH) (60 % après 63 % en 2014) et est quasiment stable dans la FPT (46 % après 45 % en 2014).

Les contrats d'apprentissage conclus en 2015 dans la FPT concernent des apprentis plus jeunes que ceux de la FPE et de la FPH. Les mineurs représentent ainsi 21 % des nouveaux contrats dans la FPT contre 10 % et 8 % respectivement dans la FPE et la FPH.

Figure 1.1-2 : Les entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant employeur de 2013 à 2015

	2013	2014	2015		Variation 2015/2014 (en %)
			Effectif	Part (en %)	
FPE	725	763	3 589	49,7	370,5
FPT	7 398	7 218	6 510	90,2	-9,8
FPH	692	575	590	8,2	2,6
Ensemble FP	**8 816**	**8 556**	**10 689**	**148,1**	**24,9**

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière

Lecture : en 2015, la fonction publique a embauché 10 689 nouveaux apprentis, soit une hausse de 24,9 % par rapport à 2014.

Figure 1.1-3 : Les caractéristiques des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique

(en %)

	FPE			FPT			FPH			Ensemble FP		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Sexe												
Hommes	58, 6	59, 2	51, 8	54, 7	55	54, 5	37, 1	36, 6	40, 2	53, 6	54, 1	52, 8
Femmes	41, 4	40, 8	48, 2	45, 3	45, 0	45, 5	62, 9	63, 4	59, 8	46, 4	45, 9	47, 2
Age												
15 ans	0, 6	1, 6	1, 2	4, 9	5, 0	4, 6	0, 9	1, 4	0, 7	4, 3	4, 4	3, 3
16 ans	3, 6	3, 1	3, 1	9, 6	9, 5	8, 2	1, 8	2, 8	4, 0	8, 5	8, 5	6, 3
17 ans	5, 9	4, 1	5, 5	10, 2	9, 0	8, 5	2, 5	5, 2	3, 5	9, 2	8, 3	7, 2
18 ans	7, 7	6, 4	11, 9	13, 4	13, 7	13, 8	6, 6	8, 0	8, 3	12, 4	12, 7	12, 8
19 ans	10, 0	9, 8	14, 1	12, 5	13, 1	13, 5	9, 1	9, 2	9, 3	12, 0	12, 5	13, 5
20 ans	15, 3	15, 0	14, 5	11, 6	12, 2	12, 9	12, 1	12, 2	12, 1	12, 0	12, 4	13, 4
21 ans	13, 9	15, 7	12, 2	11, 2	10, 2	10, 1	16, 6	11, 8	12, 3	11, 9	10, 8	10, 9
22 ans ou plus	43, 1	44, 2	37, 4	26, 5	27, 3	28, 4	50, 3	49, 3	49, 7	29, 7	30, 3	32, 6
Age moyen des apprentis	21	21	21	20	20	20	22	22	22	20	20	21
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé												
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	2, 6	1, 6	2, 2	1, 3	1, 2	1, 3	0, 6	1, 4	1, 4	1, 3	1, 2	1, 6
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4	23, 5	23, 5	15, 3	8, 1	8, 4	8, 6	9, 6	8, 0	9, 0	9, 5	9, 6	10, 9
Diplôme ou titre de niveau bac +2	27, 8	29, 7	18, 6	10, 5	11, 1	12, 6	14, 3	14, 0	13, 4	12, 2	12, 8	14, 7
Diplôme ou titre de niveau bac	29, 8	30, 7	40, 9	29, 4	30, 2	34, 6	53, 3	51, 1	51, 6	31, 4	31, 7	37, 6
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP	10, 7	6, 8	15, 9	27, 8	26, 1	23, 7	16, 2	16, 7	14, 1	25, 5	23, 9	20, 6
Aucun diplôme ni titre	5, 6	7, 8	7, 0	22, 9	23, 0	19, 2	6, 0	8, 7	10, 6	20, 1	20, 8	14, 6
Niveau de formation préparée												
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	25, 7	26, 0	16, 8	6, 7	7, 7	7, 1	6, 9	6, 3	9, 5	8, 3	9, 2	10, 5
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4	28, 3	30, 1	18, 1	10, 4	10, 1	11, 1	31, 0	24, 0	20, 0	13, 5	12, 8	13, 9
Diplôme ou titre de niveau bac +2	23, 3	22, 4	31, 9	16, 1	16, 3	17, 6	26, 5	28, 7	29, 0	17, 5	17, 6	23, 0
Diplôme ou titre de niveau bac	15, 7	12, 7	23, 1	18, 8	18, 0	19, 3	14, 7	16, 7	18, 6	18, 2	17, 5	20, 5
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP	7, 0	8, 8	10, 1	48, 0	47, 9	44, 9	21, 0	24, 2	22, 8	42, 5	42, 8	32, 0
Durée du contrat												
12 mois et moins	48, 3	46, 4	36, 0	29, 0	29, 9	30, 4	48, 5	48, 9	42, 9	32, 1	32, 6	32, 9
13 à 24 mois	42, 1	43, 5	56, 5	61, 4	61, 7	61, 7	47, 4	45, 2	52, 4	58, 7	59, 0	59, 5
Plus de 24 mois	9, 5	10, 1	7, 6	9, 6	8, 4	7, 9	4, 1	5, 8	4, 7	9, 2	8, 4	7, 6
Situation avant le contrat												
Scolarité	75, 3	74, 6	67, 9	59, 9	59, 3	56, 4	58, 2	54, 6	58, 1	61, 1	60, 4	60, 5
En apprentissage	10, 4	7, 5	4, 8	12, 0	13, 3	13, 5	5, 9	8, 7	6, 6	11, 4	12, 4	10, 1
Demandeur d'emploi	4, 9	6, 1	13, 7	11, 6	11, 8	11, 2	7, 6	6, 9	7, 4	10, 7	10, 9	11, 8
Salarié	6, 3	7, 9	9, 3	10, 2	9, 6	12, 4	23, 6	26, 2	23, 2	10, 9	10, 6	11, 9
Autres	3, 1	4, 0	4, 4	6, 3	5, 9	6, 5	4, 7	3, 7	4, 8	5, 9	5, 6	5, 7

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière

Lecture : en 2015, 51,8 % des apprentis dans la FPE sont des hommes.

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

Figure 1.2-1 : Effectifs physiques de la fonction publique par versant entre fin 2013[1] et fin 2014 en France

		2013[1]	2014	Évolution annuelle moyenne 2014/2004 (en %)	Évolution 2014/2013 (en %)
FPE	Ministères	1 926 041	1 911 702	-2,4	-0,7
	EPA nationaux à recrutement de droit public	474 561	480 877	8,3	1,3
	Fonction publique de l'État (FPE)	**2 400 602**	**2 392 579**	**-1,0**	**-0,3**
FPT	Collectivités territoriales	1 404 788	1 411 608	1,9	0,5
	EPA locaux	473 958	483 047	3,2	1,9
	Fonction publique territoriale (FPT)	**1 878 746**	**1 894 655**	**2,2**	**0,8**
FPH		**1 152 707**	**1 161 087**	**1,1**	**0,7**
Ensemble de la fonction publique		**5 432 055**	**5 448 321**	**0,4**	**0,3**
Emploi total (en milliers)[2]		27 205	27 242	0,4	0,1
Part de l'emploi public dans l'emploi total (en %)[3]		20,0	20,0		

Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Emploi en France entière, hors contingent, soit les salariés + les non-salariés. Le chiffre de l'emploi total en 2013 a été révisé par rapport à l'édition précédente de ce rapport.

(3) Rapport en FPE + FPT + FPH/emploi total.

Figure 1.2-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif par catégorie hiérarchique[1] au 31 décembre 2014 en France

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part des femmes (en %)
EPA nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires[2]	Fonctionnaires	123 588	34 041	37 218	252	195 099	49,0
	Contractuels	60 948	77 889	22 328	13 645	174 810	57,5
	Militaires et militaires volontaires	78	310	714	s	1 105	69,4
	Autres catégories et statuts[4]	559	403	1 082	s	2 049	25,7
	Total	**185 173**	**112 643**	**61 342**	**13 905**	**373 063**	**52,9**
	Part des femmes (en %)	43,3	61,9	65,0	55,4	52,9	
EPA nationaux à recrutement de droit public dérogatoires[2]	Fonctionnaires	2 354	4 401	6 467	124	13 346	54,3
	Contractuels	19 055	25 424	45 715	2 024	92 218	67,3
	Militaires et militaires volontaires	9	-	-	s	10	30,0
	Autres catégories et statuts[4]	1 240	26	970	s	2 240	51,3
	Total	**22 658**	**29 851**	**53 152**	**2 153**	**107 814**	**65,3**
	Part des femmes (en %)	49,8	69,8	69,9	54,3	65,3	
EPA nationaux à recrutement de droit privé[3]	Fonctionnaires	29	-	-	-	29	37,9
	Contractuels	4 997	3 020	4 568	-	12 585	74,7
	Autres catégories et statuts[4]	1 722	-	10	-	1 732	60,1
	Total	**6 748**	**3 020**	**4 578**	**-**	**14 346**	**72,8**
	Part des femmes (en %)	59,2	81,5	87,3	-	72,8	

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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, ENA, 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 École 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

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

s : soumis au secret statistique

Figure 1.2-3 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre en France

	2013	2014				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes[1]	1 404 788	1 411 608	62,1	78,7	17,3	4,0
EPA locaux	473 958	483 047	58,5	73,9	24,9	1,2
Total Fonction publique territoriale	**1 878 746**	**1 894 655**	**61,1**	**77,5**	**19,2**	**3,3**
Assistants maternels et familiaux	*46 451*	*46 427*	*94,3*	*0,0*	*0,0*	*100,0*
FPT, hors assistants maternels et familiaux	*1 832 295*	*1 848 228*	*60,3*	*79,4*	*19,7*	*0,9*
Emplois secondaires						
Régions, départements et communes[1]	33 848	33 678	67,0	36,9	58,2	4,9
EPA locaux	14 812	14 612	60,9	35,3	64,1	0,5
Total	**48 660**	**48 290**	**65,1**	**36,4**	**60,0**	**3,6**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 2013 et 2014 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 1.2-4 : Effectifs en équivalents temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale au 31 décembre en France

	2013	2014				
	ETP	ETP	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes [1]	1 277 423	1 281 384	60,4	81,9	14,3	3,8
EPA locaux	424 806	432 917	56,0	77,3	21,6	1,1
Total Fonction publique territoriale	**1 702 229**	**1 714 301**	**59,3**	**80,7**	**16,1**	**3,1**
Assistants maternels et familiaux	*41 059*	*41 155*	*94,6*	*0,0*	*0,0*	*100,0*
FPT, hors assistants maternels et familiaux	*1 661 170*	*1 673 146*	*58,5*	*82,7*	*16,5*	*0,7*

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 2013 et 2014 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 1.2-5 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2014 en France

	2013[2]	2014				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts (en %)
Médecins[1]	112 827	114 968	51,7			100,0
Personnel non médical	907 551	910 916	80,2	82,2	17,5	0,3
Total hôpitaux	**1 020 378**	**1 025 884**	**77,0**	**73,0**	**15,6**	**11,4**
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	93 693	96 107	87,1	69,2	29,3	1,5
Autres établissements médico-sociaux	38 636	39 096	67,3	58,8	38,2	3,0
Total fonction publique hospitalière	**1 152 707**	**1 161 087**	**77,5**	**72,2**	**17,5**	**10,3**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

(2) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

Figure 1.2-6 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) par sexe et statut au 31 décembre

	2013[2]	2014				
	ETP	ETP	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts (en %)
Médecins[1]	96 933	98 368	52,5			100,0
Personnel non médical	852 342	854 835	79,5	82,7	17,1	0,2
Total hôpitaux	**949 275**	**953 203**	**76,7**	**74,2**	**15,3**	**10,5**
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	86 322	88 377	87,0	71,1	27,9	1,0
Autres établissements médico-sociaux	33 576	33 938	69,1	64,7	32,6	2,7
Total fonction publique hospitalière	**1 069 173**	**1 075 517**	**77,3**	**73,6**	**16,9**	**9,5**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

(2) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

Figure 1.2-7 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France

		Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)
FPE (ministères et EPA)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	808 794	52,0	70,5	13,1
	dont catégorie A	807 134	52,0	70,6	13,1
	dont catégorie B	1 111	57,9	32,7	22,8
	Professions Intermédiaires	889 964	66,6	70,4	15,7
	dont catégorie A	489 850	76,6	88,3	2,7
	dont catégorie B	382 557	53,6	50,6	29,3
	dont catégorie C	17 373	73,3	1,3	81,3
	Employés, ouvriers	693 628	42,5	49,1	18,7
	dont catégorie A	6 249	47,4	11,2	88,5
	dont catégorie B	205 088	19,5	48,9	1,9
	dont catégorie C	457 268	52,0	52,3	21,0
	Indeterminée	193	45,6	1,6	98,5
	Total FPE	**2 392 579**	**54,7**	**64,3**	**15,7**
FPT	Cadres et professions intellectuelles supérieures	150 667	55,9	73,5	24,9
	dont catégorie A	150 174	55,9	73,7	24,8
	dont catégorie B	218	55,1	48,2	51,8
	Professions Intermédiaires	296 158	66,2	79,3	20,7
	dont catégorie A	28 573	89,2	84,3	15,7
	dont catégorie B	266 291	63,8	78,9	21,1
	dont catégorie C	1 191	61,9	50,3	48,0
	Employés, ouvriers	1 425 539	60,7	78,7	17,8
	dont catégorie A	197	66,5	39,1	57,9
	dont catégorie B	4 699	44,9	87,5	12,5
	dont catégorie C	1 420 085	60,7	78,7	17,8
	Indeterminée	22 291	59,1	5,4	51,6
	Total FPT	**1 894 655**	**61,2**	**77,5**	**19,2**
FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	148 790	55,2	10,8	10,7
	dont catégorie A	148 709	55,2	10,8	10,7
	dont catégorie B	40	67,5	17,5	82,5
	Professions Intermédiaires	449 233	84,2	86,3	13,7
	dont catégorie A	218 061	86,0	88,3	11,7
	dont catégorie B	228 729	82,9	85,0	15,0
	dont catégorie C	2 443	53,1	27,8	69,1
	Employés, ouvriers	562 415	78,1	77,3	22,3
	dont catégorie A	731	84,8	77,6	21,1
	dont catégorie B	987	76,5	76,9	22,6
	dont catégorie C	560 694	78,1	77,3	22,3
	Indeterminée	649	66,1	26,0	21,0
	Total FPH	**1 161 087**	**77,5**	**72,2**	17,5
Ensemble	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 108 251	52,9	62,9	14,4
	Professions Intermédiaires	1 635 355	71,4	76,4	16,0
	Employés, ouvriers	2 681 582	59,6	70,7	19,0
	Indeterminée	23 133	59,2	6,0	51,1
	Total FP	**5 448 321**	**61,8**	**70,6**	**17,3**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 1.2-8 : Effectifs physiques de fonctionnaires par catégorie socioprofessionnelle [*] et catégorie hiérarchique dans les ministères au 31 décembre en France (1ère partie)

	Situation au 31 décembre 2014		Situation au 31 décembre 2013(1)		Évolution 2014/2013	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part des femmes (en point de %)
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	**451 976**	**56,0**	**446 109**	**55,7**	**1,3**	**0,38**
Cadres de catégorie A+	27 031	43,0	27 206	41,9	-0,6	1,14
Encadrement et direction	9 827	30,9	9 900	29,9	-0,7	0,98
Inspection, contrôle et expertise	11 800	56,5	11 824	55,2	-0,2	1,27
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	5 404	35,7	5 482	34,7	-1,4	0,93
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	**424 585**	**56,9**	**418 503**	**56,6**	**1,5**	**0,30**
Attachés et inspecteurs	52 221	55,3	51 657	54,8	1,1	0,54
dont attachés et inspecteurs principaux	*9 316*	*53,7*	*9 106*	*53,1*	*2,3*	*0,62*
Ingénieurs de l'État (sauf militaires)(2)	16 697	29,4	17 455	28,6	-4,3	0,82
Professeurs certifiés et agrégés	298 273	60,0	292 854	59,9	1,9	0,12
Autres enseignants de catégorie A	3 421	48,3	4 891	53,7	-30,1	-5,47
Police (commandants)	4 651	16,4	4 327	15,7	7,5	0,69
Autres cadres de catégorie A(3)	49 322	53,3	47 319	52,3	4,2	0,99
Cadres de catégorie B	**293**	**70,7**	**339**	**70,5**	**-13,6**	**0,15**
PCS de professions intermédiaires dont :	**583 113**	**72,6**	**578 064**	**72,0**	**0,9**	**0,67**
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	**425 669**	**76,5**	**417 882**	**75,8**	**1,9**	**0,63**
Professeurs des écoles	332 183	82,4	324 122	82,0	2,5	0,42
Professeurs de lycée professionnel	60 623	49,7	59 813	49,3	1,4	0,43
Professeurs de collège d'enseignement général	2 147	56,4	2 632	56,5	-18,4	-0,10
Autres enseignants PI A	1 446	46,3	1 616	46,1	-10,5	0,23
Police (capitaine et lieutenant)	5 194	29,3	5 837	27,8	-11,0	1,48
Autres professions intermédiaires de catégorie A	24 076	75,7	23 862	75,0	0,9	0,71

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

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

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

Figure 1.2-8 : Effectifs physiques de fonctionnaires par catégorie socioprofessionnelle [*] et catégorie hiérarchique dans les ministères au 31 décembre en France (2ème partie)

	Situation au 31 décembre 2014		Situation au 31 décembre 2013(1)		Évolution 2014/2013	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part des femmes (en point de %)
Professions intermédiaires de catégorie B dont :	**157 369**	**62,3**	**160 099**	**61,9**	**-1,7**	**0,40**
Greffiers	9 286	88,0	9 213	87,8	0,8	0,22
Instituteurs	3 888	76,8	4 703	76,3	-17,3	0,55
Autres enseignants PI de catégorie B	0	-	12	91,7	-	-
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	126 251	60,8	128 113	60,3	-1,5	0,49
dont secrétaires administratifs	*29 535*	*75,4*	*29 338*	*75,1*	*0,7*	*0,30*
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	1 011	29,4	1 039	28,9	-2,7	0,51
Autres professions intermediaires de catégorie B	16 933	58,3	17 019	58,2	-0,5	0,11
PCS employés et ouvriers dont :	**294 321**	**49,0**	**299 400**	**49,3**	**-1,7**	**-0,31**
Employés et ouvriers de catégorie B dont :	**98 048**	**19,0**	**97 864**	**18,5**	**0,2**	**0,47**
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers…)	97 991	18,9	97 809	18,5	0,2	0,46
dont brigadiers (yc chefs et majors)	*45 332*	*16,5*	*45 318*	*16,1*	*0,0*	*0,40*
dont gardiens de la paix	*52 659*	*21,0*	*52 491*	*20,5*	*0,3*	*0,52*
Autres employés, ouvriers de catégorie B	57	79,0	55	81,8	3,6	-2,87
Employés et ouvriers de catégorie C dont :	**195 618**	**64,1**	**200 822**	**64,4**	**-2,6**	**-0,27**
Adjoints administratifs et adjoints techniques	164 571	71,1	169 468	71,3	-2,9	-0,12
Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire	24 786	20,1	24 757	20,1	0,1	-0,02
Autres employés, ouvriers de catégorie C	6 261	54,1	6 597	54,4	-5,1	-0,30
Total	**1 329 410**	**61,8**	**1 323 573**	**61,4**	0,4	0,41

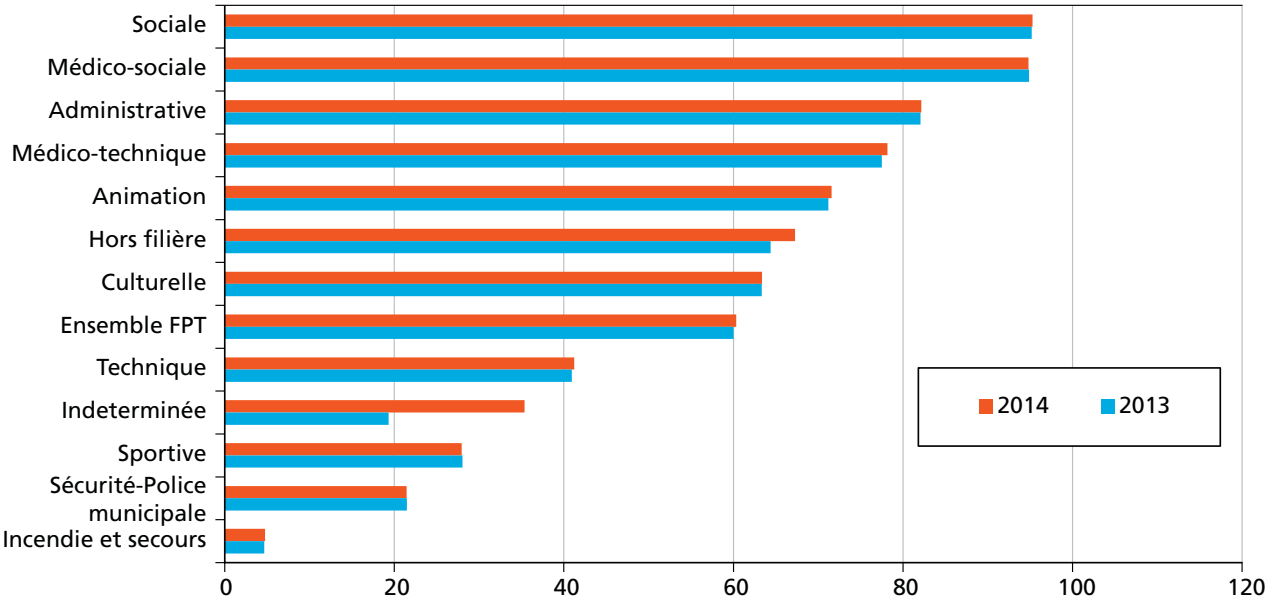
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

Figure 1.2-9 : Part des femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre en France

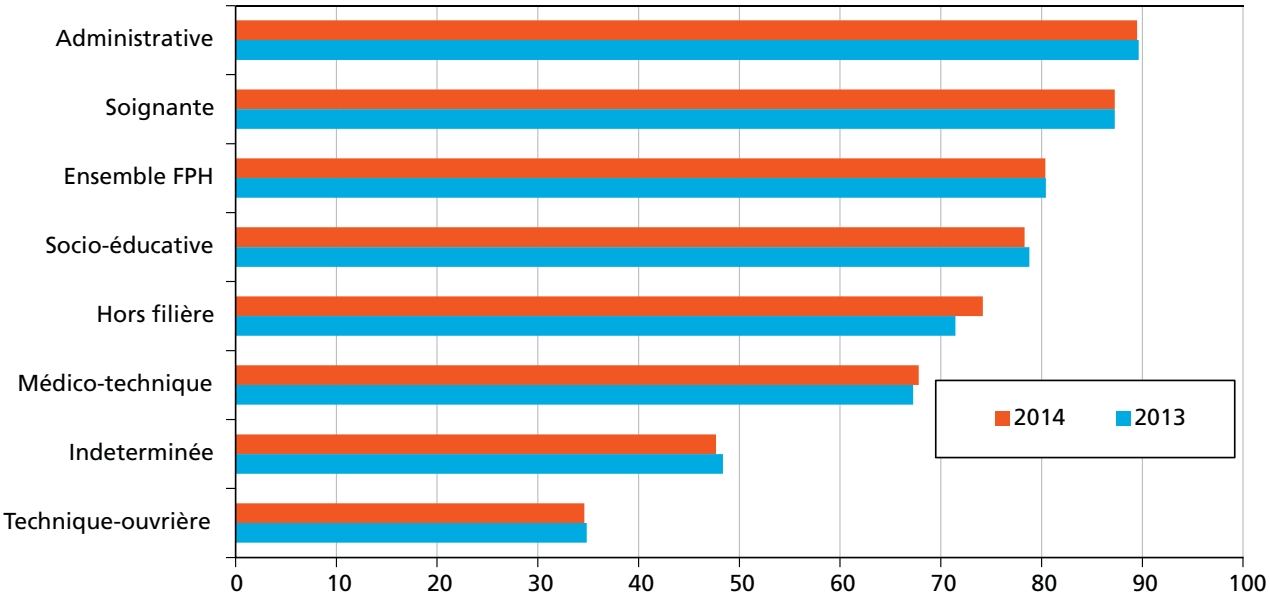


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux de la FPT, hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : dans la FPT, 95,3 % des agents de la filière sociale sont des femmes.

Figure 1.2-10 : Part des femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH au 31 décembre en France



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux de la FPH, hors médecins et internes, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés

Lecture : dans la FPH, 89,5 % des agents de la filière administrative sont des femmes.

1.3 Les statuts et les catégories hiérarchiques

Figure 1.3-1 : Part des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France

(en %)

		A	dont A+	B	C	Indéterminée (1)	Total
FPE	Ministères	64,5	42,9	34,7	48,2	59,2	54,4
	EPA	44,0	36,4	63,5	67,3	55,3	55,7
	Total FPE	**61,2**	**38,1**	**41,7**	**52,8**	**56,8**	**54,7**
FPT	Communes	60,0	53,4	58,8	60,8	68,3	60,5
	Départements	71,4	64,0	78,0	64,0	70,2	68,5
	Régions	57,7	36,0	63,0	57,7	50,0	58,0
	Total collectivités territoriales	63,9	57,7	65,8	61,1	67,9	62,1
	Établissements communaux	82,7	47,4	84,5	89,0	86,3	88,1
	Établissements intercommunaux	53,0	26,2	55,0	51,1	53,3	52,0
	Établissements départementaux	36,1	48,2	36,1	23,2	66,7	26,9
	Autres EPA locaux	47,2	26,2	52,2	55,4	41,8	51,7
	Total EPA	55,4	34,2	57,0	59,2	65,3	58,5
	Total FPT	**61,2**	**51,7**	**63,4**	**60,7**	**67,2**	**61,2**
	Total secteur communal	*59,4*	*43,5*	*59,5*	*61,9*	*67,4*	*61,4*
FPH	Hôpitaux	73,3	43,1	83,3	77,0	78,9	77,0
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	82,2	60,9	86,6	87,8	87,5	87,1
	Autres établissements médico-sociaux	74,1	45,7	74,1	72,6	59,3	73,1
	Total FPH	**73,5**	**45,6**	**82,8**	**78,0**	**65,6**	**77,5**
Ensemble de la fonction publique		**63,7**	**39,9**	**55,8**	**63,1**	**60,1**	**61,8**
Privé		**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**46,0**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Enquête Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé.

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

Lecture : dans la FPE, 64,5 % des agents des ministères de catégorie A sont des femmes.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans Siasp, en particulier pour les contractuels.

Figure 1.3-2 : Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France

	Statut	A	dont A+	B	C	Indéterminée[1]	Total	Total hors enseignants
FPE	Fonctionnaires	62,9	38,3	47,4	64,1	51,1	60,1	53,3
	Contractuels	48,9	31,1	63,0	70,6	57,0	60,2	61,9
	Autres catégories et statuts[2]	73,4	-	47,0	15,0	44,4	63,0	16,2
	Total agents civils	**62,5**	**38,3**	**36,5**	**47,4**	**50,8**	**53,7**	**41,8**
	Total agents civils hors enseignants	45,1	40,3	35,4	47,4	50,6	41,8	41,8
	Militaires et militaires volontaires	13,9	-	16,3	15,5	14,3	15,7	15,7
	Total	**61,2**	**38,1**	**41,7**	**52,8**	**56,8**	**54,7**	**46,4**
FPT	Fonctionnaires[3]	62,5	49,7	64,4	56,9	70,2	58,5	58,5
	Contractuels	58,1	55,9	59,7	71,0	67,0	67,6	67,6
	Autres catégories et statuts[2]	42,0	-	66,7	86,9	50,0	85,3	85,3
	Total	**61,2**	**51,7**	**63,4**	**60,7**	**67,2**	**61,2**	**61,1**
FPH	Fonctionnaires	84,6	47,0	83,9	77,9	62,5	81,0	81,0
	Contractuels	80,1	38,8	76,7	78,1	71,6	78,2	78,3
	Autres catégories et statuts[2]	51,5	-	76,9	85,3	-	52,4	52,4
	Total	**73,5**	**45,6**	**82,8**	**78,0**	**65,6**	**77,5**	**77,5**
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires[3]	66,2	39,5	62,7	62,9	59,8	64,0	63,4
	Contractuels	57,0	45,9	64,4	72,8	60,1	67,0	67,9
	Autres catégories et statuts[2]	63,2	-	47,1	66,1	45,0	63,3	56,1
	Total agents civils	**62,5**	**38,3**	**36,5**	**47,4**	**50,8**	**53,7**	**41,8**
	Total agents civils hors enseignants	45,1	40,3	35,4	47,4	50,6	41,8	41,8
	Militaires et militaires volontaires[3]	13,9	-	16,3	15,5	14,3	15,7	15,7
	Total	**63,7**	**39,9**	**55,8**	**63,1**	**60,1**	**61,8**	**60,7**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : dans la FPE, 62,9 % des agents, des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans Siasp, en particulier pour les contractuels.

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 200 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Figure 1.3-3 : Effectif total et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre en France (1ère partie)

	2013		2014	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)
Catégorie A+ de la FPE	**103 142**	**37,6**	**103 663**	**38,1**
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	**10 536**	**30,2**	**10 568**	**31,2**
Corps et emplois à la décision du gouvernement : decret de 1985 et assimilés	**447**	**20,4**	**445**	**21,6**
Ambassadeurs	43	16,3	37	13,5
Préfets	196	11,2	189	12,2
Secrétaires généraux	25	28,0	22	27,3
Recteurs d'académie	29	37,9	30	30,0
Directeurs d'administration centrale	138	31,2	150	34,0
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	16	6,3	17	11,8
Autres corps de direction	**2 612**	**25,5**	**2 647**	**27,1**
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n°2012-32	575	28,9	591	31,1
Directeurs de projet et experts de haut niveau	158	39,2	158	41,1
Autres emplois de direction d'administration centrale	32	25,0	38	26,3
Directeurs d'administration territoriale	876	24,8	876	25,8
Administrateurs généraux des finances publiques	735	22,2	753	23,6
Autres emplois et corps de direction	236	20,8	231	22,9
Encadrement supérieur	**7 477**	**32,4**	**7 476**	**33,2**
Corps ENA de conception et management	1 928	30,6	1 900	31,6
Ingénieurs	2 292	28,6	2 291	29,3
Commissaires de police	1 521	26,1	1 519	26,3
Administrateurs Insee	501	33,5	502	33,9
Architectes et urbanistes de l'État	369	42,8	367	44,4
Conservateurs généraux du patrimoine	805	53,4	840	53,5
Autres corps d'encadrement supérieur	61	44,3	57	49,1
Inspection, contrôle et expertise	**12 377**	**55,5**	**12 321**	**56,6**
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	2 021	36,0	2 011	36,7
Corps et emplois de juridictions judiciaires	7 830	62,5	7 791	63,9
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	1 172	31,9	1 168	33,5
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	1 354	64,8	1 351	64,3
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	**80 229**	**35,9**	**80 774**	**36,2**
Chercheurs	21 688	34,7	22 075	35,1
Professeurs de l'enseignement supérieur	19 546	22,7	19 614	23,3
Maîtres de conférence	37 811	43,2	37 863	43,4
Inspecteurs de l'enseignement	1 184	40,0	1 222	41,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : Les fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Lecture : En 2014, dans la FPE, 21,6 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement - décret de 1985 - sont des femmes.

Figure 1.3-3 : Effectif total et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre en France (2ème partie)

	2013		2014	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)
Catégorie A+ de la FPT	**12 550**	**52,2**	**12 269**	**51,7**
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	**6 589**	**27,8**	**6 666**	**28,3**
Emplois de directions de la FPT(1)(2)	**1 027**	**28,2**	**1 012**	**27,9**
Encadrement supérieur de la FPT	**5 562**	**27,7**	**5 654**	**28,4**
Administrateurs territoriaux	1 894	41,3	1 839	41,7
Administrateurs hors classe	*722*	*28,3*	*717*	*30,5*
Administrateurs	*1 172*	*49,4*	*1 122*	*48,8*
Ingénieurs territoriaux en chef	3 668	20,6	3 815	21,9
Ingénieurs en chef de classe exceptionnelle	*1 199*	*17,7*	*1 266*	*18,6*
Ingénieurs en chef de classe normale	*2 469*	*22,0*	*2 549*	*23,5*
Médecins territoriaux	**5 961**	**79,3**	**5 603**	**79,6**
Catégorie A+ de la FPH	**5 607**	**44,7**	**5 558**	**45,6**
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	**5 607**	**44,7**	**5 558**	**45,6**
Emplois de direction	**4 262**	**48,6**	**4 144**	**50,2**
Directeurs d'hôpital (DH)	2 744	42,8	2 677	44,8
DH, Emplois fonctionnels	*170*	*21,2*	*148*	*26,4*
DH, Hors classe	*1 984*	*41,8*	*2 031*	*44,5*
DH, Classe normale	*590*	*52,0*	*498*	*51,6*
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	1 518	59,3	1 467	60,0
D3S, Emplois fonctionnels	10	40,0	10	30,0
D3S, Hors classe	787	54,4	797	56,1
D3S, Classe normale	721	64,9	660	65,2
Encadrement supérieur de la FPH	**1 345**	**32,3**	**1 414**	**32,0**
Ingénieurs hospitaliers en chef	1 345	32,3	1 414	32,0
Total Catégorie A+	**121 299**	**39,5**	**121 490**	**39,9**
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	**22 732**	**33,1**	**22 792**	**33,8**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

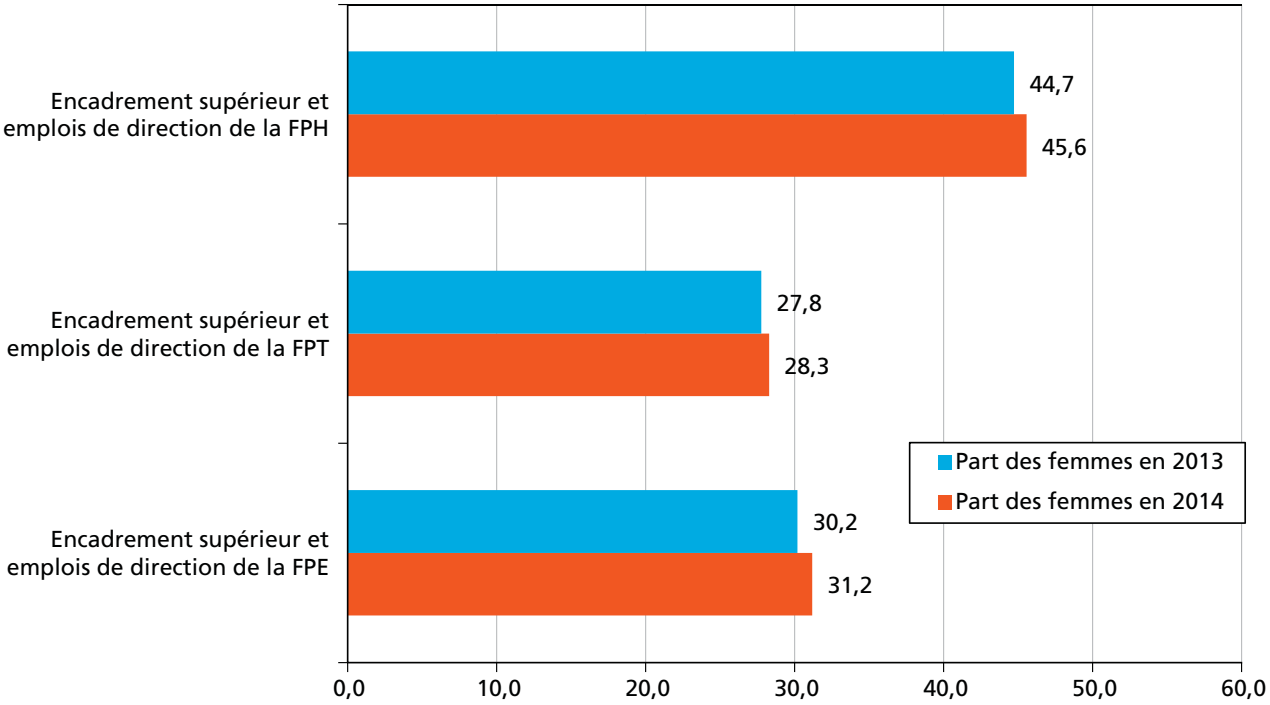
Champ : Emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

(1) Comprend les emplois de directeur général des services ou directeur, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint, de directeur général des services techniques et de directeur de services techniques. Les effectifs de directeur général des services et ceux de directeur, directeur adjoint des services ou directeur adjoint, peuvent avoir été légèrement surreprésentés. En effet, les mentions des termes « directeur » et « directeur adjoint » sans le qualificatif « général » peuvent conduire à inclure les directeurs de collectivités qui n'occupent pas un emploi fonctionnel (au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

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

Figure 1.3-4 : Part des femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France
(en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : Les fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Lecture : dans la FPE, 31,2 % des agents relevant les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) au 31 décembre 2014 sont des femmes.

Figure 13-5 : Part des femmes parmi les agents fonctionnaires et contractuels des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France

	Catégorie A		dont A+		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie Indéterminée[1]		Total 2014		Total 2013	
	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)
Affaires étrangères	40,1	41,1	31,8	ns	49,0	ns	67,6	-	53,0	55,3	56,1	52,1	55,6	53,0
Agriculture, Alimentation et Forêt	50,5	45,9	47,4	ns	55,6	61,2	84,6	75,6	ns	67,6	57,3	58,5	56,7	58,6
Culture et Communication	49,3	43,2	47,8	ns	59,4	ns	55,0	63,5	ns	63,6	53,7	52,7	53,7	53,7
Défense	29,3	34,0	28,9	ns	46,3	25,3	64,7	45,7	ns	52,0	52,4	34,7	52,9	33,8
Écologie, Développement durable et Énergie	33,6	43,7	29,5	ns	40,4	ns	50,9	45,8	ns	56,5	41,6	51,2	41,1	50,9
Ministères économique et financier	47,9	41,7	25,0	ns	60,4	57,3	63,2	72,0	59,2	50,7	57,3	59,2	57,6	59,3
Économie et Finances	48,2	42,2	25,6	ns	60,4	57,6	63,2	74,1	59,9	53,6	57,5	60,9	57,7	61,2
Redressement productif	26,7	26,8	19,2	ns	61,1	ns	62,2	22,4	ns	42,3	40,2	32,1	40,1	31,9
Ministère de l'enseignement	69,6	56,9	35,1	23,1	79,0	37,7	83,9	89,0	32,0	64,9	70,4	67,0	70,1	68,3
Éducation nationale	69,8	57,2	40,9	ns	80,2	37,6	86,1	89,6	83,5	67,1	70,7	67,3	70,4	68,7
Enseignement supérieur et Recherche	38,2	38,1	30,0	ns	54,8	60,7	48,2	55,7	7,4	55,1	42,2	48,9	41,6	48,1
Intérieur et Outre-mer	33,6	27,2	25,2	ns	24,6	9,0	73,1	35,8	ns	58,7	35,9	36,3	35,6	37,8
Justice	64,0	55,9	63,5	ns	75,5	61,9	41,3	62,2	ns	54,7	54,8	60,6	54,5	58,0
Services du Premier ministre	41,9	45,5	34,4	ns	71,2	63,4	70,0	40,5	ns	58,0	54,4	50,3	53,8	50,0
Ministères sociaux	48,4	55,3	45,2	ns	74,0	69,5	84,7	65,2	ns	66,5	65,6	59,7	65,3	61,9
Affaires sociales et Santé	44,3	54,0	48,3	ns	76,2	67,7	84,3	52,9	ns	66,4	60,6	57,8	60,1	60,9
Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social	55,5	57,1	36,8	ns	72,9	74,5	84,9	80,8	ns	ns	70,6	63,3	70,6	63,7
Total	**65,9**	**51,4**	**43,0**	**21,4**	**45,7**	**42,1**	**64,1**	**70,7**	**46,0**	**60,3**	**61,8**	**58,6**	**61,4**	**60,6**
Total hors enseignants	**51,7**	**43,8**	**44,6**	**ns**	**45,2**	**58,6**	**64,1**	**70,7**	**45,6**	**60,3**	**53,0**	**62,4**	**52,7**	**64,5**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : Au ministère des Affaires étrangères, 40,1 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

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

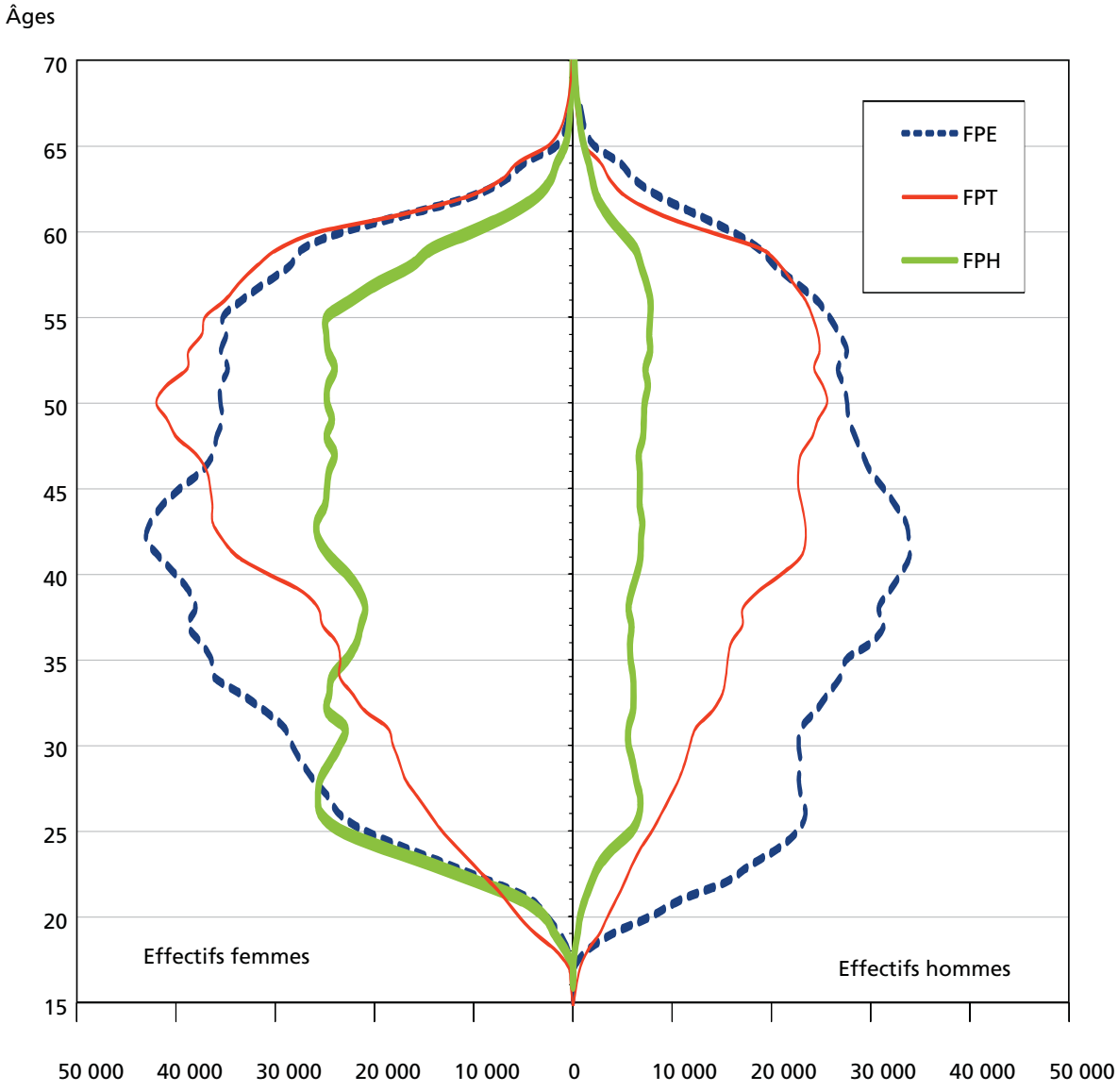
1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans Siasp, en particulier pour les contractuels.

1.4 Les âges

La part croissante des agents de 55 ans et plus augmente l'âge moyen dans l'ensemble de la fonction publique

Le système de la carrière qui régit l'emploi des fonctionnaires ainsi que celui des recrutements de personnes en moyenne plus diplômées et donc plus âgées dans la fonction publique que dans le secteur privé expliquent que l'âge moyen des agents de la fonction publique soit plus élevé que celui des salariés du privé (43 ans contre 41 ans). L'âge médian y est également plus élevé (44 ans contre 41 ans dans le privé).

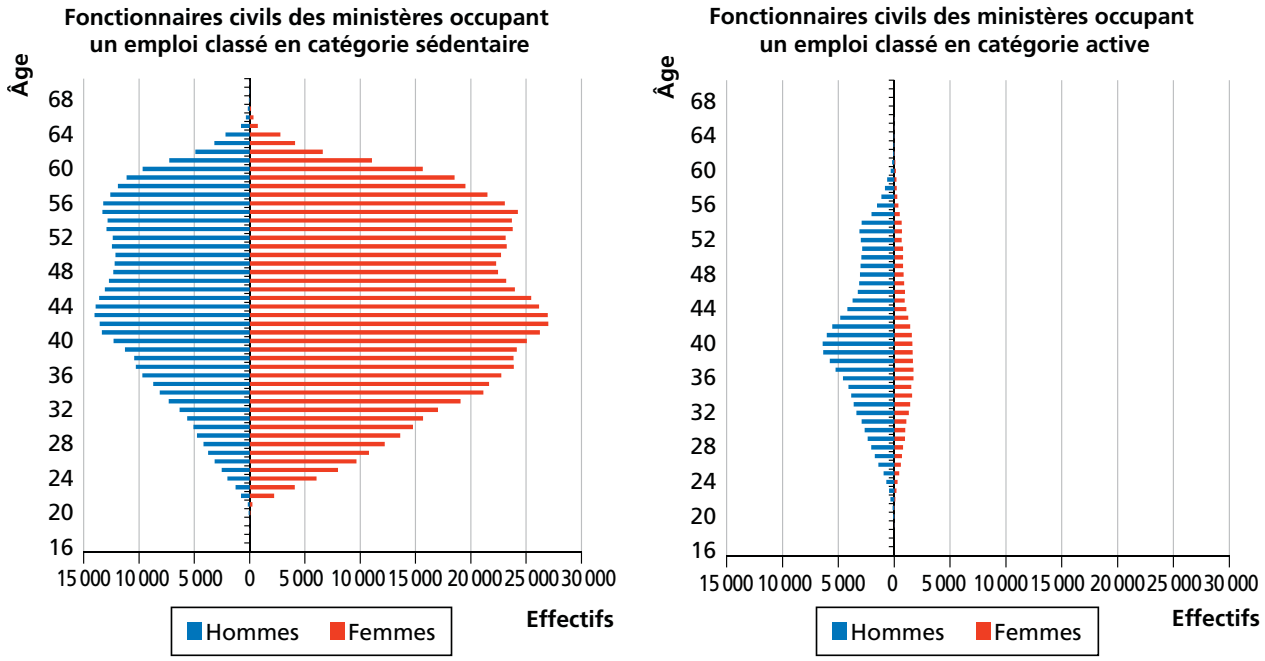
Figure 1.4-1 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2014 en France



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

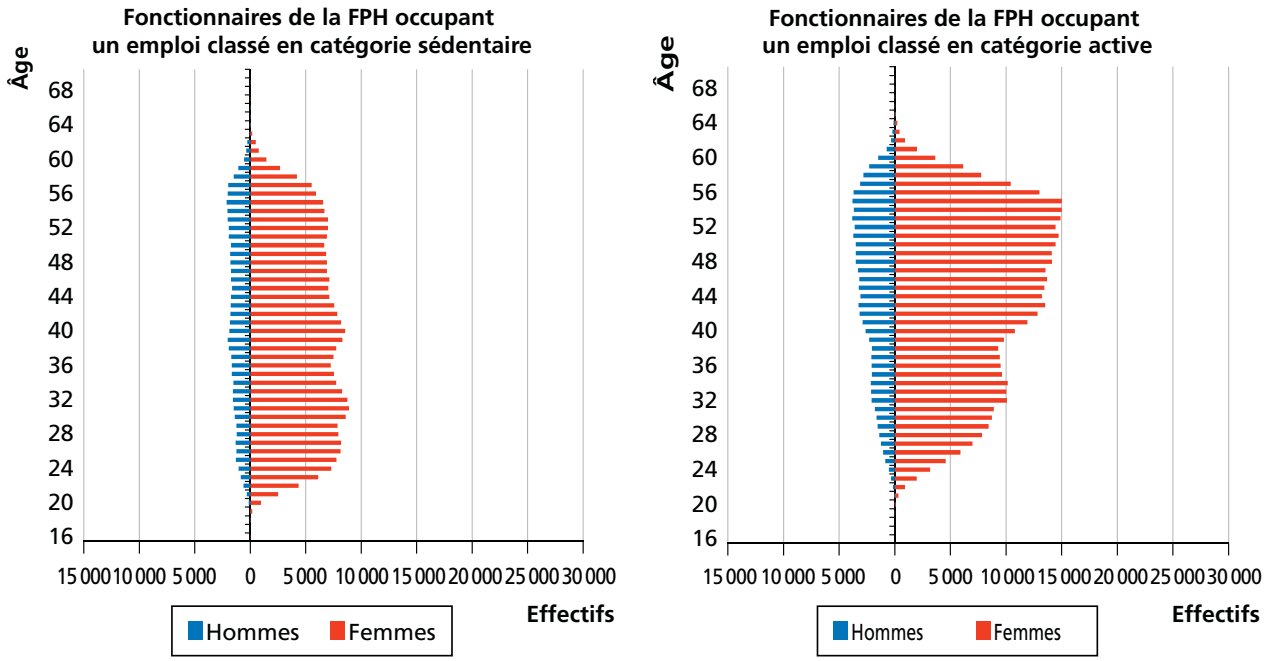
Champ : Emplois principaux, tous statuts situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Figure 1.4-2 : Pyramide des âges des fonctionnaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2014



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France hors collectivités d'outre-mer. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre 2014.

Figure 1.4-3 : Pyramide des âges des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2014



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France hors collectivités d'outre-mer. Agents fonctionnaires au 31 décembre 2014.

Figure 1.4-4 : Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge

	Situation au 31 décembre 2014				Évolution entre les 31 décembre 2013 et 2014			
	Part des hommes (en %)	Part des 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	36,3	63,7	13,5	30,1	-0,3	0,3	-0,2	0,3
dont A+	60,2	39,8	2,0	46,1	-0,4	0,4	0,0	0,5
Catégorie B	44,2	55,8	15,2	29,3	0,3	-0,3	-0,3	0,8
Catégorie C	36,9	63,1	14,8	34,8	-0,4	0,4	-0,1	1,0
Toutes catégories	**38,2**	**61,8**	**14,5**	**32,1**	**-0,3**	**0,3**	**-0,2**	**0,7**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Figure 1.4-5 : 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 2014 en France (Métropole + DOM)

		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	45,1	44,2	44,6	6,2	8,2	7,4	35,8	33,7	34,5
	Contractuels	37,0	38,7	38,0	38,5	28,2	32,3	20,2	20,9	20,6
	Autres catégories et statuts(1)	46,6	44,1	45,0	5,3	9,2	7,7	44,1	33,5	37,4
	Total agents civils	**43,8**	**43,2**	**43,4**	**11,9**	**11,9**	**11,9**	**33,6**	**31,4**	**32,3**
	Militaires et militaires volontaires	34,6	32,4	34,3	36,9	41,0	37,6	9,3	4,2	8,5
	Total	**41,6**	**42,8**	**42,3**	**17,8**	**13,0**	**15,2**	**27,9**	**30,4**	**29,3**
FPT	Fonctionnaires(2)	45,7	46,1	46,0	6,1	5,5	5,7	39,7	40,8	40,3
	Contractuels	38,6	38,8	38,7	31,7	30,1	30,6	23,9	23,2	23,4
	Autres catégories et statuts(1)	32,7	48,7	46,3	58,1	10,0	17,1	23,7	56,6	51,7
	Total	**44,4**	**44,7**	**44,6**	**10,9**	**10,9**	**10,9**	**36,9**	**37,8**	**37,5**
FPH	Fonctionnaires	44,8	42,8	43,2	8,8	12,6	11,9	37,8	30,8	32,2
	contractuels	36,4	34,5	34,9	36,6	45,1	43,3	17,1	13,7	14,5
	Autres catégories et statuts(1)	44,2	39,0	41,5	22,2	33,2	28,0	41,3	25,1	32,8
	Total	**43,2**	**41,1**	**41,5**	**16,5**	**19,8**	**19,1**	**35,1**	**27,4**	**29,1**
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires	45,3	44,5	44,8	6,5	8,5	7,8	37,7	35,4	36,2
	Contractuels	37,5	37,7	37,6	35,6	33,2	34,0	21,2	20,0	20,4
	Autres catégories et statuts(1)	44,6	43,8	44,1	16,4	16,0	16,1	41,5	36,6	38,4
	Total agents civils	**44,0**	**43,1**	**43,4**	**12,2**	**13,7**	**13,1**	**35,2**	**32,5**	**33,5**
	Militaires et militaires volontaires	34,6	32,4	34,3	36,9	41,0	37,6	9,3	4,2	8,5
	Total	**42,8**	**43,0**	**42,9**	**15,2**	**14,1**	**14,5**	**32,0**	**32,1**	**32,1**
Privé		**40,4**	**41,2**	**40,8**	**21,1**	**19,8**	**20,5**	**25,9**	**28,0**	**26,9**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : 6,2% 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 (2 200 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires.

Figure 1.4-6 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM)

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Ministères	41,6	43,2	42,5	16,8	11,1	13,7	27,3	31,1	29,4
	EPA	41,6	41,3	41,5	22,2	20,0	21,0	30,1	27,7	28,7
	Total FPE	**41,6**	**42,8**	**42,3**	**17,8**	**13,0**	**15,2**	**27,9**	**30,4**	**29,3**
FPT	Communes	44,5	44,5	44,5	11,8	11,7	11,7	38,3	37,6	37,9
	Départements	46,4	46,7	46,6	6,3	6,4	6,4	43,0	44,5	44,0
	Régions	46,8	47,2	47,0	5,6	4,5	4,9	43,2	43,8	43,6
	Total collectivités territoriales	45,0	45,2	45,1	10,4	10,1	10,2	39,4	39,5	39,5
	Établissements communaux	43,5	44,1	44,1	14,3	13,2	13,3	34,4	36,9	36,6
	Établissements intercommunaux	43,5	42,6	43,0	11,7	13,3	12,5	32,9	29,7	31,2
	Établissements départementaux	40,7	41,6	41,0	12,2	15,6	13,1	21,7	25,6	22,8
	Autres EPA locaux	43,7	41,7	42,7	13,1	17,9	15,6	33,9	28,4	31,1
	Total EPA	42,8	43,2	43,0	12,1	13,5	12,9	30,3	32,4	31,5
	Total FPT	**44,4**	**44,7**	**44,6**	**10,9**	**10,9**	**10,9**	**36,9**	**37,8**	**37,5**
FPH	Hôpitaux	43,2	40,9	41,5	16,8	20,1	19,4	35,0	27,2	29,0
	EHPA	44,2	41,9	42,1	13,5	18,0	17,4	36,5	29,1	30,1
	Autres établissements médico-sociaux	43,6	41,9	42,4	13,1	17,0	16,0	34,6	29,1	30,6
	Total FPH	**43,2**	**41,1**	**41,5**	**16,5**	**19,8**	**19,1**	**35,1**	**27,4**	**29,1**
Total Fonction publique		**42,8**	**43,0**	**42,9**	**15,2**	**14,1**	**14,5**	**32,0**	**32,1**	**32,1**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : 16,8 % des hommes travaillant dans les hôpitaux relevant de la FPH ont moins de 30 ans.

Figure 1.4-7 : 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 2014 en France (Métropole + DOM)

		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	44,4	42,6	43,3	10,1	11,1	10,7	35,1	27,7	30,6
	dont A+	*48,4*	*46,4*	*47,6*	*1,8*	*2,2*	*1,9*	*46,5*	*38,3*	*43,4*
	Catégorie B	40,0	41,9	40,8	17,9	17,6	17,8	20,3	30,4	24,5
	Catégorie C	37,8	44,4	41,3	34,7	13,5	23,5	23,1	39,3	31,6
	Catégorie Indéterminée (1)	40,7	39,1	39,8	27,5	28,9	28,3	28,3	23,3	25,5
	Total	**41,6**	**42,8**	**42,3**	**17,8**	**13,0**	**15,2**	**27,9**	**30,4**	**29,3**
FPT	Catégorie A	46,8	45,2	45,8	5,4	7,0	6,4	43,2	39,2	40,8
	dont A+	*53,8*	*50,3*	*52,0*	*1,3*	*2,4*	*1,9*	*72,6*	*59,8*	*66,0*
	Catégorie B	44,5	43,6	43,9	9,6	11,3	10,6	36,9	33,3	34,6
	Catégorie C	44,1	44,9	44,6	11,6	11,2	11,4	36,2	38,5	37,6
	Catégorie Indéterminée (1)	41,2	41,7	41,5	29,1	25,2	26,5	31,1	31,9	31,6
	Total	**44,4**	**44,7**	**44,6**	**10,9**	**10,9**	**10,9**	**36,9**	**37,8**	**37,5**
FPH	Catégorie A	43,0	38,0	39,3	20,9	29,1	26,9	35,7	18,9	23,4
	dont A+	*50,9*	*46,3*	*48,8*	*2,0*	*4,8*	*3,3*	*61,0*	*43,1*	*52,8*
	Catégorie B	43,6	43,3	43,4	14,1	13,8	13,8	36,3	34,8	35,1
	Catégorie C	43,3	42,0	42,3	13,7	16,7	16,0	34,2	29,4	30,5
	Catégorie Indéterminée (1)	45,8	45,1	45,3	10,5	8,6	9,2	32,8	32,0	32,3
	Total	**43,2**	**41,1**	**41,5**	**16,5**	**19,8**	**19,1**	**35,1**	**27,4**	**29,1**
FPE+FPT+FPH	Catégorie A	44,5	41,8	42,8	11,2	14,8	13,5	36,1	26,8	30,1
	dont A+	*48,9*	*46,9*	*48,1*	*1,7*	*2,4*	*2,0*	*49,2*	*41,4*	*46,1*
	Catégorie B	41,3	42,8	42,1	15,9	14,6	15,2	25,1	32,6	29,3
	Catégorie C	42,4	44,0	43,4	17,6	13,1	14,8	32,7	36,1	34,8
	Catégorie Indéterminée (1)	40,9	40,0	40,4	27,8	27,5	27,6	29,1	26,4	27,5
	Total	**42,8**	**43,0**	**42,9**	**15,2**	**14,1**	**14,5**	**32,0**	**32,1**	**32,1**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : Dans la FPH, 35,7 % des hommes de catégorie A ont plus de 50 ans.

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

Figure 1.4-8 : 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 2014 en France (Métropole + DOM) (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
A+ de la FPE	**48,4**	**46,4**	**47,6**	**1,8**	**2,2**	**1,9**	**46,5**	**38,3**	**43,4**
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	**48,9**	**45,9**	**48,0**	**6,9**	**8,8**	**7,5**	**55,2**	**43,7**	**51,6**
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	**56,0**	**54,3**	**55,6**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**85,1**	**80,2**	**84,0**
Ambassadeurs	60,1	59,8	60,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Préfets	57,5	56,9	57,4	0,0	0,0	0,0	91,6	91,3	91,5
Secrétaires généraux	54,1	51,8	53,5	0,0	0,0	0,0	75,0	83,3	77,3
Recteurs d'académie	55,8	59,9	57,0	0,0	0,0	0,0	95,2	100,0	96,7
Directeurs d'administration centrale	52,3	51,8	52,2	0,0	0,0	0,0	66,7	68,6	67,3
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	57,4	56,5	57,3	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Autres corps de direction	**53,8**	**52,9**	**53,5**	**0,0**	**0,3**	**0,1**	**74,5**	**71,9**	**73,8**
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2012-32	49,0	48,9	49,0	0,0	0,0	0,0	49,6	45,7	48,4
Directeurs de projet et experts de haut niveau	54,6	54,3	54,5	0,0	0,0	0,0	83,9	76,9	81,0
Autres emplois de direction d'administration centrale	49,0	52,9	50,1	0,0	0,0	0,0	50,0	80,0	57,9
Directeurs d'administration territoriale	54,2	54,1	54,2	0,0	0,0	0,0	77,5	79,2	78,0
Administrateurs généraux des finances publiques	56,2	54,2	55,7	0,0	1,1	0,3	85,4	82,6	84,7
Autres emplois et corps de direction	55,6	55,0	55,5	0,0	0,0	0,0	83,7	88,7	84,9
Encadrement supérieur	**46,6**	**43,6**	**45,6**	**10,1**	**11,6**	**10,6**	**45,6**	**34,1**	**41,8**
Corps ENA de conception et management	48,7	46,3	47,9	3,2	4,3	3,5	50,2	39,9	47,0
Ingénieurs	44,9	40,5	43,6	18,6	19,2	18,8	45,2	26,4	39,7
Commissaires de police	45,8	40,7	44,5	5,3	12,5	7,2	37,4	23,0	33,6
Administrateurs Insee	42,3	44,0	42,9	22,9	18,8	21,5	35,5	42,4	37,9
Architectes et urbanistes de l'État	49,8	44,6	47,5	1,0	3,7	2,2	52,5	32,5	43,6
Conservateurs généraux du patrimoine	50,1	46,6	48,2	5,9	10,2	8,2	60,6	46,3	53,0
Autres corps d'encadrement supérieur	48,8	43,4	46,1	0,0	0,0	0,0	44,8	17,9	31,6
Inspection, contrôle et expertise	**51,8**	**46,7**	**48,9**	**1,6**	**4,7**	**3,4**	**63,7**	**44,1**	**52,6**
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	50,6	46,5	49,1	2,5	6,1	3,8	57,0	41,5	51,3
Corps et emplois de juridictions judiciaires	51,1	45,6	47,6	1,5	4,9	3,6	60,9	39,8	47,4
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	55,7	53,2	54,9	1,2	2,3	1,5	82,0	71,9	78,6
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	52,6	50,1	51,0	1,0	3,6	2,7	68,9	58,7	62,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : les fonctionnaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Lecture : dans la FPE, 84 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement - décret de 1985 - ont 50 ans ou plus.

Figure 1.4-8 : 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 2014 en France (Métropole + DOM) (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	**47,9**	**46,4**	**47,4**	**1,0**	**0,9**	**1,0**	**43,5**	**36,4**	**40,9**
Chercheurs	47,3	47,3	47,3	1,4	1,2	1,3	41,2	41,7	41,4
Professeurs de l'enseignement supérieur	53,0	51,9	52,7	0,0	0,0	0,0	64,3	59,9	63,3
Maîtres de conférence	44,5	44,3	44,4	1,6	1,0	1,3	29,4	26,3	28,1
Inspecteurs de l'enseignement	53,6	52,7	53,3	0,0	0,0	0,0	72,9	67,7	70,7
A+ de la FPT	**53,8**	**50,3**	**52,0**	**1,3**	**2,4**	**1,9**	**72,6**	**59,8**	**66,0**
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	**53,1**	**48,8**	**51,8**	**1,4**	**4,1**	**2,1**	**70,5**	**53,4**	**65,6**
Emplois de directions de la FPT[1][2]	**52,8**	**49,4**	**51,9**	**0,0**	**1,4**	**0,4**	**67,1**	**55,0**	**63,7**
Encadrement supérieur de la FPT	**53,1**	**48,7**	**51,8**	**1,6**	**4,6**	**2,4**	**71,0**	**53,2**	**66,0**
Administrateurs territoriaux	49,9	46,4	48,4	5,6	9,4	7,2	57,4	46,8	53,0
Administrateurs hors classe	*54,0*	*51,5*	*53,3*	*0,6*	*0,0*	*0,4*	*72,7*	*66,2*	*70,7*
Administrateurs	*46,3*	*44,4*	*45,4*	*9,9*	*13,1*	*11,5*	*44,1*	*39,1*	*41,6*
Ingénieurs territoriaux en chef	54,3	50,8	53,5	0,2	0,1	0,2	76,0	59,0	72,2
Ingénieurs en chef de classe exceptionnelle	*56,2*	*53,0*	*55,6*	*0,0*	*0,0*	*0,0*	*85,4*	*73,7*	*83,3*
Ingénieurs en chef de classe normale	*53,2*	*49,9*	*52,4*	*0,3*	*0,2*	*0,2*	*71,0*	*53,2*	*66,8*
Médecins territoriaux	**56,7**	**51,0**	**52,2**	**1,1**	**1,7**	**1,6**	**81,5**	**62,5**	**66,4**
A+ de la FPH	**50,9**	**46,3**	**48,8**	**2,0**	**4,8**	**3,3**	**61,0**	**43,1**	**52,8**
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	**50,9**	**46,3**	**48,8**	**2,0**	**4,8**	**3,3**	**61,0**	**43,1**	**52,8**
Emplois de direction	**51,0**	**46,0**	**48,5**	**2,8**	**5,7**	**4,3**	**62,4**	**42,8**	**52,6**
Directeurs d'hôpital (DH)	51,1	46,6	49,0	2,8	4,1	3,4	62,2	43,3	53,7
DH, Emplois fonctionnels	*54,4*	*51,2*	*53,6*	*0,0*	*0,0*	*0,0*	*73,4*	*69,2*	*72,3*
DH, Hors classe	*52,9*	*48,7*	*51,0*	*0,4*	*0,1*	*0,3*	*69,0*	*49,9*	*60,5*
DH, Classe normale	*41,1*	*38,2*	*39,6*	*15,4*	*18,7*	*17,1*	*24,9*	*16,0*	*20,3*
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	50,9	45,3	47,6	2,7	7,8	5,8	63,0	42,2	50,5
D3S, Emplois fonctionnels	58,3	53,0	56,7	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
D3S, Hors classe	54,1	48,9	51,2	0,0	0,0	0,0	75,1	53,2	62,9
D3S, Classe normale	45,9	41,6	43,1	7,0	16,1	12,9	43,5	30,2	34,9
Encadrement supérieur de la FPH	**50,6**	**47,4**	**49,6**	**0,3**	**0,9**	**0,5**	**57,9**	**44,7**	**53,7**
Ingénieurs hospitaliers en chef	50,6	47,4	49,6	0,3	0,9	0,5	57,9	44,7	53,7
Total A+	**48,9**	**46,9**	**48,1**	**1,7**	**2,4**	**2,0**	**49,2**	**41,4**	**46,1**
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	**50,6**	**46,7**	**49,3**	**4,2**	**6,4**	**4,9**	**61,2**	**45,9**	**56,0**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

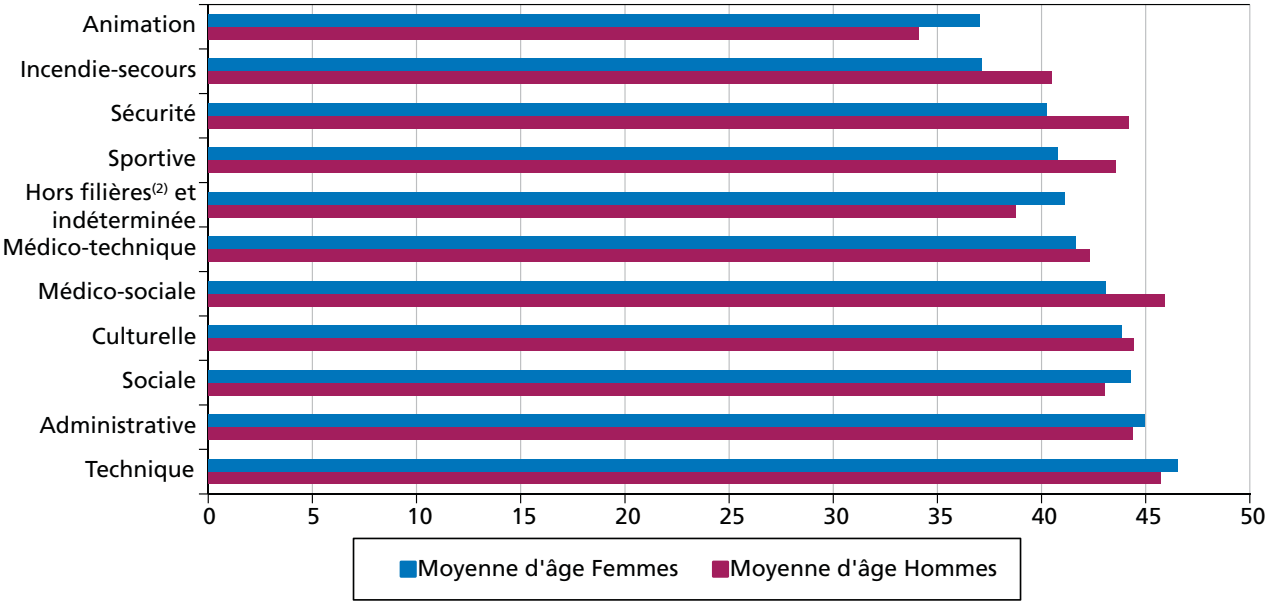
Champ : Emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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.

(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 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).

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

Figure 1.4-9 : Âge moyen des agents de la FPT [*] par filière (par ordre croissant [1]) et par sexe au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

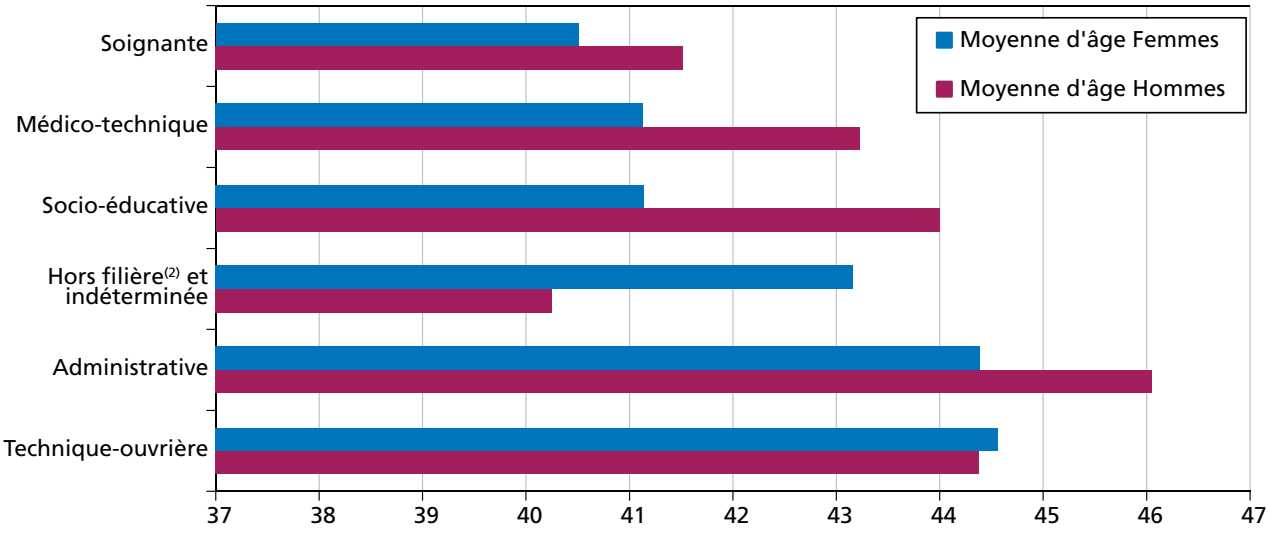
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte.

(1) Par ordre croissant de l'âge moyen des femmes.

(2) Il s'agit par définition de la NET (Nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs.

Figure 1.4-10 : Âge moyen des agents de la FPH [*] par filière (par ordre croissant [1]) et par sexe au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(*) Hors médecins et internes.

(1) Par ordre croissant de l'âge moyen des femmes.

(2) Il s'agit par définition de la NEH (nomenclature des emplois hospitaliers) des emplois non classables ailleurs.

1.5 Les diplômes

Figure 1.5-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2014 en France métropolitaine

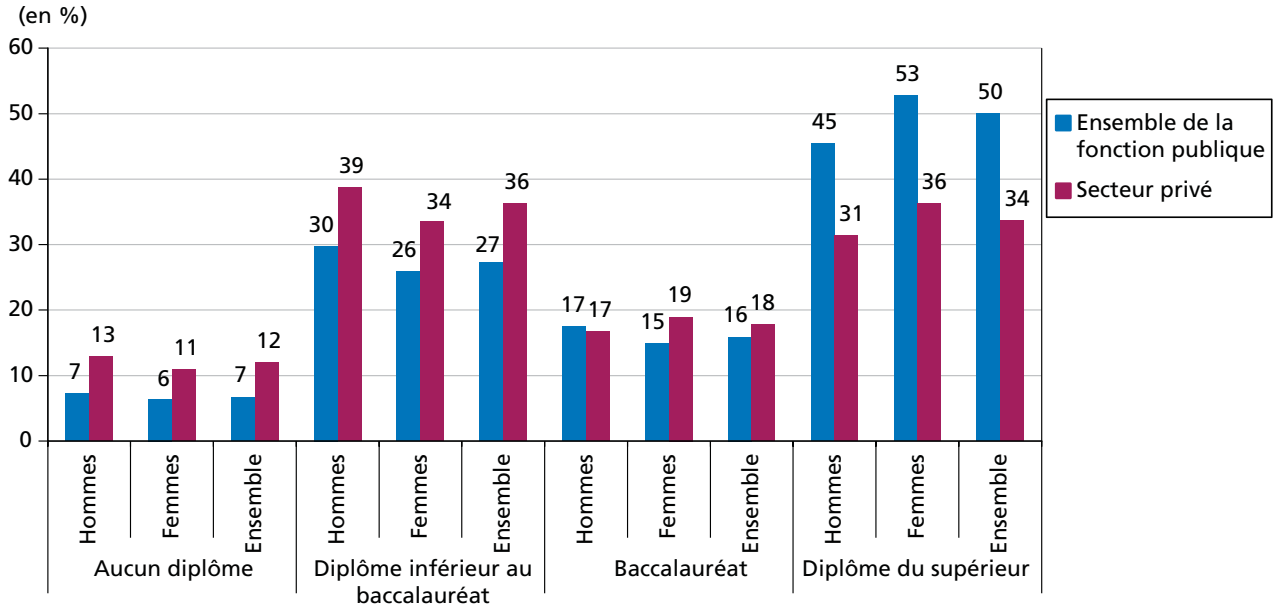
(en %)

			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
FPE	15-29 ans	H	3,1	13,4	33,7	49,7
		F	0,8	6,7	16,0	76,5
		total	**1,9**	**10,0**	**24,8**	**63,2**
	30-49 ans	H	1,0	12,6	19,8	66,7
		F	0,8	4,9	9,6	84,7
		total	**0,9**	**8,3**	**14,1**	**76,7**
	50 ans et plus	H	3,3	22,9	14,9	58,9
		F	3,2	17,4	18,9	60,6
		total	**3,2**	**19,7**	**17,2**	**59,9**
	Tous âges	H	2,0	15,9	20,3	61,9
		F	1,6	9,2	13,4	75,8
		Ensemble FPE	**1,8**	**12,2**	**16,4**	**69,6**
FPT	15-29 ans	H	6,1	37,2	30,3	26,3
		F	5,2	28,2	24,9	41,7
		total	**5,6**	**31,9**	**27,1**	**35,4**
	30-49 ans	H	13,4	46,5	15,6	24,5
		F	10,8	32,4	19,5	37,3
		total	**11,8**	**37,8**	**18,0**	**32,3**
	50 ans et plus	H	20,2	55,4	10,8	13,6
		F	18,5	50,6	12,4	18,6
		total	**19,1**	**52,4**	**11,8**	**16,6**
	Tous âges	H	15,2	48,9	15,3	20,5
		F	13,2	38,9	17,3	30,6
		Ensemble FPT	**14,0**	**42,8**	**16,5**	**26,7**
FPH	15-29 ans	H	3,7	13,5	34,3	48,5
		F	1,0	23,6	26,9	48,5
		total	**1,6**	**21,4**	**28,5**	**48,5**
	30-49 ans	H	4,4	30,6	9,2	55,7
		F	3,7	32,3	12,4	51,5
		total	**3,8**	**32,0**	**11,8**	**52,4**
	50 ans et plus	H	7,2	40,6	5,1	47,1
		F	8,0	42,4	10,1	39,5
		total	**7,8**	**42,0**	**8,9**	**41,3**
	Tous âges	H	5,2	31,2	11,8	51,7
		F	4,6	34,0	14,0	47,5
		Ensemble FPH	**4,7**	**33,4**	**13,5**	**48,4**
Ensemble de la fonction publique	15-29 ans	H	8,5	32,9	25,2	33,5
		F	5,0	24,1	27,4	43,4
		total	**6,9**	**29,0**	**26,2**	**37,9**
	30-49 ans	H	12,9	34,8	16,9	35,4
		F	9,6	29,2	18,5	42,7
		total	**11,4**	**32,3**	**17,6**	**38,7**
	50 ans et plus	H	16,5	51,6	10,1	21,8
		F	17,3	47,9	14,4	20,3
		total	**16,9**	**49,8**	**12,2**	**21,1**
	Tous âges	H	13,0	38,8	16,8	31,4
		F	10,9	33,7	19,0	36,4
		Ensemble de la fonction publique	**12,0**	**36,4**	**17,8**	**33,7**

Source : enquête Emploi 2014, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France métropolitaine. Âge en années révolues au 31 décembre 2014.
Lecture : 49,7 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 29 ans sont diplômés du supérieur.

Figure 1.5-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2014

(en %)



Source : Enquête Emploi 2014, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Âge en années révolues au 31 décembre 2014.

Lecture : 45 % des hommes en emploi dans la fonction publique et 31 % des hommes en emploi dans le secteur privé en 2014 sont diplômés du supérieur.

1.6 Les travailleurs handicapés

Figure 1.6-1 : 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 2014

(en %)

	Fonctionnaires			Contractuels	Emplois particuliers	Ouvriers d'État	Total	Part des femmes
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C					
Total ministères	32,1	24,5	31,3	10,3	0,0	1,7	100,0	54,1
Total établissements publics(2)	16,9	15,6	26,4	39,3	0,7	1,1	100,0	58,6
Total FPE(1)(2)	**29,4**	**23,0**	**30,5**	**15,4**	**0,1**	**1,6**	**100,0**	**54,9**
Total FPE(1)(2) hors Éducation	*11,5*	*32,6*	*41,8*	*11,4*	*0,2*	*2,5*	*100,0*	*44,6*
Collectivités territoriales	2,6	7,2	80,7	7,2	2,4		100,0	53,4
EPA locaux	3,0	7,2	77,8	9,2	2,8		100,0	47,7
Total FPT	**2,7**	**7,2**	**80,1**	**7,6**	**2,5**		**100,0**	**52,2**
Hôpitaux	8,8	17,5	67,4	4,6	1,6		100,0	75,9
Autres	4,0	8,7	63,7	17,6	6,0		100,0	72,3
Total FPH	**8,3**	**16,6**	**67,0**	**6,0**	**2,1**		**100,0**	**75,5**
Ensemble de la fonction publique(2)	**13,0**	**14,7**	**60,3**	**9,9**	**1,6**	**0,6**	**100,0**	**58,5**

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2015.

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 (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale.

Figure 1.6-2 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier (1) par sexe au 1er janvier 2014

	Nombre			Évolution par rapport à 2012 (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE(2)(3)	35	62	97	-16,7	-12,7	-14,2
FPT	1 413	918	2 331	53,3	38,5	47,1
FPH	321	743	1 064	14,6	22,4	20,0
Ensemble de la fonction publique(3)	1 769	1 723	3 492	42,2	28,5	35,1

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2014 et 2015.

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.

1.7 La situation de famille des agents publics

Figure 1.7-1 : 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, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

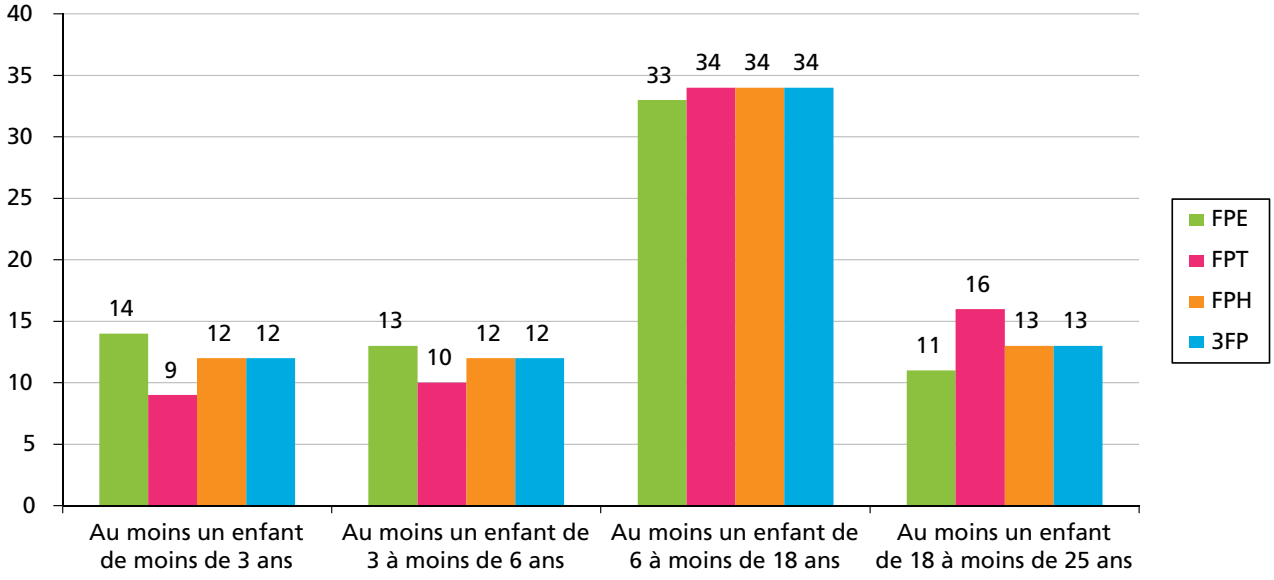
Note : L'enfant est défini au sens du recensement, comme une personne célibataire vivant l'essentiel de son temps dans le même logement qu'au moins un de ses parents et qui n'est elle-même ni parent d'un enfant du logement, ni en couple dans le logement.

Au sein d'une famille composée d'un couple avec enfants, dès lors qu'un enfant du logement, mineur ou non, n'est pas l'enfant des deux membres du couple, alors tous les enfants du logement sont considérés comme vivant en famille recomposée. Si tous les enfants du logement, mineurs ou non, sont ceux du couple, alors la famille est qualifiée dans cette étude de traditionnelle.

Voir "Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée", Insee Première, n° 1470, octobre 2013.

Figure 1.7-2 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement

(en %)

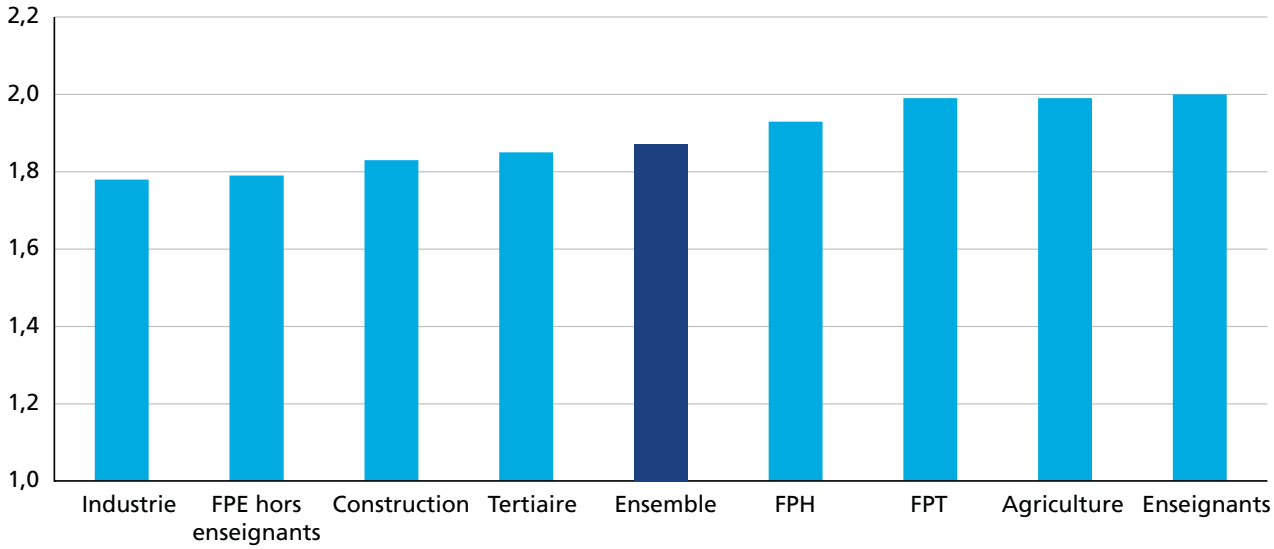


Source : Insee, enquête Famille et logements 2011. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 enfant(s) dont au moins un a moins de 3 ans.

Figure 1.7-3 : Nombre moyen d'enfants qu'une salariée a eus au cours de sa vie, selon le type d'employeur



Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.

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

Figure 1.7-4 : 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 3 ans selon le sexe de l'agent, son type de cohabitation, le nombre d'enfants

(en %)

		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, 2007, 2013.

Champ : Agents de la fonction publique résidant en France métropolitaine ayant un enfant de moins de 3 ans.

Lecture : En 2013, dans la fonction publique, 53 % des agents en couple utilisent la garde parentale à titre principal en semaine entre 8 heures et 19 heures pour leur enfant de moins de 3 ans, contre 47 % de ceux qui vivent seuls.

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 2014 2.1

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

La mobilité professionnelle dans la fonction publique 2.3

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

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014

En 2014, 57 889 lauréats ont été admis par recrutement sur concours externe comme fonctionnaires dans la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'État (FPE) – respectivement 13 498 et 44 391 –, auxquels s'ajoutent 18 665 recrutements directs sans concours (17 189 et 1 476 respectivement).

La fonction publique territoriale a recruté 3 958 lauréats de moins que l'année précédente (–11,4 %), à l'inverse de la fonction publique de l'État qui a fortement augmenté son offre d'emplois (+21 487 par rapport à 2013, dont +18 996 enseignants) et les recrutements effectifs (+17 403 par rapport à 2013, dont 15 028 enseignants) dans le cadre de 478 concours. En 2014, la FPE est ainsi le premier recruteur public (45 867 recrutements externes), mais avec un niveau qui reste inférieur à celui de 2004 (49 134 recrutés).

Dans la FPE, même si le nombre de recrutements réalisés s'accroît dans toutes les catégories hiérarchiques (36 402 après 21 141 en catégorie A en 2013, 4 171 après 3 285 en B, et 5 294 après 4 038 en C), c'est essentiellement en catégorie A, sur les postes d'enseignants, que porte la progression. Hors enseignants, le nombre de recrutements augmente de 2 375, atteignant 13 873 nouveaux fonctionnaires.

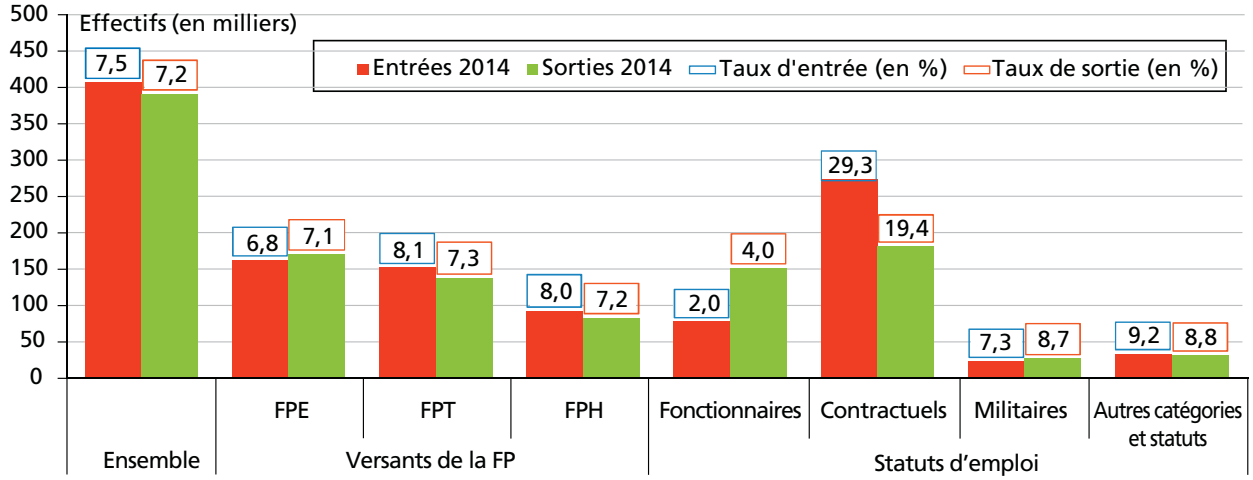
Dans la fonction publique territoriale, les sélections sans concours en catégorie C ont été beaucoup moins nombreuses qu'en 2013 (17 189 après 22 235), comme les entrées en catégorie B (4 250 après 5 441).

Dans la FPE, le nombre de sortants dépasse le nombre d'entrants

Chaque année, de nouveaux agents entrent dans la fonction publique tandis que d'autres en sortent. Ces entrants et sortants n'ayant pas les mêmes caractéristiques, ces mouvements modifient le profil moyen des agents. On définit ici les entrants comme les agents présents dans les décomptes de l'emploi public au 31 décembre 2014 et qui ne l'étaient pas au 31 décembre 2013. Symétriquement, un sortant est une personne comptabilisée parmi les agents publics au 31 décembre 2013, mais qui ne l'est plus au 31 décembre 2014.

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

Figure 2.1-1 : Nombre d'entrants et de sortants et taux d'entrée et de sortie, par versant et par statut



Source : Siasp, Insee, Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Postes principaux (définitions) au 31 décembre, hors bénéficiaires de contrats aidés, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Fonction publique de l'État

La fonction publique de l'État recrute, selon les années, l'équivalent de 1,5 à 3,0 % de son effectif total. Ces agents constituent un flux d'entrée externe déterminé par les besoins en personnel des administrations de l'État, en fonction notamment des départs en retraite et de la variation des plafonds d'emplois. Pour l'essentiel de ces recrutements, un niveau de diplôme minimal est requis.

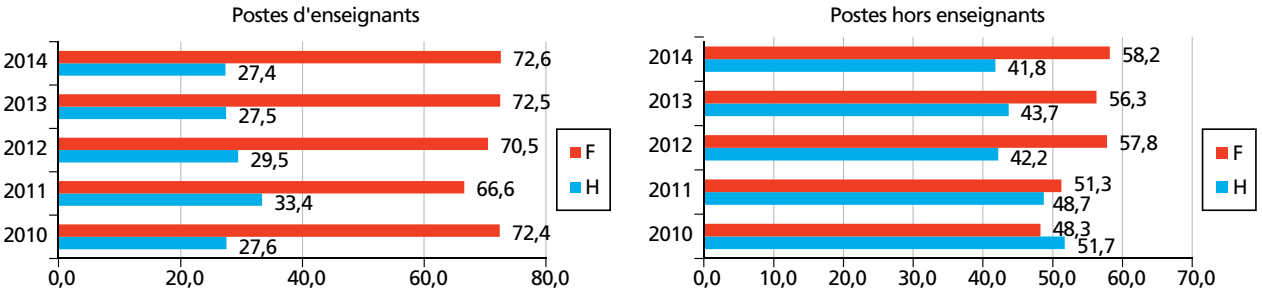
Les femmes sont majoritaires et réussissent mieux que les hommes dans les recrutements de catégorie A, notamment ceux d'enseignants. En 2014, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes continue de s'accroître : elle s'élève à 66,8 %, soit un point de plus qu'en 2013.

Elles réussissent mieux que les hommes sur les postes de catégorie A (59,8 % de femmes parmi les présents et 70,9 % parmi les recrutés).

De façon constante, les femmes sont plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (68,9 % de femmes parmi les candidats en 2014), où les recrutements sont plus encore féminisés (72,6 % des lauréats). Ce taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes est équivalent à celui de 2013.

Figure 2.1-2 : Part des femmes recrutées en catégorie A sur les postes d'enseignants et hors enseignants

(en %)



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

En revanche, pour les postes de catégorie B et C, les femmes restent majoritaires parmi les candidats, mais réussissent moins bien que leurs homologues masculins : en 2014, sur les postes de catégorie B, elles représentent 56,2 % des candidats présents et 53,1 % parmi les recrutés. De même, dans la catégorie C, elles sont 58,0 % parmi les présents et 46,4 % parmi les recrutés. Le taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes s'est amélioré pour les agents de catégorie B en 2014, mais il s'est dégradé pour ceux de catégorie C.

Figure 2.1-3 : Part des femmes parmi les lauréats aux concours externes par niveau de diplôme
(en %)

	2011	2012	2013	2014
Diplôme				**En %**
Bac +5 et plus	64,4	68,2	72,2	68,6
Bac +4	60,8	63,4	62,6	73,6
Bac +3	54,4	63,2	62,2	56,0
Bac +2	50,5	48,6	48,3	46,9
Bac	44,5	35,4	35,8	36,3
BEPC	48,1	43,8	35,9	32,1
Diplôme inconnu	54,5	62,5	61,6	68,4

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Toutes catégories hiérarchiques confondues, la part des femmes dans les recrutements externes de l'État augmente avec le niveau de diplôme : majoritaires parmi les lauréats possédant un diplôme Bac +3 et au-delà, elles sont minoritaires pour le niveau de diplôme en deçà (du niveau BEPC à Bac +2).

Figure 2.1-4 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2014

	Postes offerts		Admis		dont femmes[3]		Recrutés		dont femmes[3]	
	Nombre 2014	Évolution 2014/2013	Nombre 2014	Évolution 2014/2013	(en %)	Évolution 2014/2013	Nombre 2014	Évolution 2014/2013	(en %)	Évolution 2014/2013
Ensemble des recrutements externes[1] (résultats globaux estimés)[2]	**51 304**	72,1%	44 935	63,8%	-	-	**45 867**	61,1%	**-**	-
Ensemble des recrutements externes[1] (résultats partiels)[2]	**50 472**	74,5%	44 103	66,2%	67,2	69,9%	**45 035**	63,4%	**66,8**	66,4%
Concours externe (résultats globaux estimés)[2]	**47 565**	78,7%	41 530	68,6%	67,6	72,4%	**42 288**	64,6%	**67,6**	67,2%
Concours unique	**1 246**	-8,4%	1 177	-6,4%	48,8	-16,7%	**1 175**	-6,5%	**49,1**	-14,4%
3ème concours	**994**	96,1%	935	109,2%	66,4	105,0%	**928**	109,0%	**67,2**	108,0%
Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés)[2]	**1 225**	16,8%	1 021	25,6%	79,6	79,5%	**1 204**	52,6%	**79,4**	169,0%
Pacte (résultats globaux estimés)[2]	**274**	-5,8%	272	-6,2%	66,4	608,3%	**272**	-6,2%	**63,2**	561,5%

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : cela concerne en 2013 le ministère de l'Éducation nationale, de l'Intérieur, des Finances et de l'Écologie et en 2014, le ministère de l'Éducation nationale et de l'Écologie. Les résultats partiels portent en 2013 sur 393 pour un total de 407 organisés et en 2014 sur 468 pour un total de 478 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 901 postes en 2013 et 832 en 2014), en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Calculé à partir des résultats partiels.

Figure 2.1-5 : Différents types de recrutement externe, avec et sans concours dans la fonction publique de l'État en 2014

		Résultats globaux estimés			Résultats partiels														
		Postes estimés[1]	Recrutés estimés[1]	Part des recrutements résultats estimés (en %)[1]	Postes	Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité	Part des recrutements (en %)
						H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
Concours externes	A	40 398	34 416		40 398	76 936	117 771	194 707	35 011	50 095	85 106	9 988	24 882	34 870	9 804	24 612	34 416	5,6	
	B	3 932	4 081		3 932	27 133	35 145	62 278	5 266	6 311	11 577	1 914	1 964	3 878	1 874	2 207	4 081	16,1	
	C	3 235	3 791		3 021	19 574	24 903	44 477	7 912	6 012	13 924	1 490	1 078	2 568	2 167	1 410	3 577	17,3	
Total concours externes		**47 565**	**42 288**	**92,2**	**47 351**	**123 643**	**177 819**	**301 462**	**48 189**	**62 418**	**110 607**	**13 392**	**27 924**	**41 316**	**13 845**	**28 229**	**42 074**	**7,3**	**93,4**
3ème concours	A	902	838		902	1 564	4 319	5 883	489	1 169	1 658	232	611	843	223	615	838	7,0	
	B	92	90		92	309	41	350	200	34	234	82	10	92	81	9	90	3,8	
Total 3ème concours		**994**	**928**	**2,0**	**994**	**1 873**	**4 360**	**6 233**	**689**	**1 203**	**1 892**	**314**	**621**	**935**	**304**	**624**	**928**	**6,7**	**2,1**
Concours uniques	A	1 219	1 148		1 219	7 736	5 966	13 702	1 177	1 363	2 540	578	572	1 150	573	575	1 148	11,9	
	C	27	27		27	195	34	229	82	9	91	25	2	27	25	2	27	8,5	
Total concours uniques		**1 246**	**1 175**	**2,6**	**1 246**	**7 931**	**6 000**	**13 931**	**1 259**	**1 372**	**2 631**	**603**	**574**	**1 177**	**598**	**577**	**1 175**	**11,8**	**2,6**
Total recrutements externes par concours		**49 805**	**44 391**	**96,8**	**49 591**	**133 447**	**188 179**	**321 626**	**50 137**	**64 993**	**115 130**	**14 309**	**29 119**	**43 428**	**14 747**	**29 430**	**44 177**	**7,4**	**98,1**
Externes sans concours[1]	C	743	722	1,6	743	3 891	7 786	11 677	445	1 060	1 505	110	429	539	149	573	722	21,7	1,6
Externes sans concours (résultats non communiqués[1])	C	482	482		*482*	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	*482*	nd	nd	*482*	nd	
Pacte[1]	C	138	136	0,3	138	304	429	733	78	108	186	51	85	136	50	86	136	5,4	0,3
Pacte (résultats non communiqués[1])	C	136	136	0,3	*136*	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	*136*	nd	nd	*136*	nd	
Total recrutements externes sans concours[1]		**1 499**	**1 476**	**3,2**	**881**	**4 195**	**8 215**	**12 410**	*523*	*1 168*	*1 691*	*161*	*514*	*675*	*199*	*659*	*858*	**18,4[3]**	**1,9**
Total général externe		**51 304**	**45 867**	**100,0**	**50 472**	**137 642**	**196 394**	**334 036**	**50 660[2]**	**66 161[2]**	**116 821[2]**	**14 470[2]**	**29 633[2]**	**44 103[2]**	**14 946[2]**	**30 089[2]**	**45 035**	**81,4**	**100,0**

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale 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 468 concours sur un total de 478 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) Somme hors résultats non communiqués.

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

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.1-6 : Nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe selon la voie de recrutement externe dans la fonction publique de l'État en 2014

	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]	**42 519**	*37 951*	**4 024**	0	**3 929**	**50 472**	*37 951*
Postes offerts (résultats partiels)[2]	**42 519**	*37 951*	**4 024**	0	**3 929**	**50 472**	*37 951*
Total recrutés (résultats estimés)[2]	**36 402**	*31 994*	**4 171**	0	**4 462**	**45 035**	*31 994*
Total recrutés (résultats partiels)[2]	**36 402**	*31 994*	**4 171**	0	**4 462**	**45 035**	*31 994*
Hommes	10 600	*8 758*	1 955	*0*	2 391	14 946	8 758
Femmes	25 802	*23 236*	2 216	*0*	2 071	30 089	23 236
Sélectivité	5,8	*3,7*	15,8	*0,0*	17,5[3]	7,6[3]	*3,7*
Dont concours externe							
Postes offerts (résultats estimés)[2]	**40 398**	*37 029*	**3 932**	0	**3 235**	**47 565**	*37 029*
Postes offerts (résultats partiels)[2]	**40 398**	*37 029*	**3 932**	0	**3 021**	**47 351**	*37 029*
Total recrutés (résultats estimés)[2]	**34 416**	*31 140*	**4 081**	0	**3 791**	**42 288**	*31 140*
Total recrutés (résultats partiels)[2]	**34 416**	*31 140*	**4 081**	0	**3 577**	**42 074**	*31 140*
Hommes	9 804	*8 509*	1 874	*0*	2 167	13 845	*8 509*
Femmes	24 612	*22 631*	2 207	*0*	1 410	28 229	*22 631*
Sélectivité	5,6	*3,7*	16,1	*0,0*	17,3[3]	7,3[3]	*3,7*
Dont recrutement externe sans concours							
Postes offerts (résultats estimés)[2]					**743**	**743**	*0*
Postes offerts (résultats partiels)[2]					**743**	**743**	*0*
Total recrutés (résultats estimés)[2]					**722**	**722**	*0*
Total recrutés (résultats partiels)[2]					**722**	**722**	*0*
Hommes					149	149	*0*
Femmes					573	573	*0*
Sélectivité					21,7[3]	21,7[3]	*0,0*
Dont recrutement par Pacte							
Postes offerts (résultats estimés)[2]					**138**	**274**	*0*
Postes offerts (résultats partiels)[2]					**138**	**138**	
Total recrutés (résultats estimés)[2]					**136**	**272**	*0*
Total recrutés (résultats partiels)[2]					**136**	**136**	
Hommes					50	50	*0*
Femmes					86	86	*0*
Sélectivité					5,4[3]	5,4[3]	*0,0*
Dont concours unique							
Postes offerts	**1 219**	*89*	**0**	0	27	**1 246**	*89*
Total recrutés	**1 148**	*80*	**0**	0	27	**1 175**	*80*
Hommes	573	*50*	0	*0*	*25*	**598**	*50*
Femmes	575	*30*	0	*0*	*2*	**577**	*30*
Sélectivité	11,9	*2,2*	0,0	*0,0*	*8,5*	11,8	*2,2*
Dont 3ème concours							
Postes offerts	**902**	***833***	**92**	*0*	*0*	**994**	*833*
Total recrutés	**838**	*774*	**90**	*0*	*0*	**928**	*774*
Hommes	223	*199*	81	*0*	*0*	304	*199*
Femmes	615	*575*	9	*0*	*0*	624	*575*
Sélectivité	7,0	*6,8*	3,8	*0,0*	*0,0*	6,7	*6,8*

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) En 2014, les ministères de l'Éducation nationale 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 468 concours sur un total de 478 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 2.1-7 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2014, 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	**8 021**	**20 282**	**28 303**	**1 213**	**1 271**	**2 484**	**2 321**	**1 890**	**4 211**	**34 998**
Origine FPE										
Titulaires catégorie A	629	774	1 403	9	1	10	0	0	0	1 413
Titulaires catégorie B	65	75	140	21	6	27	1	1	2	169
Titulaires catégorie C	7	23	30	185	231	416	7	2	9	455
s/total titulaires	*701*	*872*	*1 573*	*215*	*238*	*453*	*3*	*8*	*11*	2 037
Agents contractuels	1 798	4 190	5 988	472	365	837	17	10	*27*	6 852
s/total FPE	**2 499**	**5 062**	**7 561**	**687**	**603**	**1 290**	**20**	**18**	**38**	**8 889**
Origine FPT tous statuts	**42**	**168**	**210**	**7**	**5**	**12**	**2**	**0**	**2**	**224**
Origine FPH tous statuts	**19**	**63**	**82**	**1**	**2**	**3**	**0**	**0**	**0**	**85**
Catégorie indéterminée	**19**	**227**	**246**	**47**	**335**	**382**	**48**	**163**	**211**	**839**
Total général	**10 600**	**25 802**	**36 402**	**1 955**	**2 216**	**4 171**	**2 391**	**2 071**	**4 462**	**45 035**
Dont ressortissants de l'Union européenne	*nc*	*nc*	*79*	*nc*	*nc*	*4*	*nc*	*nc*	*4*	*87*

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) En 2014, les ministères de l'Éducation nationale 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 468 concours sur un total de 478 organisés.

Figure 2.1-8 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2014

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	40	30	**70**			**0**			**0**			**0**			**0**	**70**
Alimentation, Agriculture et Pêche	165	155	**320**	81	50	**131**	34	2	**36**	0	0	**0**	0	0	**0**	**487**
Ministères économique et financier : Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État ; Économie, Industrie et Emploi	1 362	1 400	**2 762**	46	21	**67**	0	0	**0**	4	0	**4**	50	86	**136**	**2 969**
Culture et Communication	87	112	**199**			**0**			**0**			**0**			**0**	**199**
Défense	38	15	**53**	25	2	**27**			**0**	3	27	**30**			**0**	**110**
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer			**0**			**0**			**0**			**0**			**0**	**0**
résultats partiels[1]	308	207	**515**	5	5	**10**	35	1	**36**	0	0	**0**	0	0	**0**	**561**
résultats estimés[1]	*346*	*233*	***579***	*nd*	*nd*	***10***	*nd*	*nd*	***36***	*nd*	*nd*	***29***	*0*	*0*	***0***	***654***
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche																
résultats partiels[1]	9 174	24 226	**33 400**	376	437	**813**	199	575	**774**	0	0	**0**	0	0	**0**	**34 987**
résultats estimés[1]	*9 215*	*24 335*	***33 550***	*nd*	*nd*	***813***	*nd*	*nd*	***774***	*nd*	*nd*	***453***	*nd*	*nd*	***136***	***35 726***
Immigration, Intégration, Identité nationale et Développement solidaire ; Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	986	397	**1 383**	0	0	**0**	0	0	**0**	117	296	**413**	0	0	**0**	**1 796**
Justice et Libertés	1 421	1 257	**2 678**	*0*	*0*	**0**	14	12	**26**	25	250	**275**	0	0	**0**	**2 979**
Ministères sociaux :			**0**			**0**			**0**			**0**			**0**	**0**
Santé et Sports	58	176	**234**	64	58	**122**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	**356**
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	25	31	**56**	1	4	**5**	3	3	**6**	0	0	**0**	0	0	**0**	**67**
Services du Premier ministre	181	223	**404**	0	0	**0**	19	31	**50**	0	0		0	0	**0**	**454**
Total résultats partiels	**13 845**	**28 229**	**42 074**	**598**	**577**	**1 175**	**304**	**624**	**928**	**149**	**573**	**722**	**50**	**86**	**136**	**45 035**
Total résultats estimés	*13 915*	*28 373*	***42 288***	*598*	*577*	***1 175***	*304*	*624*	***928***	*nd*	*nd*	***1 204***	*nd*	*nd*	***272***	**45 867**
dont :																
Concours interministériels																
ENA	32	11	**43**				7	2	**9**							**52**
IRA	143	202	**345**				12	29	**41**							**386**
EPST[2]	233	326	**559**	511	298	**809**										**1 368**

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) En 2014, les ministères de l'Éducation nationale 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 468 concours sur un total de 478 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 2.1-9 : 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 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	total	H	F	total	H	F	total	H	F	total	H	F	total	
Catégorie A																	
Professeur des écoles	16 838	20 965	107 049	128 014	7 834	44 327	52 161	3 646	19 467	23 113	2 242	13 801	16 043	2 242	13 801	16 043	3,3
Professeur certifié*	14 693	34 798	54 574	89 372	16 828	26 143	42 971	8 463	14 096	22 559	4 044	7 190	11 234	3 882	6 926	10 808	3,8
Professeur de lycée professionnel	3 028	9 617	13 063	22 680	4 477	5 715	10 192	2 103	2 719	4 822	945	1 247	2 192	839	1 100	1 939	4,6
Professeur agrégé	1 620	10 328	11 029	21 357	4 832	5 500	10 332	1 638	1 781	3 419	712	763	1 475	727	802	1 529	7,0
Professeur d'éducation physique et sportive	1 549	4 271	2 013	6 284	2 989	1 410	4 399	1 629	880	2 509	894	479	1 373	971	517	1 488	3,2
Conseiller principal d'éducation	600	3 084	9 143	12 227	1 291	3 888	5 179	189	747	936	102	470	572	106	489	595	9,1
Ingénieur d'études 2ème classe	494	8 280	9 556	17 836	6 716	8 188	14 904	2 244	2 587	4 831	205	243	448	190	248	438	33,3
Attaché d'administration IRA	386	2 861	4 074	6 935	1 562	1 950	3 512	424	545	969	155	231	386	155	231	386	9,1
Directeur de recherche 2ème classe	385	1 574	726	2 300	1 511	715	2 226	409	240	649	246	138	384	246	139	385	5,8
Chargé de recherche de 2ème classe	306	4 692	2 828	7 520	4 548	2 770	7 318	509	325	834	184	119	303	185	116	301	24,2
Inspecteur des finances publiques(1)	291	3 917	3 556	7 473	2 057	1 797	3 854	376	298	674	158	124	282	142	114	256	13,7
Assistant ingénieur	267	4 487	7 241	11 728	2 075	3 446	5 521	667	897	1 564	109	127	236	100	136	236	23,4
Ingénieur des travaux publics de l'État	242	7 818	4 066	11 884	7 471	3 916	11 387	3 927	2064	5 991	140	96	236	140	96	236	48,3
Infirmier	267	146	2 105	2 251	96	1 526	1 622	30	641	671	13	221	234	11	227	238	6,9
Magistrat	218	732	2 211	2 943	375	1 405	1 780	73	325	398	44	179	223	44	179	223	8,0
Catégorie B																	
Gardien de la paix de la Police nationale	1 192	12 142	5 751	17 893	7 425	3 183	10 608	2 079	846	2 925	876	316	1 192	876	316	1 192	8,9
Contrôleur des finances publiques 2ème classe	555	5 462	6 198	11 660	3 952	4 385	8 337	870	640	1 510	316	239	555	275	197	472	15,0
Secrétaire administratif classe normale	393	3 952	19 954	23 906	1 741	8 689	10 430	227	1 112	1 339	90	303	393	33	193	226	26,5
Technicien recherche et formation classe normale	332	1 795	3 212	5 007	1 198	2 217	3 415	499	635	1 134	149	149	298	143	145	288	11,5
Greffier des services judiciaires	187	919	3 768	4 687	520	1 931	2 451	125	938	1 063	13	235	248	50	531	581	9,9
Catégorie C																	
Personnel de catégorie C	1 094	10 079	12 787	22 866	5 389	6 270	11 659	1 770	2 022	3 792	508	586	1 094	745	924	1 669	10,7
Surveillant de l'administration pénitentiaire	1 404	18 048	10 318	28 366	8 708	4 392	13 100	5 274	2 840	8 114	738	131	869	1 197	207	1 404	15,1
Adjoint administratif 2ème classe	668	5 375	19 957	25 332	1 350	6 983	8 333	163	927	1 090	56	408	464	89	550	639	18,0
Adjoint administratif 1ère classe	251	3 234	15 181	18 415	1 730	8 570	10 300	187	591	778	51	200	251	43	168	211	41,0

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définitions : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3e 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).

(1) Y compris analystes et programmeurs.

Figure 2.1-10 : Recrutements déconcentrés[1] par voie externe[3] dans la fonction publique de l'État, sur champ partiel[4] en 2014

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe, dont :	**19 792**	**32 585**	**82 483**	**115 068**	**3 898**	**15 002**	**18 900**	**3 757**	**14 864**	**18 621**	**6,1**
Éducation nationale	17 920	20 610	72 020	92 630	2 695	14 343	17 038	2 602	14 248	16 850	5,4
Éducation nationale (résultats estimés)	150	*nd*	*nd*	nd	*nd*	*nd*	nd	*nd*	*nd*	150	*nd*
Ministères économique et financier	931	7 502	7 687	15 189	509	413	922	461	370	831	16,5
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	930	4 396	2 563	6 959	690	239	929	690	239	929	*7,5*
Ministère de la Justice	3	34	170	204	0	3	3	0	3	3	*68,0*
Ministère de la Santé	8	43	43	86	4	4	8	4	4	8	*10,8*
Écologie (résultats estimés)	*64*	*nd*	*nd*	nd	*nd*	*nd*	nd	*nd*	*nd*	*64*	nd
Concours unique	**330**	312	1 572	**1 884**	59	235	**294**	57	241	**298**	**6,4**
3ème concours	**617**	748	3 096	**3 844**	116	464	**580**	116	464	**580**	**6,6**
Externe sans concours (résultats partiels)	**108**	3 524	5 038	**8 562**	60	48	**108**	65	51	**116**	**79,3**
Externe sans concours (résultats estimés)	***482***	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*	***482***	**nd**
Pacte (résultats partiels)	**130**	275	386	**661**	48	80	**128**	48	80	**128**	**5,2**
Pacte (résultats estimés)	***136***	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*	*nd*	***136***	**nd**
Total déconcentrés (résultats partiels)	**20 977**	**37 444**	**92 575**	**130 019**	**4 181**	**15 829**	**20 010**	**4 043**	**15 700**	**19 743**	**6,5**
Total tous recrutements externes[2] (résultats partiels)	*50 472*	*137 642*	*196 394*	*334 036*	*14 470*	*29 633*	*44 103*	*14 946*	*30 089*	*45 035*	*7,6*
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	41,6	27,2	47,1	38,9	28,9	53,4	45,4	27,1	52,2	43,8	
Total déconcentrés (résultats estimés)[4]	***21 809***	***nd***	***nd***	***nd***	***nd***	***nd***	***nd***	***nd***	***nd***	***20 575***	***nd***
Total tous recrutements externes[4] (résultats estimés)	51 304	*nd*	*nd*	nd	*nd*	*nd*	nd	nd	nd	45 867	nd
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	42,5	*nd*	*nd*	nd	*nd*	*nd*	nd	nd	nd	44,9	nd

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

Définition : Sélectivité : présents/admis.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

(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, 3e concours, Pacte.

(4) En 2014, les ministères de l'Éducation nationale 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 468 concours sur un total de 478 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 Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2.1-11 : Recrutements externes déconcentrés[1] dans la fonction publique de l'État par catégorie et par type d'accès, sur champ partiel[3] en 2014

Type de concours	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe	2 535	13 759	**16 294**	1 126	904	**2 030**	96	201	**297**	**18 621**
Externe sans concours	0	0	**0**	0	0	**0**	65	51	**116**	**116**
Concours unique	32	239	**271**	0	0	**0**	25	2	**27**	**298**
3ème concours	116	464	**580**	0	0	**0**	0	0	**0**	**580**
Pacte	0	0	**0**	0	0	**0**	48	80	**128**	**128**
Total déconcentrés (résultats partiels)	**2 683**	**14 462**	**17 145**	**1 126**	**904**	**2 030**	**234**	**334**	**568**	**19 743**
Total tous recrutements externes[2] (résultats partiels)	**10 600**	**25 802**	**36 402**	**1 955**	**2 216**	**4 171**	**2 391**	**2 071**	**4 462**	**45 035**
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	25,3	56,0	47,1	57,6	40,8	48,7	9,8	16,1	12,7	43,8
Total déconcentrés (résultats estimés)[3]	nd	nd	**17 145**	nd	nd	**2 030**	nd	nd	**1 400**	**20 575**
Total tous recrutements externes[2] (résultats estimés)	nd	nd	**36 402**	nd	nd	**4 171**	nd	nd	**5 294**	**45 867**
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	nd	nd	**47,1**	nd	nd	**48,7**	nd	nd	**26,4**	**44,9**

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

Définition : Sélectivité : présents/admis.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(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, 3e concours, Pacte.

(3) En 2014, les ministères de l'Éducation nationale 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 468 concours sur un total de 478 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 2.1-12 : Résultats du concours externe et du 3e concours des IRA en 2015

	Postes offerts			Présents					Admis				
							dont femmes					dont femmes	
	Nombre 2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	Nombre 2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Nombre 2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	2015	Évolution 2015/2014 (en %)
Externe	345	0,0	-14,4	2 778	-9,5	-31,1	1 477	-12,7	345	0,0	-14,4	185	-8,4
3ème concours	40	-2,4	-33,3	388	-12,2	92,1	204	-20,9	40	-2,4	-33,3	23	-20,7
Total	**385**	-0,3	-16,8	**3 166**	-9,9	-25,3	**1 681**	-13,8	**385**	-0,3	-16,8	**208**	-10,0

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

Figure 2.1-13 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'ENA en 2014 et 2015

	Postes offerts			Présents					Admis				
							dont femmes					dont femmes	
2014	Nombre	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)	Nombre	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)	Nombre	Évolution 2014/2013 (en %)	Nombre	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)	Nombre	Évolution 2014/2013 (en %)
Externe	43	7,5	-10,4	620	-4,6	-11,2	248	-5,0	43	7,5	-4,4	11	-21,4
3ème concours	9	12,5	0,0	86	-8,5	-9,5	25	-34,2	9	0,0	0,0	2	-33,3
Total	**52**	**8,3**	**-8,8**	**706**	**-5,1**	**-11,0**	**273**	**-8,7**	**52**	**6,1**	**-3,7**	**13**	**-23,5**
2015	Nombre	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	Nombre	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	Nombre	Évolution 2015/2014 (en %)	Nombre	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution 2015/2005 (en %)	Nombre	Évolution 2015/2014 (en %)
Externe	43	0,0	-4,4	675	8,9	3,1	277	11,7	43	0,0	-4,4	11	0,0
3ème concours	9	0,0	0,0	74	-14,0	-16,9	24	-4,0	9	0,0	0,0	2	0,0
Total	**52**	0,0	**-3,7**	**749**	**6,1**	**0,7**	**301**	**10,3**	**52**	**0,0**	**-3,7**	**13**	**0,0**

Source : ENA.

Figure 2.1-14 : Données relatives aux concours de l'ENA de 2010 à 2015 : taux de féminisation (en %)

Concours externe	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
Part des femmes parmi les présents	44	45,34	41,94	39	39,85	41,04
Part des femmes parmi les admissibles	37,80	41,46	31,25	34,11	29,80	33
Part des femmes parmi les admis	30	40	27,50	35	25,50	25,58*
Concours interne	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
Part des femmes parmi les présents	40,30	32,36	31,56	38	40,21	46,09
Part des femmes parmi les admissibles	43,94	34,85	30,76	50,79	43,50	50
Part des femmes parmi les admis	37,50	34	28	61,30	34	51,35
Troisième concours	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
Part des femmes parmi les présents	27,72	31,25	35	38,38	29,07	32,43
Part des femmes parmi les admissibles	33,33	42,86	42,86	42,85	25	33,33
Part des femmes parmi les admis	25	37,50	37,50	33,33	22,22	22,22

* Deux désistements de candidats dus à leur réussite aux concours de l'Assemblée nationale et de Directeur d'hôpital

Fonction publique territoriale

Figure 2.1-15 : Recrutements par concours externe dans la fonction publique territoriale[1] et par cadre d'emploi en 2014

	Postes offerts	Inscrits[3]			Présents[3]			Admissibles[3]			Admis[3]			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	*Part des femmes (en %)*
Catégorie A+														
Administrateur territorial	28	352	368	**720**	138	106	**244**	32	25	**64**	9	8	**17**	47,1
Conservateur du patrimoine	10	154	459	**613**	92	271	**363**	nd	nd	**61**	3	4	**7**	57,1
Ingénieur en chef territorial	18	190	118	**308**	80	47	**127**	17	17	**34**	3	6	**9**	66,7
Conservateur des bibliothèques	14	92	268	**360**	63	174	**237**	6	22	**23**	5	9	**14**	64,3
Total catégorie A+	**70**	**788**	**1 213**	**2 001**	**373**	**598**	**971**	nd	nd	**182**	**20**	**27**	**47**	**57,4**
Catégorie A														
Attaché	1 536	6 982	14 346	**21 328**	3 567	7 033	**10 600**	772	1 724	**2 496**	442	1 031	**1 473**	70,0
Biologiste, vétérinaire, pharmacien	5	6	9	**15**	4	6	**10**	1	4	**5**	1	4	**5**	80,0
Bibliothécaire	125	542	1 692	**2 234**	329	998	**1 327**	42	183	**225**	27	97	**124**	78,1
Cadre de santé	35	11	70	**81**	8	50	**58**	4	32	**36**	5	34	**39**	87,2
Infirmier en soins généraux	410	65	792	**857**	42	650	**692**	37	553	**590**	23	337	**360**	93,6
Médecin 2ème classe	18	0	12	**12**	0	12	**12**	0	7	**7**	0	5	**5**	100,0
Puéricultrice cadre de santé	19	2	30	**32**	2	21	**23**	0	11	**11**	1	14	**15**	91,7
Puéricultrice	219	3	390	**393**	2	330	**332**	1	233	**234**	1	167	**168**	99,4
Total catégorie A	**2 367**	**7 611**	**17 341**	**24 952**	**3 955**	**9 099**	**13 054**	**857**	**2 747**	**3 604**	**501**	**1 688**	**2 189**	**77,1**
Catégorie B														
Assistant socio-éducatif	999	495	7 627	**8 122**	368	5 129	**5 497**	100	1 877	**1 977**	62	892	**954**	93,5
Chef de service de police municipale	64	256	135	**391**	131	54	**185**	22	12	**34**	13	10	**23**	43,5
Éducateur de jeunes enfants	704	51	2 178	**2 229**	41	1 854	**1 895**	16	795	**811**	12	551	**563**	97,9
Éducateur des activités physiques et sportives	301	1 764	763	**2 527**	1 215	527	**1 742**	318	189	**507**	184	114	**298**	38,1
Éducateur des activités physiques et sportives principal 2ème classe	84	212	74	**286**	118	45	**163**	67	26	**93**	50	23	**73**	32,1
Rédacteur	29	145	850	**995**	72	444	**516**	8	44	**52**	4	26	**30**	86,7
Technicien	936	4 364	1 924	**6 288**	2 972	983	**3 955**	1 062	438	**1 500**	569	237	**806**	29,4
Technicien principal 2ème classe	1 679	3 766	2 848	**6 614**	1 979	1 691	**3 670**	829	765	**1 594**	525	500	**1 025**	48,8
Total catégorie B	**4 796**	**11 053**	**16 399**	**27 452**	**6 896**	**10 727**	**17 623**	**2 421**	**4 147**	**6 568**	**1 419**	**2 353**	**3 772**	**62,4**
Catégorie C														
Adjoint administratif 1ère classe	1 842	3 238	20 147	**23 385**	2 110	13 753	**15 863**	496	2 818	**3 314**	265	1 456	**1 721**	84,6
Adjoint technique 1ère classe	2 722	2 988	873	**3 861**	2 305	549	**2 854**	1 131	323	**1 454**	710	196	**906**	21,7
Agent spécialisé des écoles maternelles 1ère classe	940	138	16 888	**17 026**	95	13 357	**13 452**	14	1 789	**1 803**	9	912	**921**	99,0
Adjoint technique 2ème classe des établissements d'enseignement	145	542	197	**739**	391	120	**511**	191	41	**232**	102	21	**123**	17,1
Auxiliaire de puériculture territoriale 1ère classe	989	38	5 582	**5 620**	32	4 844	**4 876**	16	1 859	**1 875**	3	983	**986**	99,7
Auxiliaire de soins 1ère classe	673	112	1 493	**1 605**	97	1 251	**1 348**	24	389	**413**	39	616	**655**	94,0
Gardien de police municipale	385	4 350	2 497	**6 847**	2 932	1 731	**4 663**	358	298	**656**	240	143	**383**	37,3
Total catégorie C	**7 696**	**11 406**	**47 677**	**59 083**	**7 962**	**35 605**	**43 567**	**2 230**	**7 517**	**9 747**	**1 368**	**4 327**	**5 695**	**76,0**
Total	**14 929**	*30 857*	*82 631*	**113 488**	*19 186*	*56 029*	**75 215**	*5 509*[2]	*14 410*[2]	**20 101**	3 308	8 395	**11 703**	71,7

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 8 % des candidats inscrits, 14 % des présents, 8 % des admissibles et 6 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 2.1-16 : Recrutements par la voie du 3e concours dans la fonction publique territoriale [1] et par cadre d'emploi en 2014

	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	5	30	33	63	13	16	**29**	6	6	12	3	2	**5**
Total catégorie A+	**5**	**30**	**33**	**63**	**21**	**18**	**39**	**6**	**6**	**12**	**3**	**2**	**5**
Catégorie A													
Attaché territorial	293	872	2 153	3 025	609	1 546	2 155	127	478	605	69	211	**280**
Total catégorie A	**293**	**872**	**2 153**	**3 025**	**609**	**1 546**	**2 155**	**127**	**478**	**605**	**69**	**211**	***280***
Catégorie B													
Chef de service de police municipale	14	2	1	3	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
Éducateur des activités physiques et sportives	60	191	39	230	142	34	**176**	47	12	59	35	8	**43**
Éducateur des activités physiques et sportives principal 2ème classe	13	21	2	23	13	2	**15**	2	0	2	2	0	**2**
Rédacteur	18	3	24	27	3	20	**23**	2	12	14	1	7	**8**
Technicien	246	382	83	465	284	56	**340**	136	28	164	91	21	**112**
Technicien principal 2ème classe	148	170	125	295	73	80	**153**	47	42	89	37	34	**71**
Total catégorie B	**499**	**769**	**274**	**1 043**	**515**	**192**	**707**	**234**	**94**	**328**	**166**	**70**	**236**
Catégorie C													
Adjoint administratif 1ère classe	618	60	878	938	37	676	**713**	21	350	371	18	249	**267**
Adjoint technique 1ère classe	294	90	43	133	82	15	**97**	48	4	52	36	3	**39**
Adjoint technique 2ème classe des établissements d'enseignement	14	15	2	17	13	1	**14**	10	1	11	5	0	**5**
Agent spécialisé des écoles maternelles 1ère classe	106	3	312	315	2	251	**253**	0	143	143	0	76	**76**
Total catégorie C	**1 032**	**168**	**1 235**	**1 403**	**134**	**943**	**1 077**	**79**	**498**	**577**	**59**	**328**	**387**
Total	**1 829**	**1 839**	**3 695**	**5 534**	**1 279**	**2 699**	**3 978**	**446**	**1 076**	**1 522**	**297**	**611**	**908**

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 deux ans.

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 16 % des candidats inscrits, 20 % des présents, 12 % des admissibles et 9 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 2.1-17 : Résultats du concours externe et troisième concours d'entrée à l'INET en 2014

	Postes offerts			Présents					Admis				
							dont femmes					dont femmes	
	Nombre	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)	Nombre	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)	Nombre	Évolution 2014/2013 (en %)	Nombre	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)	Nombre	Évolution 2014/2013 (en %)
Externe	28	-3,4	3,7	244	-9,3	-37,8	106	-9,4	17	-19,0	-37,0	8	-27,3
3ème concours	5	25,0	-16,7	29	-25,6	-45,3	16	-11,1	5	25,0	0,0	2	0,0
Total	**33**	**0,0**	**0,0**	**273**	**-11,4**	**-38,7**	**122**	**-9,6**	**22**	**-12,0**	**-31,3**	**10**	**-23,1**

Source : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Ville de Paris

Figure 2.1-18 : Recrutement par concours externe de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Total catégorie A dont :	**33**	**703**	**1 324**	**2 027**	**231**	**370**	**601**	**5**	**23**	**28**
Attaché d'administration parisienne	8	661	1 285	1 946	214	341	555	2	6	**8**
Autres concours[1]	4	40	14	54	15	4	19	2	2	**4**
Infirmier de soins généraux (CASVP)	20	2	24	26	2	24	26	1	14	**15**
Autres concours (CASVP)	1	0	1	1	0	1	1	0	1	**1**
Total catégorie B dont :	**90**	*2 172*[2]	*3 544*[2]	***5 716***[2]	***699***[2]	***1 247***[2]	***1 946***[2]	**39**	**53**	**92**
Agent de maîtrise en électrotechnique	5	143	6	149	50	1	51	4	0	**4**
Technicien supérieur principal, spécialité construction et bâtiment	11	123	42	165	34	14	48	5	6	**11**
Technicien supérieur principal, spécialité génie urbain	5	54	20	74	14	7	21	2	3	**5**
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes	17	668	2 108	2 776	184	584	768	8	9	**17**
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées, spécialité bibliothèques, classe normale	10	456	993	1 449	196	459	655	1	9	**10**
Agent de maîtrise en travaux publics	6	83	10	93	22	3	25	6	1	**7**
Autres concours[1]	15	638	264	902	192	81	273	11	6	**17**
Assistant de service social (CASVP)	7	7	85	92	7	83	90	0	7	**7**
Secrétaire administratif de classe normale (CASVP)	12	nd	nd	nd	nd	nd	nd	2	10	**12**
Autres concours (CASVP)[1]	2	0	16	16	0	15	15	0	2	**2**
Total catégorie C dont :	**329**	2 286	3 264	**5 550**	1 000	1 859	**2 859**	**77**	**165**	**242**
Adjoint d'animation et d'action sportive - activités périscolaires	90	155	314	469	81	178	259	14	51	**65**
Bûcheron élagueur (adjoint technique principal)	8	53	5	58	19	0	19	7	0	**7**
Jardinier (adjoint technique principal)	12	224	52	276	63	30	93	7	7	**14**
Agent de maintenance des bâtiments (adjoint technique principal)	6	273	4	277	87	1	88	6	0	**6**
Autres concours[1]	11	959	326	1 285	358	123	481	12	0	**12**
Aide-soignant 1er semestre (CASVP)	40	7	57	64	6	48	54	4	31	**35**
Aide médico-psychologique (CASVP)	20	2	37	39	2	34	36	1	12	**13**
Adjoint technique 1ère classe Cuisinier (CASVP)	15	37	18	55	36	14	50	6	2	**8**
Aide-soignant 2ème semestre (CASVP)	80	5	110	115	5	105	110	2	36	**38**
Adjoint administratif 1ère classe (CASVP)	38	509	2 321	2 830	287	1 309	1 596	15	23	**38**
Autres concours (CASVP)[1]	9	62	20	82	56	17	73	3	3	**6**
Total	**452**	*5 161*[2]	*8 132*[2]	**13 293**	*1 930*[2]	*3 476*[2]	**5 406**	**121**	**241**	**362**

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.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

(2) Total hors secrétaire administratif (CASVP).

Figure 2.1-19 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Total catégorie A	**111**	**272**	**498**	**770**	**163**	**314**	**477**	**20**	**86**	**106**
Professeur de la Ville de Paris, éducation physique et sportive	**10**	82	31	113	39	16	55	7	3	10
Médecin généraliste	**7**	6	11	17	6	10	16	2	3	5
Médecin de PMI	5	3	8	11	2	8	10	0	5	5
Conseiller socio-éducatif	**5**	54	128	182	19	40	59	1	4	5
Puéricultrice cadre de santé	**9**	0	25	25	0	15	15	0	7	7
Infirmier	**23**	15	151	166	13	118	131	1	22	23
Puéricultrice	**43**	2	82	84	2	64	66	2	41	43
Autres concours(1)	**9**	110	62	172	82	43	125	7	1	8
Total catégorie B	**147**	**166**	**1 169**	**1 335**	**80**	**887**	**967**	6	141	147
Éducateur de jeunes enfants	100	24	400	424	16	300	316	1	99	100
Éducateur spécialisé	10	65	169	234	40	129	169	1	9	10
Assistant de service social	14	39	266	305	13	202	215	2	12	14
Conseiller en économie sociale et familiale	8	27	190	217	9	157	166	0	8	8
Assistant dentaire	5	7	97	104	0	57	57	0	5	5
Psychomotricien	8	1	30	31	0	28	28	0	8	8
Autres concours(1)	2	3	17	20	2	14	16	2	0	2
Total catégorie C	**268**	**812**	**2 252**	**3 064**	**395**	**1 499**	**1 894**	**21**	**247**	**268**
Agent spécialisé des écoles maternelles	250	83	2 247	**2 330**	32	1 496	1 528	4	246	250
Électrotechnicien (adjoint technique de 1ère classe)	12	388	4	**392**	208	3	211	11	1	12
Plombier (adjoint technique de 1ère classe)	6	341	1	**342**	155	**0**	155	6	0	6
Total	**526**	**1 250**	**3 919**	**5 169**	**638**	**2 700**	**3 338**	**47**	**474**	**521**

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

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

Figure 2.1-20 : Recrutement par la voie du 3e concours de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A										
Attaché d'administrations parisiennes	1	33	41	74	8	11	19	0	1	1
Catégorie B										
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes	2	16	50	66	3	11	14	0	1	1
Secrétaire administratif de classe normale (CASVP)	1	1	2	3	1	2	3	0	1	1
Total	**4**	**50**	**93**	**143**	**12**	**24**	**36**	**0**	**3**	**3**

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

Figure 2.1-21 : Recrutements directs sans concours en catégorie C [1] au Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
Corps et grades ouverts au recrutement		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Adjoint administratif 2ème classe (CASVP)	30	268	1 407	1 675	263	1 396	1 659	6	24	30

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

Figure 2.1-22 : Recrutements externes sans concours de la Ville de Paris en 2014 [1]

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie C										
Auxiliaire de puériculture	240	2	483	485	2	347	349	2	243	245
Adjoint technique des collèges 2ème classe, entretien et accueil	30	93	170	263	47	84	131	14	22	36
Agent technique des écoles	60	42	253	295	33	234	267	4	56	60
Agent technique de la petite enfance	90	175	989	1 164	108	635	743	20	101	121
Adjoint administratif 2ème classe	10	9	8	17	9	8	17	5	5	10
Éboueur	120	1 227	86	1 313	808	58	866	107	11	118
Adjoint technique 2ème classe, installations sportives	40	301	35	336	172	18	190	41	7	48
Adjoint technique 2ème classe, relieur	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Agent d'accueil et surveillance, spécialité accueil et surveillance	30	905	418	1 323	905	418	1 323	24	10	34
Adjoint d'animation et d'action sportive 2ème classe, activités périscolaires	400	340	811	1 151	340	811	1 151	135	274	409
Total	**1 021**	**3 094**	**3 254**	**6 348**	**2 424**	**2 614**	**5 038**	**352**	**730**	**1 082**

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

(1) Hors recrutement saisonnier.

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 2014

		2003	2004	2013	2014	2014/2013 (%)	2014/2004 (en % par an)
Postes offerts		18 927	16 391	8 181	9 332	14,1	-5,5
Admis	Total	17 172	15 014	7 874	8 917	13,2	-5,1
	dont femmes	*10 789*	*9 427*	*4 437*	*5 086*	*14,6*	*-6,0*
	Part des femmes (en %)	62,8	62,8	56,4	57,0	-	-
Recrutés	Total	18 022	15 596	8 028	8 769	9,2	-5,6
	dont femmes	*11 451*	*9 740*	*4 537*	*4 958*	*9,3*	*-6,5*
	Part des femmes (en %)	63,5	62,5	56,5	56,5	-	-

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 2.2-2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2014

		2003	2004	2013	2014	2014/2013 (%)	2014/2004 (en % par an)
Postes offerts		3 349	3 746	5 930	5 721	-3,5	4,3
Admis	Total	2 858	3 225	5 768	5 654	-2,0	5,8
	dont femmes	*1 139*	*1 480*	*3 548*	*3 458*	*-2,5*	*8,9*
	Part des femmes (en %)	39,9	45,9	61,5	61,2	-	-
Recrutés	Total	2 860	3 041	5 870	5 570	-5,1	6,2
	dont femmes	*1 142*	*1 438*	*3 610*	*3 367*	*-6,7*	*8,9*
	Part des femmes (en %)	39,9	47,3	61,5	60,4	-	-

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 2.2-3 : Recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet) dans la fonction publique de l'État en 2014

		Résultats globaux estimés			Résultats partiels													
		Postes estimés[1]	Recrutés estimés[1]	Part de recrutement résultats estimés (en %)[1]	Postes	Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité	Part des recrutements (en %)
						H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
Concours internes, examens professionnels et concours réservés																			
Concours internes	A	5 026	4 781		5 026	22 265	32 173	54 438	5 304	8 135	13 439	1 937	2 840	4 777	1 941	2 840	4 781	11,4	
	B	3 519	3 140		3 519	11 923	22 409	34 332	3 639	4 730	8 369	1 578	1 733	3 311	1 560	1 580	3 140	10,4	
	C	965	1 026		787	3 424	6 185	9 609	1 038	1 556	2 594	316	513	829	310	538	848	11,6	
Total concours internes		**9 510**	**8 947**	**43,2**	**9 332**	**37 612**	**60 767**	**98 379**	**9 981**	**14 421**	**24 402**	**3 831**	**5 086**	**8 917**	**3 811**	**4 958**	**8 769**	**11,0**	**46,2**
Examens professionnels changement de corps	A	657	702		657	3 833	5 890	9 723	547	1 016	1 563	234	423	657	244	458	702	14,8	
	B	493	541		493	2 552	4 788	7 340	627	661	1 288	236	248	484	270	271	541	15,2	
Total		**1 150**	**1 243**	**6,0**	**1 150**	**6 385**	**10 678**	**17 063**	**1 174**	**1 677**	**2 851**	**470**	**671**	**1 141**	**514**	**729**	**1 243**	**15,0**	**6,6**
Examens professionnels changement de grade	A	1 058	1 007		1 058	2 644	2 753	5 397	469	505	974	459	548	1 007	459	548	1 007	5,4	
	B	3 412	3 240		3 412	7 782	13 825	21 607	3 851	7 278	11 129	1 236	2 184	3 420	1 204	2 036	3 240	6,3	
	C	101	80		101	50	112	162	30	33	63	31	55	86	26	54	80	1,9	
Total		**4 571**	**4 327**	**20,9**	**4 571**	**10 476**	**16 690**	**27 166**	**4 350**	**7 816**	**12 166**	**1 726**	**2 787**	**4 513**	**1 689**	**2 638**	**4 327**	**6,0**	**22,8**
Total examens professionnels		**5 721**	**5 570**	**26,9**	**5 721**	**16 861**	**27 368**	**44 229**	**5 524**	**9 493**	**15 017**	**2 196**	**3 458**	**5 654**	**2 203**	**3 367**	**5 570**	**7,8**	**29,4**
Concours réservés[2]	A	5 392	2 976		5 392	3 400	3 555	6 955	1 302	1 811	3 113	1 303	1 669	2 972	1 314	1 662	2 976	2,3	
	B	1 333	838		1 333	397	826	1 223	61	125	186	299	561	860	292	546	838	1,4	
	C	2 772	2 378		1 206	271	1 206	1 477	185	987	1 172	148	490	638	181	631	812	2,3	
Total concours réservés[2]		**9 497**	**6 192**	**29,9**	**7 931**	**4 068**	**5 587**	**9 655**	**1 548**	**2 923**	**4 471**	**1 750**	**2 720**	**4 470**	**1 787**	**2 839**	**4 626**	**2,2**	**24,4**
Total concours internes, examens professionnels et concours réservés		**24 728**	**20 709**	**100,0**	**22 984**	**58 541**	**93 722**	**152 263**	**17 053**	**26 837**	**43 890**	**7 777**	**11 264**	**19 041**	**7 801**	**11 164**	**18 965**	**8,0**	**100,0**

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours réservés en 2013 (Éducation nationale et ministères économiques et financiers). 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 2.2-4 : 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 2014

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	*dont enseignement* (1)	Total	Total	Total général	*dont enseignement* (1)
Postes offerts (résultats estimés)(2)	**12 133**	**5 423**	**8 757**	**3 838**	**24 728**	**5 423**
Postes offerts (résultats partiels)(2)	**12 133**	**5 423**	**8 757**	**2 094**	**22 984**	**5 423**
Total recrutés (résultats estimés)(2)	**9 466**	**4 029**	**7 759**	**3 484**	**20 709**	**4 029**
Total recrutés (résultats partiels)(2)	**9 466**	**4 029**	**7 759**	**1 740**	**18 965**	**4 029**
Hommes	3 958	1 668	3 326	517	7 801	1 668
Femmes	5 508	2 361	4 433	1 223	11 164	2 361
Sélectivité	8,1	6,1	8,0	7,2	8,0	6,1
Dont concours interne						
Postes offerts (résultats estimés)(2)	**5 026**	**2 304**	**3 519**	**965**	**9 510**	**2 304**
Postes offerts (résultats partiels)(2)	**5 026**	**2 304**	**3 519**	**787**	**9 332**	**2 304**
Total recrutés (résultats estimés)(2)	**4 781**	**2 105**	**3 140**	**1 026**	**8 947**	**2 105**
Total recrutés (résultats partiels)(2)	**4 781**	**2 105**	**3 140**	**848**	**8 769**	**2 105**
Hommes	1 941	787	1 560	310	3 811	787
Femmes	2 840	1 318	1 580	538	4 958	1 318
Sélectivité	11,4	9,6	10,4	11,6	11,0	9,6
Dont concours réservés						
Postes offerts (résultats estimés)(2)	**5 392**	**3 119**	**1 333**	**2 772**	**9 497**	**3 119**
Postes offerts (résultats partiels)(2)	**5 392**	**3 119**	**1 333**	**1 206**	**7 931**	**3 119**
Total recrutés (résultats estimés)(2)	**2 976**	**1 924**	**838**	**2 378**	**6 192**	**1 924**
Total recrutés (résultats partiels)(2)	**2 976**	**1 924**	**838**	**812**	**4 626**	**1 924**
Hommes	1 314	881	292	181	1 787	881
Femmes	1 662	1 043	546	631	2 839	1 043
Sélectivité	2,3	2,1	1,4	2,3	2,2	2,1
Dont examen professionnel						
Postes offerts	**1 715**	**0**	**3 905**	**101**	**5 721**	**0**
Total recrutés	**1 709**	**0**	**3 781**	**80**	**5 570**	**0**
Hommes	703	0	1 474	26	2 203	0
Femmes	1 006	0	2 307	54	3 367	0
Sélectivité	9,1	0,0	7,4	1,9	7,8	0,0
Examen professionnel (avec changement de corps) - loi 84-16 art 26						
Postes offerts	**657**	**0**	**493**	**0**	**1 150**	**0**
Total recrutés	**702**	**0**	**541**	**0**	**1 243**	**0**
Hommes	244	0	270	0	514	0
Femmes	458	0	271	0	729	0
Sélectivité	14,8	0,0	15,2	0,0	15,0	0,0
Examen professionnel (avec changement de grade) - loi 84-16 art 58						
Postes offerts	**1 058**	**0**	**3 412**	**101**	**4 571**	**0**
Total recrutés	**1 007**	**0**	**3 240**	**80**	**4 327**	**0**
Hommes	459	0	1 204	26	1 689	0
Femmes	548	0	2 036	54	2 638	0
Sélectivité	5,4	0,0	6,3	1,9	6,0	0,0

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAF – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours réservés en 2014 (Éducation nationale et ministère de l'Écologie). 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 2.2-5 : 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 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	total	H	F	total	H	F	total	H	F	total	H	F	total	
Catégorie A																	
Professeur du second degré	2 051	4 907	9 024	13 931	2 147	4 679	6 826	785	1 942	2 727	410	967	1 377	400	943	1 343	5,0
Professeur de lycée professionnel	1 331	3 089	3 898	6 987	1 474	1 942	3 416	221	354	575	514	585	1 099	514	588	1 102	3,1
Professeur agrégé	825	8 041	9 887	17 928	5 111	6 447	11 558	786	1 044	1 830	361	464	825	351	457	808	14,0
Attaché principal d'administration	677	1 672	2 135	3 807	1 429	1 786	3 215	232	266	498	303	371	674	303	371	674	4,8
Personnel de direction de 2ème classe	605	1 886	2 138	4 024	1 886	2 138	4 024	509	702	1 211	268	337	605	268	337	605	6,7
Inspecteur des finances publiques	474	4 334	5 058	9 392	3 715	4 282	7 997	348	554	902	178	295	473	170	280	450	16,9
Attaché d'administration	874	2 413	7 517	9 930	1 684	5 101	6 785	261	631	892	138	266	404	140	282	422	16,8
Ingénieur d'études 2ème classe	539	2 058	2 713	4 771	1 722	2 306	4 028	693	1 055	1 748	161	242	403	163	223	386	10,0
Assistant ingénieur	469	2 370	4 672	7 042	2 107	4 143	6 250	874	1 481	2 355	153	222	375	163	229	392	16,7
Attaché, élève d'Institut régional d'administration (IRA)	258	1 420	2 793	4 213	898	1 844	2 742	180	415	595	78	180	258	78	180	258	10,6
Professeur des écoles	301	497	1 596	2 093	204	489	693	132	234	366	81	145	226	81	145	226	3,1
Inspecteur du travail	222	501	894	1 395	405	752	1 157	153	310	463	77	145	222	79	147	226	5,2
Catégorie B																	
Gardien de la paix de la Police nationale	1 193	3 847	1 668	5 515	3 297	1 398	4 695	1 880	786	2 666	899	294	1 193	899	294	1 193	3,9
Secrétraire administratif classe normale	1 031	2 763	19 245	22 008	1 826	13 538	15 364	217	1 627	1 844	135	747	882	110	585	695	17,4
Contrôleur 2ème classe	854	4 147	5 814	9 961	3 401	4 841	8 242	774	1 266	2 040	297	552	849	330	557	887	
Secretaire administratif classe supérieure	818	1 696	7 656	9 352	1 344	6 031	7 375	480	2 160	2 640	140	678	818	117	562	679	9,0
Contrôleur 1ère classe	715	2 641	3 254	5 895	2 350	2 899	5 249	1 605	2 321	3 926	365	350	715	364	344	708	
Technicien recherche et formation classe normale	558	755	2 354	3 109	738	2 322	3 060	273	624	897	147	302	449	137	307	444	6,8
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	376	437	1 685	2 122	418	1 593	2 011	142	688	830	64	309	373	59	282	341	5,4
Contrôleur principal	290	1 502	1 416	2 918	1 257	1 185	2 442	1 010	1 089	2 099	135	154	289	134	153	287	8,4
Technicien recherche et formation classe supérieure	281	383	521	904	314	403	717	2	20	22	133	147	280	133	148	281	2,6
Technicien supérieur principal	277	1 074	453	1 527	743	312	1 055	208	124	332	121	93	214	120	93	213	4,9
Catégorie C																	
Adjoint administratif 1ère classe	663	1 247	7 233	8 480	690	4 477	5 167	164	991	1 155	76	482	558	64	509	573	9,3
Adjoint administratif 2ème classe	520	985	3 327	4 312	129	745	874	129	739	868	27	147	174	61	288	349	5,0

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Définition : Recrutements et sélections internes : concours internes, examens professionnels et concours réservés (loi Sauvadet).
Définition : Sélectivité : présents/admis.

Figure 2.2-6 : Recrutements déconcentrés[1] par voie interne[3] dans la fonction publique de l'État en 2014

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours internes dont :	**2 529**	**8 698**	**23 116**	**31 814**	**1 078**	**1 288**	**2 366**	**1 033**	**1 169**	**2 202**	**13,4**
	1 673	6 317	22 144	28 461	425	1 088	1 513	380	969	1 349	18,8
Intérieur, Outre-mer et Collectivités locales	849	2 340	925	3 265	652	196	848	652	196	848	3,9
Ministère de la Justice	2	7	22	29	1	1	2	1	1	2	14,5
Ministère de la Santé	4	24	24	48	0	3	3	0	3	3	16,0
DGAC	1	10	1	11	0	0	0	0	0	0	0,0
Examens professionnels dont :											
Éducation nationale	**587**	**483**	**2 717**	**3 200**	**85**	**499**	**584**	**58**	**359**	**417**	5,5
Concours réservés dont :	**1 634**	**388**	**1 132**	**1 520**	**239**	**700**	**939**	**243**	**668**	**911**	**1,6**
Éducation nationale	1 155	306	934	1 240	174	529	703	178	498	676	1,8
Ministère de la Défense	399	49	109	158	45	101	146	45	101	146	1,1
Ministère de l'Intérieur	80	19	82	101	12	68	80	12	67	79	1,3
DGCCRF	0	14	7	21	8	2	10	8	2	10	2,1
Total déconcentrés résultats partiels[2][3]	**4 750**	**9 569**	**26 965**	**36 534**	**1 402**	**2 487**	**3 889**	**1 334**	**2 196**	**3 530**	**9,4**
Total recrutements internes (résultats partiels)[2][3]	**22 984**	**58 541**	**93 722**	**152 263**	**7 777**	**11 264**	**19 041**	**7 801**	**11 164**	**18 965**	**8,0**
Part des recrutements par voie déconcentrée (en %)	20,7	16,3	28,8	24,0	18,0	22,1	20,4	17,1	19,7	18,6	
Total déconcentrés résultats globaux estimés[2]	**6 494**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**5 274**	**nd**
Total recrutements internes (résultats globaux estimés)[2][3]	**24 728**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**20 709**	**nd**
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	26,3	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	25,5	nd

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

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

(2) Les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats des concours déconcentrés internes. Les résultats manquants représentent 1 744 postes aux concours internes et 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.

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

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.2-7 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés [1] internes [2] par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2014

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours interne	236	275	511	763	614	1 377	34	280	314	2 202
Examen professionnel	-	-	-	58	359	417	-	-	-	417
Concours réservé	120	198	318	77	257	334	46	213	259	911
Total déconcentrés résultats partiels(3)	**356**	**473**	**829**	**898**	**1 230**	**2 128**	**80**	**493**	**573**	**3 530**
Total recrutements internes(2) (résultats partiels)(3)	**3 958**	**5 508**	**9 466**	**3 326**	**4 433**	**7 759**	**517**	**1 223**	**1 740**	**18 965**
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats partiels) (en %)	9,0	8,6	8,8	27,0	27,7	27,4	15,5	40,3	32,9	18,6
Total déconcentrés résultats globaux estimés(3)	**356**	**473**	**829**	**898**	**1 230**	**2 128**	**nd**	**nd**	**2 317**	**5 274**
Total recrutements internes(2) (résultats globaux estimés)(3)	**3 958**	**5 508**	**9 466**	**3 326**	**4 433**	**7 759**	**nd**	**nd**	**3 484**	**20 709**
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	9,0	8,6	8,8	27,0	27,7	27,4	nd	nd	66,5	25,5

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

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

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

(3) Les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats des concours déconcentrés internes. Ces recrutements représentent 1 744 postes ouverts en catégorie C aux concours internes et 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.

Figure 2.2-8 : Résultat du concours interne des IRA en 2015

		Nombre			Évolution (%)	
		2005	2014	2015	2015/2014	2015/2005
Postes offerts		250	258	258	0,0	3,2
Présents	ensemble	1 260	2 742	2 556	-6,8	102,9
	dont Femmes	-	1 844	1 680	-8,9	-
Recrutés	ensemble	250	258	258	0,0	3,2
	dont Femmes	-	180	188	4,4	-

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

Fonction publique territoriale

Figure 2.2-9 : Recrutements par concours interne dans la fonction publique territoriale[1] et par cadre d'emploi en 2014

	Postes offerts	Inscrits[3]			Présents[3]			Admissibles[3]			Admis[3]			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	Part des femmes (en %)
Catégorie A+														
Administrateur territorial	27	223	182	405	121	115	236	33	29	62	14	15	**29**	51,7
Conservateur des bibliothèques	7	34	65	99	26	49	75	4	13	17	2	5	**7**	71,4
Conservateur du patrimoine	5	34	73	107	24	45	69	*nd*	*nd*	20	0	4	**4**	100,0
Ingénieur en chef territorial	12	162	90	252	115	65	180	13	11	24	6	5	**11**	45,5
Total catégorie A+	**51**	**453**	**410**	**863**	**286**	**274**	**560**	**nd**	**nd**	**123**	**22**	**29**	**51**	**56,9**
Catégorie A														
Attaché territorial	838	5 138	18 373	23 511	3 637	12 045	15 682	370	1 424	1 794	185	712	897	79,4
Bibliothécaire	68	219	955	1 174	162	665	827	24	113	137	13	56	69	81,3
Cadre de santé	67	15	51	66	12	46	58	7	32	39	7	32	39	82,1
Puericultrice cadre de santé	101	5	160	165	3	131	134	2	84	86	4	87	91	96,1
Total catégorie A	**1 074**	**5 376**	**19 540**	**24 916**	**3 804**	**12 897**	**16 701**	**398**	**1 658**	**2 056**	**207**	**889**	**1 096**	
Catégorie B														
Chef de service de police municipale	76	646	166	812	386	126	512	125	38	163	72	19	91	20,9
Éducateur des activités physiques et sportives	238	1 087	347	1 434	830	251	1 081	270	107	377	180	73	253	28,9
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 2ème classe	56	223	67	290	145	52	197	54	29	83	42	25	67	37,5
Rédacteur	47	139	844	983	91	658	749	8	84	92	5	46	51	90,2
Technicien	1 166	7 996	1 958	9 954	6 378	1 185	7 563	1 743	522	2 265	909	268	1 177	22,8
Technicien principal 2ème classe	812	1 988	896	2 884	1 161	559	1 720	454	246	700	290	160	450	35,6
Total catégorie B	**2 395**	**12 079**	**4 278**	**16 357**	**8 768**	**3 054**	**11 822**	**2 648**	**1 032**	**3 680**	**1 497**	**592**	**2 089**	28,3
Catégorie C														
Adjoint administratif 1ère classe	1 666	999	10 225	11 224	710	7 897	8 607	230	2 396	2 626	152	1 394	1 546	90,2
Adjoint technique 1ère classe	1 960	3 258	1 157	4 415	3 003	894	3 897	1 346	413	1 759	946	280	1 226	22,8
Adjoint technique 2ème classe des établissements d'enseignement	99	532	378	910	450	298	748	134	47	181	81	22	103	21,4
Agent spécialisé des écoles maternelles 1ère classe	488	34	4 538	4 572	25	3 411	3 436	19	2 296	2 315	6	524	530	98,9
Total catégorie C	**4 213**	**4 823**	**16 298**	**21 121**	**4 188**	**12 500**	**16 688**	**1 728**	**5 153**	**6 881**	**1 185**	**2 220**	**3 405**	65,2
Total	**7 733**	**22 731**	**40 526**	**63 257**	**17 046**	**28 725**	**45 771**	***4 774***[2]	***7 842***[2]	**12 740**	**2 911**	**3 730**	**6 641**	56,2

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 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 13 % des candidats inscrits, 20 % des présents, 7 % des admissibles et 11 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 2.2-10 : Examen professionnel dans la fonction publique territoriale[1] par cadre d'emploi en 2014

	Inscrits[3]			Présents[3]			Admissibles[3]			Admis[3]			
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	Part des femmes (en %)
Catégorie A+													
Administrateur territorial	397	385	782	nd	nd	nd	nd	nd	nd	26	10	36	27,8
Total catégorie A+	**397**	**385**	**782**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**nd**	**26**	**10**	**36**	**27,8**
Catégorie A													
Conseiller principal de 2ème classe des APS	24	9	33	17	5	22	17	5	22	11	5	16	31,3
Conseiller principal des APS	56	12	68	38	10	48	41	8	49	24	6	30	20,0
Directeur de police municipale	118	6	124	88	5	93	23	3	26	15	2	17	11,8
Ingénieur	2 980	749	3 729	2 030	491	2 521	624	202	826	463	142	605	23,5
Puéricultrice cadre supérieur de santé	0	144	144	0	120	120	0	102	102	0	67	67	100,0
Total	**3 178**	**920**	**4 098**	**2 173**	**631**	**2 804**	**705**	**320**	**1 025**	**513**	**222**	**735**	30,2
Catégorie B													
Animateur principal 1ère classe	23	22	45	17	21	38	17	18	35	14	16	30	53,3
Animateur principal 2ème classe	410	496	906	354	424	778	285	319	604	172	203	375	54,2
Assistant d'enseignement artistique principal 1ère classe	173	190	363	162	177	339	147	120	267	123	140	263	53,1
Assistant de conservation de patrimoine et bibliothèque principal 1ère classe	88	435	523	79	364	443	75	359	434	57	286	343	83,3
Assistant de conservation de patrimoine et bibliothèque principal 2ème classe	87	394	481	74	334	408	48	214	262	39	169	208	81,1
Chef de service de police municipale	752	172	924	466	113	579	106	32	138	67	17	84	20,2
EP ETAPS (PI)	77	19	96	66	17	83	20	11	31	13	7	20	36,4
EP ETAPS principal de 2ème classe (PI)	19	6	25	17	6	23	7	7	14	5	3	8	33,3
Moniteur-éducateur et intervenant familial	2	133	135	2	132	134	0	23	23	2	58	60	96,7
Rédacteur principal 1ère classe	226	1 395	1 621	178	1 108	1 286	142	943	1 085	70	492	562	87,5
Rédacteur principal 2ème classe	706	5 491	6 197	548	4 205	4 753	447	3 152	3 599	253	1 834	2 087	87,9
Total	**2 563**	**8 753**	**11 316**	**1 963**	**6 901**	**8 864**	**1 294**	**5 198**	**6 492**	**815**	**3 225**	**4 040**	**79,8**
Catégorie C													
Adjoint administratif 1ère classe	165	221	386	141	181	322	133	167	300	115	142	257	55,3
Adjoint d'animation 1ère classe	721	1 642	2 363	663	1 482	2 145	620	1 435	2 055	553	1 098	1 651	66,5
Adjoint du patrimoine 1ère classe	201	779	980	215	664	879	160	655	815	140	549	689	79,7
Adjoint technique 1ère classe	12 398	6 143	18 541	11 764	5 251	17 015	10 199	4 785	14 984	8 485	3 887	12 372	31,4
Agent social de 1ère classe	27	1 133	1 160	23	1 049	1 072	22	987	1 009	19	822	841	97,7
Total	**13 513**	**9 917**	**23 430**	**12 806**	**8 627**	**21 433**	**11 134**	**8 029**	**19 163**	**9 312**	**6 498**	**15 810**	41,1
Total	**19 650**	**19 976**	**39 626**	***16 942***[2]	***16 158***[2]	***33 101***[2]	***13 132***[2]	***13 547***[2]	***26 680***[2]	**10 667**	**9 954**	**20 621**	48,3

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) hors catégorie A+.

(3) La répartition par sexe n'est pas connue pour 4 % des candidats inscrits, 14 % des présents, 4 % des admissibles et 4 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Ville de Paris

Figure 2.2-11 : Recrutement par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femme
Catégorie A											
Ville de Paris	**10**	**268**	**457**	**725**	**122**	**192**	**314**	**2**	**8**	**10**	**80,0**
Ingénieur des services techniques - concours public	1	10	4	**14**	3	2	5	1	0	1	**0,0**
Professeur de conservatoires, discipline trompette	1	8	1	**9**	5	0	5	1	0	1	**0,0**
Attaché d'administrations parisiennes	8	250	452	**702**	114	190	304	0	8	8	**100,0**
CASVP	**4**	**1**	**4**	**5**	**1**	**4**	**5**	**0**	**3**	**3**	**100,0**
Total	**14**	**269**	**461**	**730**	**123**	**196**	**319**	**2**	**11**	**13**	**84,6**
Catégorie B											
Ville de Paris	**71**	**937**	**879**	**1 816**	**480**	**412**	**892**	**34**	**24**	**58**	**41,4**
Agent de maîtrise en électrotechnique	9	83	0	**83**	51	0	51	2	0	2	**0,0**
Technicien supérieur principal, spécialité construction et bâtiment	5	69	8	**77**	31	3	34	4	1	5	**20,0**
Technicien supérieur principal, spécialité génie urbain	5	20	11	**31**	8	10	18	1	3	4	**75,0**
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes	17	234	649	**883**	107	291	398	6	12	18	**66,7**
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées, spécialité bibliothèques, classe normale	10	78	120	**198**	33	58	91	6	4	10	**40,0**
Agent de maîtrise en travaux publics	8	58	3	**61**	27	1	28	4	0	4	**0,0**
Autres concours[1]	17	395	88	**483**	223	49	272	11	4	15	**26,7**
CASVP	**6**	**71**	**252**	**323**	**48**	**155**	**203**	**2**	**4**	**6**	**66,7**
Total	**77**	**1 008**	**1 131**	**2 139**	**528**	**567**	**1 095**	**36**	**28**	**64**	**43,8**
Catégorie C											
Ville de Paris	**91**	**401**	**258**	**659**	**223**	**156**	**379**	**29**	**30**	**59**	**50,8**
Adjoint d'animation et d'action sportive - activités périscolaires	60	110	173	**283**	65	107	172	11	25	36	69,4
Jardinier - Adjoint technique principal	13	61	14	**75**	41	9	50	9	2	11	18,2
Bûcheron élagueur - Adjoint technique principal	5	4	1	**5**	1	1	2	0	0	0	0,0
Agent d'accueil et de surveillance principal	5	142	67	**209**	84	39	123	2	3	5	60,0
Autres concours[1]	8	84	3	**87**	32	0	32	7	0	7	0,0
CASVP	**18**	**28**	**128**	**156**	**19**	**97**	**116**	**4**	**9**	**13**	**69,2**
Total	**109**	**429**	**386**	**815**	**242**	**253**	**495**	**33**	**39**	**72**	**54,2**
Total	**200**	**1 706**	**1 978**	**3 684**	**893**	**1 016**	**1 909**	**71**	**78**	**149**	**52,3**

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 cinq postes.

Figure 2.2-12 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Vile de Paris en 2014

	Postes offerts	Inscrits				Présents	Admis			
		Hommes	Femmes	Total inscrits	% femme		Hommes	Femmes	Total admis	Part des femmes (en %)
Examen professionnel Ville de Paris										
Catégorie A	**31**	**50**	**57**	**107**	**53,3**	**nd**	**9**	**22**	**31**	**71,0**
Attaché d'administrations parisiennes principal	31	50	57	107	53,3	nd	9	22	31	71,0
Catégorie B	**184**	**285**	**303**	**568**	**53,3**	**nd**	**70**	**103**	**170**	**60,6**
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes de classe supérieure	51	50	77	127	**60,6**	nd	21	30	51	**58,8**
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes de classe exceptionnelle	43	27	76	103	**73,8**	nd	5	38	43	**88,4**
Technicien supérieur en chef	11	19	15	34	**44,1**	nd	5	6	11	**54,5**
Agent supérieur d'exploitation	26	109	21	130	**16,2**	nd	22	4	26	**15,4**
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe supérieure	13	7	23	30	**76,7**	nd	4	9	13	**69,2**
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe exceptionnelle	8	6	30	36	**83,3**	nd	1	7	8	**87,5**
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 2ème classe	6	34	13	47	**27,7**	nd	5	1	6	**16,7**
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 1ère classe	5	19	7	26	**26,9**	nd	4	1	5	**20,0**
Secrétaire médical et social de classe supérieure	11	1	19	20	**95,0**	nd	1	4	5	**80,0**
Secrétaire médical et social de classe exceptionnelle	6	0	15	15	**100,0**	nd	0	2	2	**100,0**
Autres concours(1)	4	13	7	20	**35,0**	nd	2	1	3	**33,3**
Total Ville de Paris	**215**	**335**	**360**	**675**	**53,3**	**nd**	**79**	**125**	**201**	**62,2**
Examen professionnel du CASVP										
Catégorie B										
Secrétaire administratif classe exceptionnelle (CASVP)	17	5	16	21	**76,2**	20	3	9	12	**75,0**
Secrétaire administratif classe supérieure (CASVP)	17	9	8	17	**47,1**	15	5	3	8	**37,5**
Secrétaire médical et social de classe exceptionnelle (CASVP)	3	1	9	10	**90,0**	6	0	3	3	**100,0**
Secrétaire médical et social de classe supérieure (CASVP)	5	0	11	11	**100,0**	9	0	3	3	**100,0**
Catégorie C										
Agent social 1ère classe	140	13	49	62	**79,0**	61	13	45	58	**77,6**
Total CASVP	**182**	**28**	**93**	**121**	**76,9**	**111**	**21**	**63**	**84**	**75,0**
Total	**397**	**363**	**453**	**796**	**56,9**	**nc**	**100**	**188**	**285**	**66,0**

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

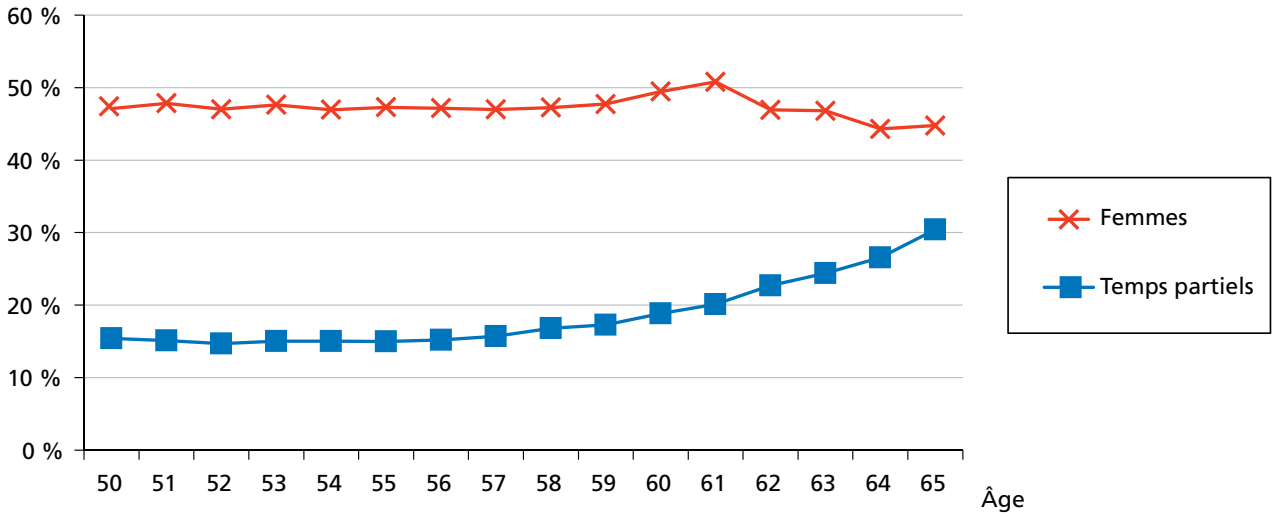
Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre le secteur public et le secteur privé

En 2013, les salariés de 50 ans et plus contribuent pour près d'un quart au volume de travail salarié total. Ils forment un groupe hétérogène dont la composition évolue fortement selon l'âge au fil des sorties de l'activité salariée et des départs à la retraite : à chaque âge, les salariés sont plus souvent cadres, à temps partiel et travaillent plus souvent dans de petites entreprises du privé que ceux d'un an leurs cadets. En effet, les salariés moins qualifiés et les catégories « actives » de la fonction publique sortent du salariat et partent à la retraite plus tôt que les plus qualifiés et les catégories « sédentaires ». Cette sélection dans l'emploi salarié des salariés les plus qualifiés au fil des âges conduit à une forte augmentation du salaire moyen selon l'âge.

Sur le champ des personnes stables en emploi (observées au moins six ans comme salariées après 50 ans entre 1995 et 2013), 13,4 % des salariés de 50 ans ou plus ont changé au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans, en considérant quatre groupes au sein même de la fonction publique (enseignants, fonction publique de l'État hors enseignants, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière) et deux dans le privé (« grandes » et « petites » entreprises).

Les salariés des petites entreprises du privé et ceux de la FPE hors enseignants sont les plus mobiles, à l'inverse des salariés de la FPT. Les cadres sont plus mobiles que les employés et les professions intermédiaires.

Figure 2.3-1 : Part des femmes salariées et des salariés à temps partiel de 50 ans et plus en 2013



Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles.

Lecture : Les femmes représentent 47 % des salariés de 50 ans. Les salariés à temps partiel contribuent à 15 % au volume de travail en EQTP des salariés de 50 ans.

Tableau 2.3-2 : Part dans l'échantillon d'étude des salariés ayant changé au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans

Sexe	En %
Femmes	12,9
Hommes	13,8
Catégorie socioprofessionnelle	
Cadres	12,3
Professions intermédiaires	11,1
Employés	12,7
Ouvriers	16,7
Groupe de départ	
FPE hors enseignants	16,4
FPT	7,2
FPH	8,7
Enseignants	10,7
Privé +100 salariés	12,1
Privé -100 salariés	17,2
Ensemble	**13,4**
Âge moyen à la première mobilité	54,5 ans

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles, échantillon d'étude.

Lecture : Dans l'échantillon d'étude, 12,9 % de femmes ont changé au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans.

Tableau 2.3-3 : Déterminants du fait d'avoir changé de groupe d'employeurs au moins une fois après 50 ans : analyse logistique

	Probabilité / probabilité de la référence	Niveau de significativité
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadres	1,3	***
Professions intermédiaires	1,0	***
Employés	*Ref.*	
Ouvriers	1,2	***
Sexe		
Femmes	0,9	***
Hommes	*Ref.*	
Groupe d'employeurs au départ		
Enseignants	1,0	**
FPE hors enseignants	1,3	***
FPH	0,8	***
FPT	0,5	***
Privé -100 salariés	1,3	***
Privé +100 salariés	*Ref.*	
Contractuel de la FPE	1,5	***
Âge		
50 ans	*Ref.*	
51 ans	0,9	***
52 ans	0,8	***
53 ans	0,8	***
54 ans	0,7	***
55 ans	0,9	***
56 ans	0,8	***
57 ans	0,8	***
58 ans	0,8	***
59 ans	0,8	***
60 ans	1,5	***
61 ans	1,7	***
62 ans	1,6	***
63 ans	1,3	***
64 ans	1,3	***
Salaire passé et dynamique salariale		
Log salaire journalier avant la mobilité	0,96	***
Dynamique salariale passée	0,99	***

Les seuils de significativité sont les suivants :

*** p-value<=0,01 ; **0,01<p-value<=0,05 ; *0,05<p-value<=0,10 ; ns : non significatif à 10%

Autres contrôles : Année de changement de groupe d'employeurs.

Source : Insee, panel tous salariés.

Lecture : La référence est un employé de 50 ans dans une entreprise du privé de plus de 100 salariés, payé le salaire moyen et ayant une progression salariale moyenne. Cet individu a 8,7 % de chances de changer de groupe d'employeurs l'année suivante. S'il était cadre, il aurait 1,3 fois plus de chances de changer de groupe. S'il était payé 10 % de salaire en plus, sa probabilité de changer serait multipliée par 0,96, et par 0,99 si sa pente salariale était 25% plus favorable.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles, échantillon d'étude.

Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014

En 2014, 447 000 agents de la fonction publique ont changé d'employeur, de zone d'emploi, de statut ou de situation d'emploi tout en restant dans la fonction publique. Le taux de mobilité défini par la part des agents ayant connu au moins un de ces changements tout en restant dans la fonction publique, en 2014, est de 8,5 %. Ce taux est stable par rapport à 2013, en léger retrait de 0,2 point par rapport à 2012 et inférieur de 1,2 point par rapport à 2011.

Si la majorité des mobilités correspondent à un seul changement de situation professionnelle, la moitié des changements d'employeur vont de pair avec une mobilité géographique, bien que cette association soit plutôt rare en cas de restructurations (environ 10 %).

Hors restructurations, le taux de mobilité annuel s'établit à 7,5 % entre 2012 et 2014. Le taux de changement d'employeur se stabilise sur la période. Le taux de mobilité de 2011 reste atypique (8,7 %) du fait notamment d'une proportion exceptionnelle de bénéficiaires de contrats aidés devenant contractuels dans la fonction publique hospitalière (FPH) et la fonction publique territoriale (FPT), ainsi que d'une mobilité géographique plus fréquente des agents du ministère de l'Éducation nationale cette année-là.

Que ce soit avec ou hors restructurations, chaque année, de 2011 à 2014, la fonction publique de l'État (FPE) affiche le taux de mobilité le plus élevé, suivi de la FPH et de la FPT (9,3 % hors restructurations en 2014 contre 6,7 % dans la FPH et 5,9 % dans la FPT). Cela résulte d'un taux de changement de zone d'emploi particulièrement élevé dans la FPE : respectivement deux fois et cinq fois plus haut que dans la FPT et la FPH en 2014. Le taux de changement de statut ou de situation d'emploi est en revanche supérieur dans ces deux versants (3,8 % dans la FPT, 3,4 % dans la FPH et 2,7 % dans la FPE en 2014), et celui de changement d'employeur particulièrement élevé dans la FPH (3,7 % hors restructurations en 2014 dans la FPH, 2,9 % dans la FPT et 2,7 % dans la FPE).

Les mobilités inter-versants sont peu fréquentes (moins de 1 % des agents). La majorité des changements d'employeur de la FPE se fait au sein de chaque ministère et de ses différents établissements publics administratifs sous tutelle (57 % en 2014). Dans la FPT, les établissements intercommunaux accueillent quatre agents changeant d'employeur sur dix de ce versant en 2014.

Parmi les agents présents chaque année, de 2010 à 2014, 22 % ont été concernés par au moins un type de mobilité. Les changements d'employeur et de zone géographique sont les plus fréquents (11 % des agents) suivis par les changements de statut ou de situation d'emploi (8 %).

Quel que soit le type de changement professionnel, la mobilité décroît avec l'âge. Concernant plus spécifiquement les changements d'employeur, toutes choses égales par ailleurs, les femmes, les bénéficiaires de contrats aidés, les agents en catégorie A+ et ceux de la FPH et de la FPT sont les plus mobiles. La probabilité de changer de zone d'emploi est plus élevée pour les hommes, les contractuels et les agents de la FPE et décroît avec le niveau de la catégorie hiérarchique. Enfin, le taux de changement de statut est supérieur pour les femmes et les agents de la FPT. Néanmoins, c'est logiquement le type de contrat qui est le plus déterminant, les contractuels et les bénéficiaires de contrats aidés changeant beaucoup plus fréquemment de situation d'emploi que les fonctionnaires.

Une mobilité et trois types de changements de situation professionnelle

La mobilité professionnelle est étudiée ici au sein de la fonction publique. Est appelée agent mobile, toute personne présente au cours de deux années successives dans la fonction publique

et qui enregistre un changement conséquent de sa condition d'emploi caractérisé par un au moins des trois changements suivants (appelés actes de mobilité) : changement d'employeur, de zone d'emploi (mobilité géographique), de statut ou de situation d'emploi. Un agent quittant la fonction publique, arrivant ou revenant après une année complète d'absence ne sera donc pas décompté dans les agents mobiles. La source statistique (Siasp) utilisée ne permet malheureusement pas d'identifier les mobilités fonctionnelles telles que les changements de poste : ce type de mobilité ne sera donc pas comptabilisé dans cette étude.

La mobilité se stabilise en 2014 après un léger recul en 2013 et une forte baisse en 2012

Le niveau particulièrement haut de la mobilité en 2011 s'explique principalement par une proportion importante de changements de statut parmi les contrats aidés dans la FPT et la FPH. Cette année-là, le nombre de contrats aidés a très nettement baissé dans ces deux versants (-21 %) suite à la réduction des enveloppes consacrées à cette politique[1] : une part importante de bénéficiaires de contrats aidés ont été convertis en contractuels (27 % en 2011 contre 18 % en 2012 dans la FPT et 45 % en 2011 contre 28 % en 2012 dans la FPH). Dans une moindre mesure, la chute du taux de mobilité entre 2011 et 2012 provient de la baisse de la mobilité géographique en 2012 principalement attribuée à la diminution des changements géographiques parmi les agents du ministère de l'Éducation nationale[2].

Parmi les agents mobiles en 2014, l'acte de mobilité le plus fréquent est le changement d'employeur (47 % des agents mobiles) suivi de près par le changement de zone d'emploi (46 %) et enfin par le changement de statut ou de situation d'emploi (38 %). Ce classement était identique en 2012 et 2013, même si la part des agents changeant d'employeur était supérieure de quatre à cinq points à celle des agents changeant de zone d'emploi. En 2011, ces deux parts étaient identiques (44 %).

Les trois types de changements peuvent se cumuler si bien qu'au total environ 586 700 actes de mobilité ont été effectués en 2014, en hausse de 1,6 % par rapport à 2013, mais toujours à un niveau inférieur au nombre d'actes de mobilité enregistrés en 2011. En moyenne, comme les années précédentes, un agent mobile est concerné par 1,3 acte de mobilité.

1 Ernst et Dorothée (2013).
2 D'après Djiriguian (2015), le taux de mobilité inter-école a diminué depuis 2009, avant d'augmenter très légèrement à la rentrée 2014.

Figure 2.3-4 : Taux de changement d'employeur en fonction des caractéristiques des agents de 2011 à 2014 hors restructurations

(en %)

	2011		2012		2013		2014	
	Ensemble	… dont changements individuels	Ensemble	… dont changements individuels	Ensemble	… dont changements individuels	Ensemble	… dont changements individuels
Statut de départ								
Fonctionnaires	2,6	1,4	2,5	1,3	2,2	1,3	2,1	1,1
Contractuels	9,8	8,7	9,6	8,1	9,5	8,2	9,4	8,0
Autres catégories et statuts	5,3	5,0	6,2	5,5	6,2	5,4	6,4	5,8
Bénéficiaires de contrats aidés	12,2	10,8	13,8	12,5	14,7	12,7	10,3	8,4
Sexe								
Femmes	4,3	3,3	4,4	3,2	4,3	3,2	4,1	3,1
Hommes	4,2	2,9	4,1	2,8	3,9	2,9	3,8	2,8
Âge								
Moins de 25 ans	12,7	11,5	12,8	11,7	13,6	12,3	12,6	11,2
25 à 29 ans	8,7	7,8	9,1	7,9	9,5	8,3	9,4	8,2
30 à 39 ans	4,3	3,3	4,3	3,2	4,2	3,2	4,1	3,1
40 à 49 ans	3,0	1,9	3,1	1,9	2,8	1,8	2,8	1,8
50 à 59 ans	2,3	1,2	2,4	1,2	2,2	1,2	2,0	1,1
60 ans et plus	3,6	1,6	3,7	1,5	2,4	1,5	2,0	1,3
Catégorie hiérarchique de départ								
A+	15,9	3,3	11,5	2,9	4,0	3,0	3,0	2,6
A	3,7	2,9	3,8	2,9	3,5	2,9	3,5	2,9
B	4,4	3,6	4,3	3,2	4,5	3,4	4,5	3,4
C	4,0	3,1	4,0	2,9	4,2	2,9	4,0	2,7
Total	**4,3**	**3,2**	**4,3**	**3,1**	**4,1**	**3,1**	**4,0**	**3,0**

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Hors restructurations, 2,8 % des hommes présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014 ont changé d'employeur en 2014.

Figure 2.3-5 : Taux de changement de zone d'emploi en fonction des caractéristiques des agents de 2011 à 2014 hors restructurations

(en %)

	2011	2012	2013	2014
Statut de départ				
Fonctionnaires	3,5	3,0	2,8	2,9
Contractuels	6,1	5,8	6,0	6,3
Autres catégories et statuts	7,1	6,8	6,9	7,1
Bénéficiaires de contrats aidés	4,1	4,2	4,2	3,6
Sexe				
Femmes	4,0	3,6	3,6	3,7
Hommes	4,5	4,0	3,9	4,1
Âge				
Moins de 25 ans	10,1	8,9	9,3	9,8
25 à 29 ans	9,9	9,3	9,5	9,9
30 à 39 ans	5,0	4,6	4,5	4,6
40 à 49 ans	2,7	2,5	2,4	2,5
50 à 59 ans	2,0	1,8	1,7	1,7
60 ans et plus	1,8	1,6	1,5	1,5
Catégorie hiérarchique de départ				
A+	4,5	4,2	4,0	5,0
A	6,9	6,1	6,1	6,5
B	4,5	4,0	3,9	4,0
C	2,4	2,1	2,0	1,9
Total	**4,2**	**3,8**	**3,7**	**3,8**

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 4,1 % des hommes présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014 ont changé de zone d'emploi en 2014.

Figure 2.3-6 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en fonction des caractéristiques des agents de 2011 à 2014 hors restructurations

(en %)

	2011	2012	2013	2014
Statut de départ				
Fonctionnaires	0,8	0,3	0,3	0,2
Contractuels	13,0	11,9	13,2	12,9
Autres catégories et statuts	2,0	1,8	2,2	2,0
Bénéficiaires de contrats aidés	30,7	21,1	16,8	15,3
Sexe				
Femmes	4,1	3,3	3,4	3,4
Hommes	3,1	2,5	2,7	2,7
Âge				
Moins de 25 ans	13,8	12,4	13,6	13,3
25 à 29 ans	7,0	6,6	7,0	7,2
30 à 39 ans	3,5	3,0	3,3	3,3
40 à 49 ans	2,7	2,0	2,0	2,0
50 à 59 ans	2,1	1,4	1,3	1,2
60 ans et plus	2,4	1,9	1,6	1,6
Catégorie hiérarchique de départ				
A+	1,3	0,8	0,8	0,6
A	1,2	1,5	1,6	2,3
B	3,6	2,0	2,4	2,7
C	5,3	4,4	4,4	3,9
Indéterminée	8,2	6,5	7,6	9,0
Total	**3,8**	**3,0**	**3,2**	**3,2**

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 2,7 % des hommes présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2014.

Figure 2.3-7 : Modélisation de la probabilité de changer d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi, hors restructurations (probabilité/probabilité de la référence)

	Changement d'employeur	Changement de zone d'emploi	Changement de statut ou de situation d'emploi
Probabilité de la situation de référence	2,1%	1,6%	0,6%
Sexe			
Hommes	0,98***	1,16***	0,88***
Femmes	Ref.	Ref.	Ref.
Âge			
Moins de 25 ans	1,9***	2,4***	1,2***
25 à 29 ans	1,8***	2,1***	1,3***
30 à 39 ans	Ref.	Ref.	Ref.
40 à 49 ans	0,7***	0,6***	0,8***
50 à 59 ans	0,4***	0,4***	0,6***
60 ans et plus	0,4***	0,3***	0,6***
Statut ou situation d'emploi			
Contractuels	3,6***	1,1***	27,4***
Fonctionnaires	Ref.	Ref.	Ref.
Bénéficiaires de contrats aidés	4,9***	0,9***	48,6***
Autres catégories et statuts	3,6***	1,7***	5,3***
Versant			
FPE	0,8***	3,7***	0,6***
FPH	1,1***	1,5***	0,99***
FPT	Ref.	Ref.	Ref.
Catégorie hiérarchique			
A+	2,4***	1,3***	
A	0,96***	1,3***	
B	Ref.	Ref.	
C	0,7***	0,7***	
Année			
2011	1,03***	1,1***	1,28***
2012	Ref.	Ref.	Ref.
2013	n.s.	0,98***	1,04***
2014	0,93***	1,01***	0,97***
Changement de statut ou de situation d'emploi			
Changement	4,01***	4,1***	
Pas de changement	Ref.	Ref.	

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

*** : 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.

Lecture : Pour le modèle « Changement d'employeur », la probabilité de changer d'employeur pour la personne de référence (une femme, âgée de 30 à 39 ans, fonctionnaire de catégorie B de la FPT en 2012) est de 2,1 %. Si cette personne de référence était bénéficiaire de contrat aidé, cette probabilité serait multipliée par 4,9. De même, à caractéristiques de référence identiques, la probabilité de changer d'employeur en 2012 est 1/0,93 = 1,08 fois plus élevée par rapport à 2014.

Figure 2.3-8 : Les caractéristiques des changements d'employeur issus des restructurations de 2011 à 2014
[en %]

	2011				2012				2013				2014			
	Ensemble FP	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	FPE	FPT	FPH
Statut de départ																
Fonctionnaires	76,3	82,8	62,7	68,3	71,3	73,1	69,6	69,1	66,7	56,6	68,9	69,8	66,1	46,4	67,5	73,6
Contractuels	18,7	14,7	29,2	21,0	22,7	23,2	24,9	20,1	23,7	27,1	26,4	19,9	24,1	35,8	26,1	14,8
Autres catégories et statuts	1,7	0,1	1,7	8,6	3,4	0,5	2,9	9,5	5,4	4,0	1,8	9,1	4,2	2,0	1,3	10,2
Bénéficiaires de contrats aidés	3,2	2,4	6,4	2,1	2,6	3,2	2,6	1,3	4,1	12,2	2,9	1,2	5,6	15,8	5,1	1,4
Sexe																
Femmes	56,7	49,0	63,6	78,8	60,3	54,3	55,1	75,5	66,0	47,0	62,3	78,1	64,4	56,8	58,0	79,1
Hommes	43,3	51,0	36,4	21,2	39,7	45,7	44,9	24,5	34,0	53,0	37,7	21,9	35,6	43,2	42,0	20,9
Âge																
Moins de 25 ans	5,9	5,4	6,4	7,4	4,4	2,8	6,2	6,4	6,4	6,4	6,8	6,0	7,3	10,6	6,7	6,8
25 à 29 ans	8,1	7,3	8,8	10,5	9,7	8,3	8,3	13,3	10,7	10,3	8,2	12,9	10,7	11,9	8,4	14,1
30 à 39 ans	24,0	23,7	24,5	24,5	23,1	21,7	22,6	26,4	23,5	20,2	24,1	24,6	24,5	24,7	24,8	24,1
40 à 49 ans	30,3	29,7	32,8	28,9	29,4	29,1	32,3	28,0	28,6	27,9	31,0	26,9	29,6	26,1	31,7	27,7
50 à 59 ans	25,7	25,8	25,0	25,9	27,0	28,6	27,6	23,4	27,3	30,2	26,5	26,5	24,7	22,2	25,4	24,5
60 ans et plus	6,0	8,1	2,4	2,7	6,4	9,5	3,0	2,6	3,6	5,0	3,4	3,1	3,2	4,5	3,0	2,8
Catégorie hiérarchique de départ																
A+	23,1	36,2	0,3	0,5	15,9	29,1	0,8	0,4	2,2	9,3	0,4	0,4	1,0	3,8	0,4	0,5
A	22,0	28,1	7,1	16,9	22,9	24,1	8,0	30,6	17,4	13,6	9,4	25,9	18,1	23,2	9,7	29,8
B	14,6	10,3	17,3	28,3	14,9	14,6	11,9	17,6	19,3	20,6	14,0	22,9	19,5	36,1	15,2	18,6
C	39,2	25,3	71,1	53,0	41,6	24,2	77,4	51,4	58,6	49,7	73,1	50,8	60,1	30,1	74,0	51,1
Indéterminée	1,1	0,0	4,2	1,3	4,7	8,0	2,0	0,0	2,5	6,8	3,1	0,0	1,4	6,8	0,7	
Catégorie d'employeur																
Écologie, Développement durable, Transports et Logement	0,0	0,0			0,3	0,5			7,8	37,5			5,8	37,2		
EPA - Éducation nationale	3,3	5,2			3,2	5,9			5,9	28,6			6,3	40,8		
Enseignement supérieur	50,6	79,7			14,8	27,6			4,3	20,9			0,2	1,6		
EPA - Enseignement supérieur	5,9	9,3			23,0	42,9			0,3	1,5			1,6	10,5		
EPA - Ministères sociaux	0,7	1,1			9,6	17,8			0,2	0,7			0,7	4,3		
Autres employeurs FPE	3,0	4,7			2,8	5,3			2,2	10,7			0,9	5,5		
Communes	8,1		38,2		6,1		32,9		7,4		20,7		6,4		12,0	
Etablissements communaux	4,9		23,3		2,6		14,1		4,9		13,8		2,8		5,3	
Etablissements intercommunaux	5,6		26,7		9,1		49,1		23,3		65,0		43,8		81,9	
Autres employeurs FPT	2,5		11,8		0,7		3,9		0,2		0,5		0,4		0,8	
Hôpitaux	13,6			87,6	25,2			90,8	41,4			95,2	28,9			93,0
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées	0,9			6,0	1,0			3,7	1,7			3,9	1,3			4,2
Autres établissements médico-sociaux	1,0			6,4	1,5			5,4	0,4			1,0	0,9			2,8

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : En 2011, 43,3 % des agents ayant connu des changements d'employeur issus de restructurations sont des hommes.

Mobilité professionnelle et statutaire des agents de la fonction publique en 2014

Figure 2.3-9 : Taux de changement d'employeur en 2014 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2013 et 2014	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	**Ensemble FP**
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 776 579	1,2	2,7	2,5	**2,1**
Contractuels	975 243	8,9	10,2	8,6	**9,4**
Autres catégories et statuts	350 889	0,5	3,4	17,1	**6,4**
Bénéficiaires de contrats aidés	163 649	14,6	6,5	7,2	**10,3**
Sexe					
Femmes	3 399 219	3,1	4,5	4,9	**4,1**
Hommes	1 867 141	2,9	4,0	5,9	**3,8**
Âge					
Moins de 25 ans	280 317	12,7	12,4	12,7	**12,6**
25 à 29 ans	485 467	8,4	8,5	11,4	**9,4**
30 à 39 ans	1 244 060	3,1	5,3	4,5	**4,1**
40 à 49 ans	1 577 715	1,8	3,5	3,2	**2,8**
50 à 59 ans	1 444 483	1,3	2,4	2,5	**2,0**
60 ans et plus	234 318	1,8	1,8	3,1	**2,0**
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	119 763	2,3	5,9	10,4	**3,0**
A	1 653 255	1,6	5,9	8,6	**3,5**
B	923 114	4,6	5,4	3,2	**4,5**
C	2 519 022	4,5	3,9	3,8	**4,0**
Indéterminée	51 206	13,0	10,1	2,5	**12,2**
Total	**5 266 360**	**3,0**	**4,3**	**5,1**	**4,0**

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 2,9 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014 ont changé d'employeur en 2014.

Figure 2.3-10 : Taux de changement de zone d'emploi en 2014 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2013 et 2014	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	**Ensemble FP**
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 776 579	6,1	0,8	1,0	**3,0**
Contractuels	961 058	10,2	3,7	4,6	**6,5**
Autres catégories et statuts	350 889	4,8	1,9	13,6	**7,2**
Bénéficiaires de contrats aidés	177 834	7,0	1,4	2,5	**4,1**
Sexe					
Femmes	3 399 219	6,7	1,5	2,6	**3,8**
Hommes	1 867 141	6,9	1,3	3,8	**4,2**
Âge					
Moins de 25 ans	280 317	19,8	4,7	7,8	**10,0**
25 à 29 ans	485 467	16,1	3,6	8,4	**10,1**
30 à 39 ans	1 244 060	8,0	1,9	2,4	**4,7**
40 à 49 ans	1 577 715	4,8	1,0	1,4	**2,6**
50 à 59 ans	1 444 483	3,6	0,6	0,9	**1,8**
60 ans et plus	234 318	2,5	0,5	1,4	**1,6**
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	119 763	5,0	3,3	7,7	**5,0**
A	1 653 255	7,3	2,6	6,1	**6,6**
B	908 929	6,6	2,3	1,5	**4,1**
C	2 533 207	5,7	1,1	1,5	**2,0**
Indéterminée	51 206	9,9	3,9	2,5	**8,4**
Total	**5 266 360**	**6,8**	**1,4**	**2,9**	**3,9**

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 6,9 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014 ont changé de zone d'emploi en 2014.

Figure 2.3-11 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2014 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2013 et 2014	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 776 579	0,2	0,3	0,3	0,3
Contractuels	975 243	10,3	14,8	15,3	13,1
Autres catégories et statuts	350 889	1,2	5,5	1,4	2,0
Bénéficiaires de contrats aidés	163 649	16,5	14,2	19,8	15,9
Sexe					
Femmes	3 399 219	3,0	4,1	3,5	3,5
Hommes	1 867 141	2,2	3,3	2,9	2,7
Âge					
Moins de 25 ans	280 317	17,9	11,8	11,9	13,6
25 à 29 ans	485 467	7,4	8,6	6,1	7,3
30 à 39 ans	1 244 060	2,5	4,5	3,3	3,4
40 à 49 ans	1 577 715	1,3	2,9	2,1	2,1
50 à 59 ans	1 444 483	0,8	1,8	1,2	1,3
60 ans et plus	234 318	1,3	1,8	1,9	1,6
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	119 763	0,5	2,0	0,6	0,6
A	1 653 255	2,0	3,4	2,6	2,3
B	923 114	2,5	3,2	2,5	2,7
C	2 519 022	4,5	3,9	4,2	4,0
Indéterminée	51 206	8,2	12,2	19,2	9,3
Total	**5 266 360**	**2,7**	**3,8**	**3,4**	**3,2**

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 2,2 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2014.

Figure 2.3-12 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en fonction des changements de versant de la fonction publique et de zone d'emploi en 2014

(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	16,0	10,0
Hommes	0,9	0,9	4,6	0,8	14,9	20,5	7,3
Âge							
Moins de 25 ans	0,4	0,4	1,1	0,3	19,0	22,0	13,6
25 à 29 ans	1,0	1,0	3,9	0,8	23,3	27,2	15,1
30 à 39 ans	1,1	1,1	5,4	0,9	15,4	19,9	10,0
40 à 49 ans	0,9	0,9	5,2	0,8	10,4	12,4	8,3
50 à 59 ans	0,8	0,8	4,6	0,7	8,6	10,4	6,6
60 ans et plus	0,7	0,7	4,0	0,7	13,3	27,8	3,7
Catégorie hiérarchique de départ							
A	0,2	0,2	1,3	0,1	10,5	15,0	4,2
B	1,4	1,4	8,1	1,2	21,4	24,5	17,7
C	1,2	1,2	11,3	1,1	12,1	15,4	8,8
Total	**0,9**	**0,9**	**4,7**	**0,8**	**13,7**	**17,4**	**9,3**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2013 et en 2014. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2013 ne sont pas inclus.

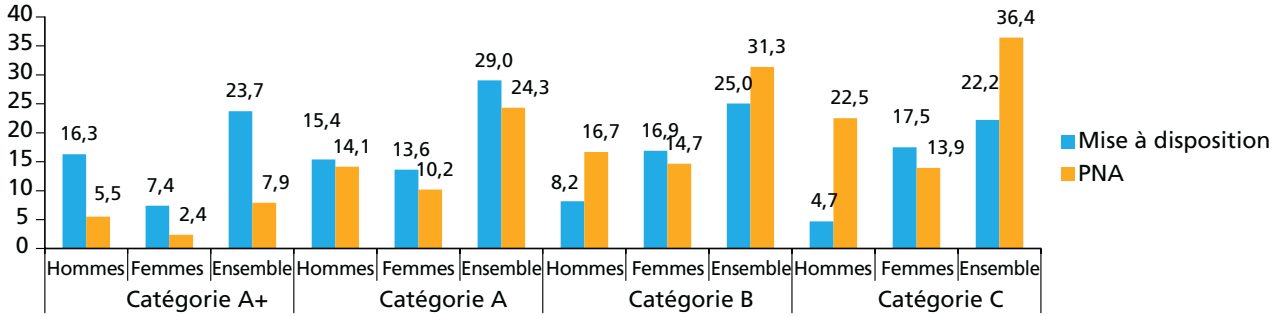
Lecture : 0,9 % des femmes fonctionnaires civils présentes en 2013 et en 2014 ont changé de catégorie hiérarchique en 2014. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 13,3 % ont changé également de catégorie hiérarchique en 2014. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de zone d'emploi, 16 % 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 3 647 448 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 4 745 agents fonctionnaires civils ayant changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

Figure 2.3-13 : Répartition des agents titulaires civils des ministères mis à disposition et en position normale d'activité (PNA) selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014

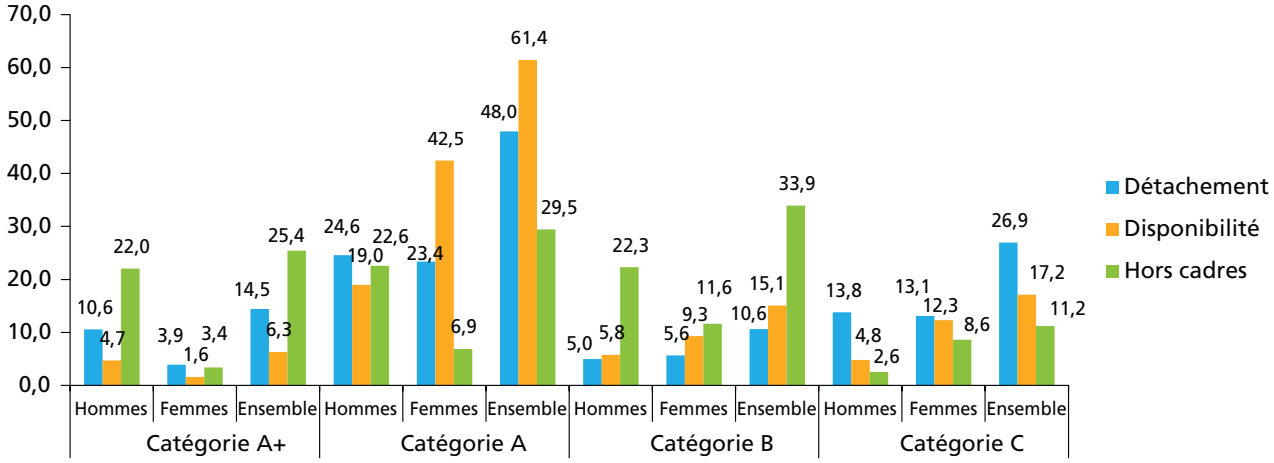
(en %)



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

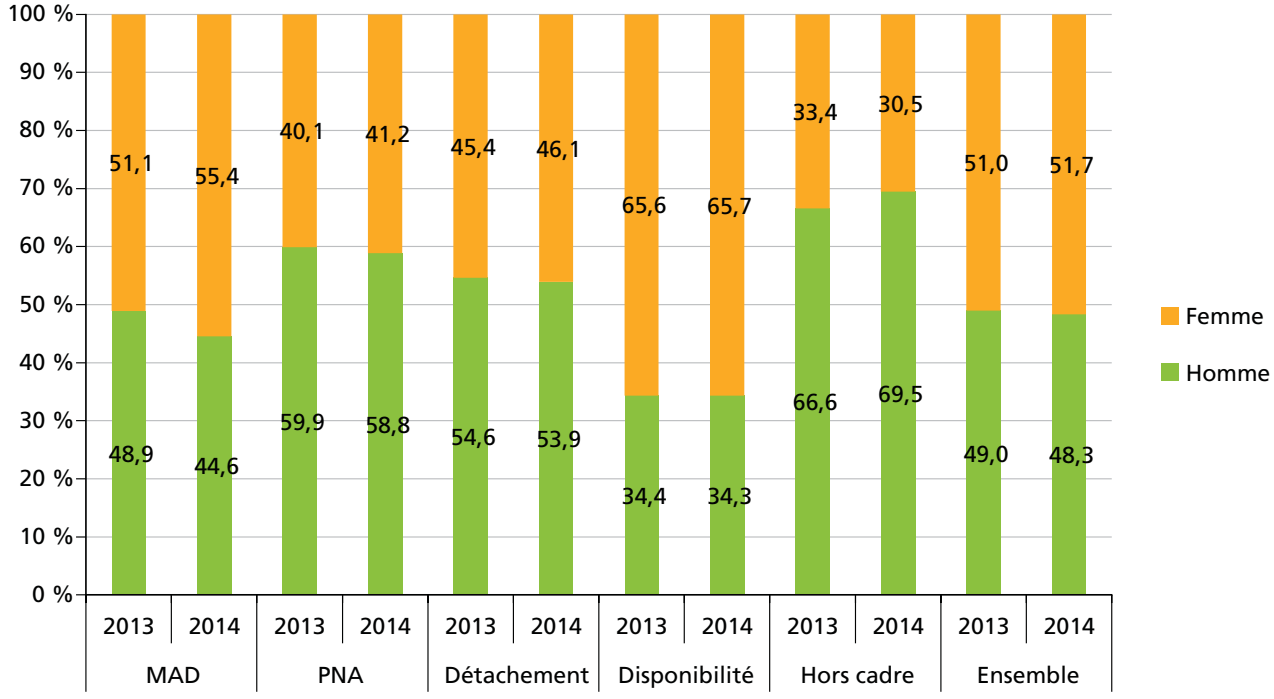
Figure 2.3-14 : Répartition des agents titulaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014

(en %)



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 2.3-15 : Répartition par sexe des fonctionnaires civils en position de mobilité au 31 décembre



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 2.3-16 : 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	Part des femmes (en %)	Total	Part des femmes (en %)
En disponibilité[1]	**39 059**	67,4	**43 172**	68,1
- Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les non-titulaires (article 72)	35 457	67,8	39 135	68,6
- dont disponibilité de droit	*10 456*	78,5	*9 449*	83,2
- En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent	3 601	62,7	4 037	63,9
En position hors cadres (article 70)[2]	**115**	46,3	**153**	53,6
En congé spécial (article 99)[2]	**338**	47,9	**277**	59,2
Autres positions particulières[2]	**2 845**	66,6	-	-
Détachés dans une autre structure (article 64)[2]	**11 272**	62,6	**11 125**	60
. Fonction publique de l'État	*3 762*	66,2	*3 859*	61,7
. Fonction publique hospitalière	*1 312*	84,4	*1 134*	86,5
. Autre collectivité	*3 257*	63,2	*3 560*	60,7
. Fonction publique d'un État de l'Union européenne	*25*	54,9	-	-
. Autres structures	*2 918*	47,4	*2 572*	44,9
Mis à disposition dans une autre structure (article 61)[2]	**13 214**	63,6	**14 000**	61,6
dont mis à disposition dans une organisation syndicale	*634*	52,7	*448*	51,1
Total	**66 843**	65,7	**68 727**	65,8

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 prochains résultats concerneront l'année 2015.

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

En 2015, 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) continue de diminuer par rapport aux années précédentes. Ce sont 41 300 nouvelles pensions de droit direct qui ont ainsi été attribuées aux fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État (FPE), hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (-6,4 % par rapport à 2014), et 11 200 aux militaires (-4,9 % par rapport à 2014). À la CNRACL, après la forte baisse en 2012 liée au contrecoup de la réforme de la retraite anticipée des fonctionnaires parents de trois enfants suivie de la reprise en 2013, le flux de nouveaux pensionnés tend à reculer légèrement. Toutefois, la baisse concerne uniquement les fonctionnaires hospitaliers avec 21 000 nouvelles pensions de droit direct (-3,3 % par rapport à 2014), tandis que le flux croît toujours depuis 2013 pour les fonctionnaires territoriaux avec 33 200 nouvelles pensions de droit direct (+1,2 % par rapport à 2014).

Par ailleurs, les départs avant l'âge de 60 ans continuent de se réduire en 2015, en particulier dans la fonction publique hospitalière (FPH). Leur part diminue de 0,9 point pour les fonctionnaires territoriaux affiliés à la CNRACL (pour atteindre 13,7 %) et pour les fonctionnaires civils de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (22,9 %). Elle recule plus encore pour les fonctionnaires hospitaliers affiliés à la CNRACL (4,1 points) pour atteindre 45,1 %. Ces départs anticipés concernent principalement les agents de catégorie active.

Dans le même temps, l'âge moyen de départ à la retraite au sens de la radiation des cadres progresse pour les agents civils de la FPE (61,1 ans, hors ceux de La Poste et d'Orange), de la FPT (61,1 ans) et de la FPH (59,2 ans). Suite aux réformes des retraites menées depuis 2003 (relèvement de la durée de carrière complète pour bénéficier d'une pension à taux plein, relèvement de l'âge légal de la retraite, réforme de la retraite anticipée des fonctionnaires parents de trois enfants), les modifications de comportement sont perceptibles, notamment depuis 2012 sur l'âge de départ à la retraite.

Le vieillissement des effectifs dans les trois versants de la fonction publique se poursuit. En particulier, la part des 50 ans et plus représente, fin 2014, 34,5 % des effectifs de fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), 40,3 % des fonctionnaires territoriaux et 32,1 % des fonctionnaires hospitaliers.

Une évolution différenciée des nouvelles pensions entrées en paiement en 2015 dans la fonction publique de l'État

Près de 89 000 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires (y compris fonctionnaires de La Poste et d'Orange), de droit direct ou de droit dérivé, sont entrées en paiement en 2015 alors qu'elles étaient près de 91 500 en 2014, soit une baisse de 3 %.

Le montant des pensions payées en 2015 s'est élevé à 41,8 milliards d'euros pour les pensions civiles et à 9,6 milliards d'euros pour les pensions militaires.

Une légère hausse du nombre des nouveaux pensionnés à la CNRACL en 2015

La CNRACL est la caisse de retraite des fonctionnaires hospitaliers et de la plupart des fonctionnaires territoriaux. Parmi les fonctionnaires territoriaux, ceux travaillant à temps non complet avec une quotité de travail inférieure à 80 % d'un temps complet sont affiliés au régime général avec l'Ircantec comme régime complémentaire. En 2014, les fonctionnaires territoriaux

affiliés à l'Ircantec et toujours en poste dans la fonction publique moins d'un an avant leur date de liquidation étaient au nombre de 1 080.

Le montant des pensions payées en 2015 s'est élevé à 17,9 milliards d'euros.

Une baisse du nombre de nouveaux pensionnés au FSPOEIE en 2015

Le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) est le régime de retraite des ouvriers d'État (-3,1 %). Après une faible diminution de l'effectif des nouveaux pensionnés de droit direct en 2014, le FPSOEIE a octroyé, en 2015, 2 136 nouvelles pensions de droit direct, soit une baisse de 12,2 % par rapport à 2014. Au total, 3 628 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé) ont été attribuées en 2015, soit une baisse de 5,1 % par rapport à 2014.

Une hausse du nombre de nouveaux retraités à l'Ircantec en 2015, pour des durées de cotisation toujours courtes

L'Ircantec est le régime complémentaire obligatoire des agents contractuels, médecins hospitaliers et fonctionnaires à faible quotité de travail de la fonction publique territoriale. Leur régime de base est le régime général de la sécurité sociale. En 2015, l'Ircantec compte 165 890 nouveaux retraités de droit direct dans le régime salarié (hors élus, mais y compris 9 % d'agents ne relevant pas de la fonction publique), en hausse de 7,7 % par rapport à 2014.

Encadré 1 : État des lieux des polypensionnés de la fonction publique

Par définition, un individu est dit polypensionné lorsqu'il perçoit des pensions de différents régimes de retraite de base : il s'agit donc d'un individu ayant été affilié à plusieurs régimes de base durant sa carrière professionnelle.

En 2012, d'après l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), la proportion de polypensionnés, parmi les pensionnés âgés de 60 ans ou plus des différents régimes, varie de près de 39 % (pour l'Ircantec) à 78 % (pour le FSPOEIE) contre près de 38 % au sein du régime général.

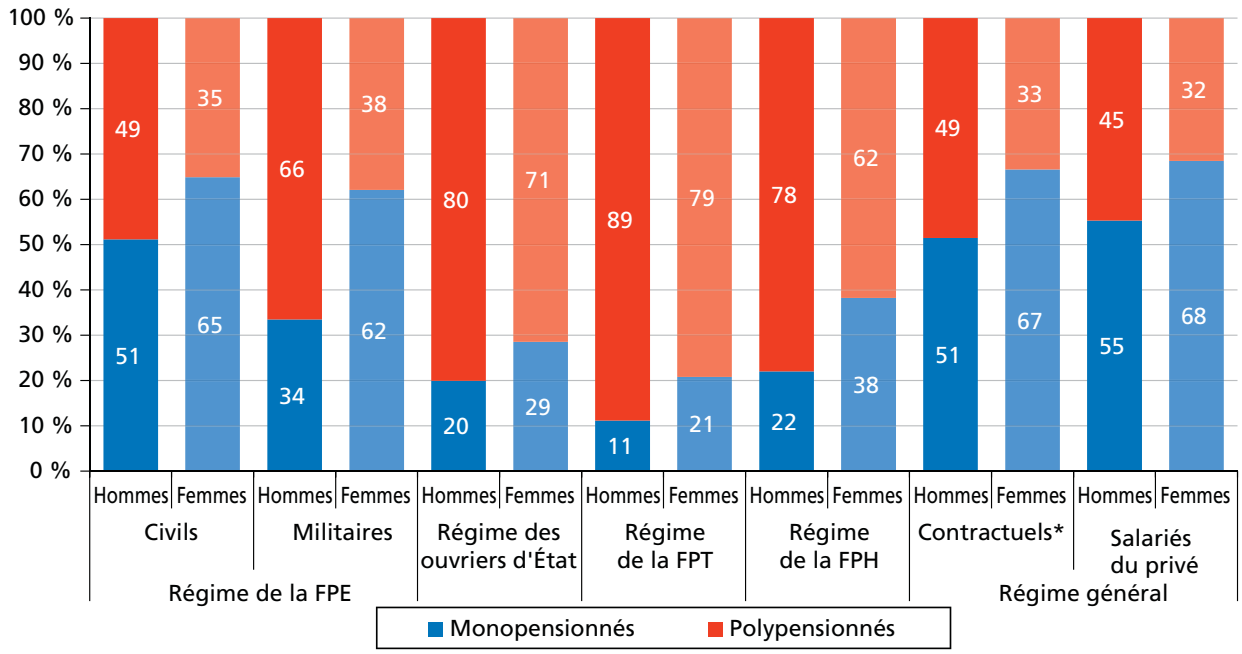
Dans le détail, les pensionnés civils de la fonction publique de l'État et de l'Ircantec (anciens contractuels) se caractérisent par une faible proportion de polypensionnés (inférieure à 50 %), tandis que les pensionnés militaires, les pensionnés des versants hospitalier et territorial de la fonction publique ainsi que les anciens ouvriers d'État se distinguent par une forte proportion de polypensionnés (supérieure à 65 %).

Un agent contractuel de la fonction publique (affilié à l'Ircantec) occupe plus fréquemment différents emplois sous différents statuts durant sa carrière. Cependant, du fait du périmètre très large du régime général auquel est associé le régime complémentaire de l'Ircantec, il a plus de chances d'avoir toujours occupé des emplois, que ce soit dans le public ou le privé, relevant de ce régime de base. Ainsi, la proportion de polypensionnés parmi les pensionnés de l'Ircantec est, au final, inférieure à celle des autres régimes. De même, un fonctionnaire de l'État, du fait de l'étendue de la fonction publique de l'État et de son statut, réalise plus fréquemment l'intégralité de sa carrière au sein de ce même régime.

À l'inverse, les militaires ont souvent une « seconde carrière » civile à la suite de leur service. Les fonctionnaires affiliés à la CNRACL ont également plus de passerelles, notamment dans la fonction publique hospitalière, avec des emplois comparables dans le secteur privé, ce qui est également le cas des ouvriers d'État. Ces éléments expliquent la très forte proportion de polypensionnés parmi les bénéficiaires de ces régimes.

La part des polypensionnés parmi les femmes est sensiblement inférieure à celle parmi les hommes, dans l'ensemble des régimes de la fonction publique. Ceci témoigne d'une disparité importante de la mobilité au cours de la carrière professionnelle passée selon le sexe. Parmi les pensionnés du régime de la FPT, il y a ainsi une proportion deux fois plus faible de monopensionnés parmi les hommes (11 %) que parmi les femmes (21 %).

Figure 2.4-1 : Part des polypensionnés selon le sexe et les régimes d'affiliation



Source: EIR 2012 (Drees, traitement DGAFP/Dessi).

Champ : Pensionnés de 60 ans ou plus percevant un avantage principal de droit direct au 31/12/2012 (hors versement unique).

*Le régime complémentaire de l'Ircantec concerne les contractuels des trois versants de la fonction publique, les titulaires de la FPT travaillant moins de 28 heures hebdomadaires ainsi que certains salariés des entreprises publiques ou semi-publiques.

Effectifs et caractéristiques

Figure 2.4-2 : 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 2015

		Nombre de départs à la retraite (hors invalidité)				Âge de départ à la retraite		Indice majoré à la liquidation en 2015				Montant mensuel des pensions de droit direct en 2015 (en euros) Pension principale et accessoires			
		Nombre de départs en 2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Dont nombre de départs pour motifs familiaux en 2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Âge moyen de première mise en paiement en 2015	Évolution 2015/2014 (en années)	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
Ensemble	Ensemble titulaires civils dont :	38 812	-6,4	3 146	-6,5	61,595	0,5%	663	494	658	783	2 263	1 591	2 173	2 747
	Catégories A+	2 393	-12,5	129	-11,0	65,158	0,1%	1 047	916	1 058	1 164	3 935	2 985	3 892	4 942
	Catégories A (hors A+)	20 207	-7,2	1 964	-3,9	61,662	0,6%	757	695	746	783	2 577	2 161	2 576	2 944
Femmes	Ensemble titulaires civils dont :	21 481	-6,4	3 041	-6,2	61,666	0,6%	622	443	612	771	2 087	1 497	2 014	2 623
	Catégories A+	740	-7,2	125	-13,2	64,719	0,2%	1 004	821	963	1 164	3 676	2 790	3 692	4 491
	Catégories A (hors A+)	11 466	-6,6	1 939	-3,7	61,269	0,6%	733	658	741	783	2 459	2 074	2 488	2 840
Hommes	Ensemble titulaires civils dont :	17 331	-6,4	105	-12,5	61,508	0,2%	714	562	706	783	2 482	1 819	2 340	2 946
	Catégories A+	1 653	-14,7	4	300,0	65,355	0,1%	1 067	963	1 058	1 270	4 050	3 093	3 997	5 168
	Catégories A (hors A+)	8 741	-7,9	25	-16,7	62,178	0,4%	787	700	783	813	2 732	2 273	2 669	3 131

Source : DGFiP – Service des retraites de l'État – base des pensions 2015.

Champ : Pensions civiles des retraites de l'État, de droit direct, entrées en paiement en 2015, hors pensions d'invalidité, hors La Poste et Orange et hors pensions anciennement cristallisées.

Figure 2.4-3 : Effectifs, et principales caractéristique par sexe des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2015 (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	**24 638**	**26 429**	**10 105**	**1 088**	**1 840** (9)	**296** (9)	**15 780**	**17 387**	**4 745**	**16 281**
Départs pour invalidité	1 358	1 953	1 340	248	33 (10)	7 (10)	1 618	2 235	402	1 443
Départs pour carrières longues	3 479	4 058	-	-	502 (10)	59 (10)	7 639	4 306	1 706	1 849
Départs pour motifs familiaux (2)	148	3 234	0	2	0 (10)	6 (10)	28	1 965	10	2 153
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (3)	8 201	4 953	-	-	n.d.	n.d.	2 051	254	1 832	10 339
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires										
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	60,8	61,1	45,7	42,3	58,9 (11)	59,3 (11)	60,7	61,4	60,0	59,0
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	97,1	98,7	99,4	99,9	80 (10)	59,5 (10)	98,9	99,2	98,2	98,8
Durée de services acquis (en trimestres)	144,9	136,7	101,6	83,2	*n.d.*	*n.d.*	118,2	102,4	135,3	124,3
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	4,7	7,5	38,2	27,8	*n.d.*	*n.d.*	2,0	6,0	1,4	6,7
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	169,5	169,1	139,8	112,3	*n.d.*	*n.d.*	170,5	170,3	171,7	170,8

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) Y compris départs pour handicap pour les pensions PCMR
(3) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2015. 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.
(9) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avances.
(10) Les effectifs de départs pour invalidité, carrières longues, motifs familiaux et pour service actif, ainsi que la part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation ont été calculés sur la base des titres définitifs uniquement.
(11) Les effectifs de calcul de l'âge moyen à la radiation des cadres comprennent les pensionnés en titre définitif et en état d'avances, dont la date de radiation des cadres est présente dans la base du FSPOEIE.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.4-3 : Effectifs, et principales caractéristique par sexe des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2015 (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)	13,1	13,1	8,6	18,0	5,5	9,1	4,0	7,4	5,7	6,4
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (4)	-143,6	-138,2	-60,8	-50,5	-144,9	-156,9	-95,2	-89,6	-104,2	-106,1
Taux moyen de décote (en %) (4)	7,7	8,9	6,4	6,5	8,9	12,3	7,8	10,9	7,1	9,9
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (4)(5)	-5,6	-5,7	-0,6	-0,1	-0,2	-0,1	-0,7	-1,4	-0,3	-1,3
Part des pensions avec surcote (en %) (4)	29,8	33,1	-	-	5,8	9,1	20,8	26,2	16,5	11,9
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (4)	371,8	271,5	-	-	170,8	204,5	205,4	171,6	230,1	186,3
Taux moyen de surcote (en %) (4)	13,8	12,6	-	-	10,9	15,0	12,8	12,9	11,5	10,6
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (4)(5)	32,8	28,5	-	-	0,2	0,1	8,1	9,4	2,2	4,3
Taux de liquidation										
Taux moyen de liquidation (en %)	69,7	67,8	62,5	51,1	64,3	61,5	56,2	51,6	63,2	60,9
Part des pensions au taux plein (en %) (6)	28,2	31,3	52,3	25,0	11,3	11,2	14,3	13,5	14,6	18,7
Indice moyen à la liquidation	658	602	526	454	(12)	(12)	457	429	481	470
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,2	6,8	19,0	23,5	1,1	2,2	32,1	33,8	20,6	18,7
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) (7)	261,2	211,8	291,2	227,1	232,1	162,6	157,2	106,9	174,4	136,7
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	26,3	13,4	14,4	3,3	24,2	8,1	29,1	21,6	30,3	16,5
Pension mensuelle moyenne										
Avantage principal et accessoire (en euros) (8)	2 266	1 995	1 706	1 195	2 058 (13)	1 658 (13)	1 363	1 175	1 574	1 476

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.
(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).
(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).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.4-4 : 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 2015 (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	**25 183**	**10 963**	**691**	**7 537**	**6 930**	**1 505**	**2 390**	**368**	**13 092**	**2 097**	**11 945**	**3 961**	**9 455**	**3 555**
Hommes (en %)	47,0	65,4	93,3	46,2	86,6	94,8	96,6	99,5	33,9	91,1	64,0	23,6	17,6	48,0
Femmes (en %)	53,0	34,6	6,7	53,8	13,4	5,2	3,4	0,5	66,1	8,9	36,0	76,4	82,4	52,0
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires														
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	62,9	58,8	52,7	60,3	40,9	52,0	52,5	56,5	63,1	59,5	60,6	61,9	58,5	60,6
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	96,4	99,9	87,1	99,6	100,0	96,5	100,0	99,5	98,2	99,7	99,4	95,5	99,2	99,5
Durée de services acquis (en trimestres)	140,7	147,9	127,1	148,4	82,0	126,6	127,8	145,4	100,9	136,3	122,8	103,8	134,8	141,3
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	4,9	8,1	20,2	3,9	36,4	56,3	28,5	29,8	4,3	9,7	2,2	5,9	6,0	5,9
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	171,7	167,4	161,6	175,1	118,8	185,6	156,9	176,3	169,7	176,3	176,4	166,5	175,4	178,2

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.
NB : Les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) À la CNRACL, les départs pour handicap ne sont pas pris en compte. Au SRE, les départs pour handicap sont pris en compte.
(3) Au SRE, pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues (y compris les départs pour handicap). 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 2015. 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 2.4-4 : 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 2015 (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]	13,9	25,6	17,2		12,8	7,7	2,5	1,9	12,6	7,5	-	11,9	7,7	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros)[5]	-142,6	-131,4	-146,1		-45,4	-161,7	-46,1	-173,0	-88	-100	-	-102	-97	-
Taux moyen de décote (en %)[5]	8,5	7,3	8,6		6,2	8,0	6,5	8,4	9,9	7,4	-	9,3	7,9	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros)[5][6]	-6,0	-4,4	-0,2		-0,5	-0,2	0,0	0,0	-1,7	-0,2	-	-0,6	-0,9	-
Part des pensions avec surcote (en %)[5]	53,3	11,2	-		-	-	-	-	40,7	12,7	11,8	36,7	6,1	11,6
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros)[5]	318,7	292,2	-		-	-	-	-	203,3	204,4	92,2	227,7	185,1	100,7
Taux moyen de surcote (en %)[5]	13,1	12,6	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	14,5	12,0	5,8	12,3	10,4	5,6
Coût induit par la surcote (en millions d'euros)[5][6]	51,3	4,3	-		-	-	-	-	13,0	0,7	1,6	4,0	1,3	0,5
Taux de liquidation														
Taux moyen de liquidation (en %)	69,7	70,6	66,8	68,6	53,0	75,4	74,2	78,8	50,9	66,6	56,9	54,7	64,6	65,2
Part des pensions au taux plein (en %)[7]	27,7	33,8	19,1	38,0	31,2	82,3	75,6	93,8	12,0	32,2	16,1	19,7	14,0	26,4
Indice moyen à la liquidation	670	619	616	563	419	801	586	831	453	492	443	494	479	471
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,1	1,8	3,6	7,2	31,0	0,0	1,3	0,0	28,0	14,9	30,6	20,0	14,5	14,0
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros)[8]	289	220	226	211	203	404	243	352	116,5	192,3	140,8	124,8	169,4	155,9
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	13,9	17,7	29,2	12,7	5,8	29,6	21,8	34,2	20,7	28,6	19,2	17,8	6,2	14,3
Pension mensuelle moyenne														
Avantage principal et accessoire (en euros)[9]	2 284	2090	2021	1 865	1 138	2 965	2 102	3 171	1 237,2	1 630,6	1 290,0	1 433,5	1 556,3	1 502,5

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.
NB : Les militaires ne sont pas concernés par la surcote.
(2) À la CNRACL, les départs pour handicap ne sont pas pris en compte. Au SRE, les départs pour handicap sont pris en compte.
(3) Au SRE, pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues (y compris les départs pour handicap). 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 2015. 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).

Figure 2.4-5 : Effectifs et principales caractéristique des pensions de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2015

	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)	**1 812**	**17 257**	**195**	**7 282**	**59**	**1 433**	**1 268**	**5 621**	**562**	**2 965**
Hommes	558	4 117	9	67	6	72	396	1 184	338	1 382
Femmes	939	13 048	126	7 130	53	1 359	843	4 397	214	1 560
Orphelins(3)	315	92	60	85	0	2	29	40	10	23
Âge moyen des bénéficiaires										
Âge moyen de première mise en paiement (en années)(2)	54,4	76,0	46,1	75,5	55,8	77,1	54,4	73,3	54,6	73,0
Pension mensuelle moyenne										
Avantage principal (en euros)(2)	728	984	749	868	833	863	486	609	536	643
Avantage principal et accessoire (en euros)(2)	752	1 027	761	915	848	899	509	646	567	678

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 2.4-6 : Ventilation par âge, suivant le sexe et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE en 2015

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Pensions civiles de droit direct y compris La Poste et Orange										
	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux[1]						Départs pour motif d'invalidité				Ensemble des pensions civiles de droit direct hors La Poste et Orange
	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	**47 756**	**23 280**	**24 476**	**7 537**	**3 382**	**12 510**	**3 311**	**1 358**	**1 953**	**644**	**51 067**
< 55 ans	**764**	**574**	**190**	**0**	**161**	**666**	**969**	**349**	**620**	**196**	**1 733**
55 ans	**1 166**	907	259	0	203	1 079	**214**	106	108	72	**1 380**
56 ans	**1 930**	1 071	859	0	233	1 808	**230**	93	137	93	**2 160**
57 ans	**1 993**	958	1 035	1	223	1 894	**229**	91	138	83	**2 222**
58 ans	**2 306**	1 298	1 008	19	240	2 124	**260**	123	137	74	**2 566**
59 ans	**1 914**	1 144	770	58	267	1 637	**290**	128	162	39	**2 204**
60 ans	**8 640**	4 141	4 499	6 574	449	1 382	**375**	163	212	35	**9 015**
61 ans	**10 598**	4 423	6 175	885	469	689	**324**	135	189	27	**10 922**
62 ans	**5 420**	2 390	3 030	0	329	493	**182**	85	97	15	**5 602**
63 ans	**3 811**	1 717	2 094	0	256	280	**109**	44	65	6	**3 920**
64 ans	**2 507**	1 186	1 321	0	164	183	**81**	23	58	3	**2 588**
65 ans	**4 607**	2 142	2 465	0	234	240	**47**	18	29	1	**4 654**
> 65 ans	**2 100**	1 329	771	0	154	35	**1**	0	1	0	**2 101**
Âge moyen	**61,4**	61,2	61,6	60,3	60,4	58,5	**56,7**	57,0	56,5	56,0	**61,1**

Source : DGFiP – Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

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

(1) Les départs anticipés pour motifs familiaux comprennent, pour le SRE, les départs pour handicap.

(2) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2015. 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 2.4-7 : Ventilation par âge, suivant le sexe et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPT à la CNRACL en 2015

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	**29 314**	**14 162**	**15 152**	***11 945***	***1 993***	***2 162***	**3 853**	**1 618**	**2 235**	***142***	**33 167**
< 55 ans	**75**	**17**	**58**	***0***	***64***	***3***	**1 229**	**499**	**730**	***37***	**1 304**
55 ans	**57**	28	29		*24*	*3*	**229**	99	130	*16*	**286**
56 ans	**372**	312	60		*34*	*309*	**220**	113	107	*23*	**592**
57 ans	**319**	247	72	*9*	*42*	*241*	**259**	122	137	*19*	**578**
58 ans	**435**	334	101	*113*	*61*	*240*	**347**	158	189	*20*	**782**
59 ans	**646**	485	161	*270*	*101*	*246*	**347**	150	197	*13*	**993**
60 ans	**9 488**	6 110	3 378	*8 327*	*347*	*623*	**449**	205	244	*8*	**9 937**
61 ans	**7 266**	2 574	4 692	*2 151*	*486*	*238*	**333**	133	200	*1*	**7 599**
62 ans	**3 380**	1 348	2 032	*867*	*248*	*119*	**202**	68	134	*3*	**3 582**
63 ans	**1 932**	705	1 227	*208*	*159*	*42*	**116**	37	79	*1*	**2 048**
64 ans	**1 323**	530	793		*116*	*29*	**69**	20	49	*1*	**1 392**
65 ans	**2 981**	1 117	1 864		*202*	*59*	**50**	12	38		**3 031**
> 65 ans	**1 040**	355	685		*109*	*10*	**3**	2	1		**1 043**
Âge moyen	**61,8**	**61,3**	**62,2**	***60,6***	***61,6***	***59,6***	**56,3**	**56,2**	**56,4**	***56,1***	**61,2**

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 2015. 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 sexe et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPH à la CNRACL en 2015

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	**19 181**	**4 343**	**14 838**	***3 555***	***2 163***	***11 315***	**1 845**	**402**	**1 443**	***842***	**21 026**
< 55 ans	**147**	**4**	**143**	***0***	***147***	***108***	**771**	**126**	**645**	***389***	**918**
55 ans	**192**	4	188		*181*	*175*	**161**	32	129	*109*	**353**
56 ans	**2 956**	329	2 627		*309*	*2 943*	**161**	33	128	*98*	**3 117**
57 ans	**1 767**	240	1 527	*3*	*221*	*1 738*	**144**	29	115	*72*	**1 911**
58 ans	**1 519**	253	1 266	*37*	*205*	*1 443*	**156**	41	115	*67*	**1 675**
59 ans	**1 369**	269	1 100	*73*	*219*	*1 245*	**150**	37	113	*47*	**1 519**
60 ans	**5 248**	1 662	3 586	*2 558*	*384*	*2 057*	**183**	58	125	*47*	**5 431**
61 ans	**2 960**	718	2 242	*587*	*238*	*787*	**74**	33	41	*7*	**3 034**
62 ans	**1 316**	333	983	*254*	*114*	*453*	**25**	7	18	*4*	**1 341**
63 ans	**557**	146	411	*43*	*44*	*125*	**9**	4	5	*1*	**566**
64 ans	**367**	127	240		*41*	*97*	**6**	2	4		**373**
65 ans	**621**	203	418		*42*	*129*	**5**		5	*1*	**626**
> 65 ans	**162**	55	107		*18*	*15*	**0**			*0*	**162**
Âge moyen	**59,8**	**60,5**	**59,6**	***60,6***	***58,6***	***58,4***	**54,5**	**55,7**	**54,1**	***54,3***	**59,3**

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 2015. 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 sexe, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2015 (1ère partie)

		Administrations / macro-grades des militaires	Catégorie statutaire										Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues
			A		B		C		Hors catégorie(1)		Indéterminé(2)		
			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**	**10 906**	**12 972**	**2 555**	**4 229**	**2 271**	**5 622**	**2 555**	**291**	**6 351**	**3 315**	**51 067**
		Affaires étrangères et européennes	40	21	21	12	21	76	0	0	0	0	**191**
		Agriculture et Pêche	325	115	303	155	46	165	0	0	0	0	**1 109**
		Culture et Communication	76	61	28	37	51	72	0	0	0	0	**325**
		Défense (civils) et Anciens combattants	194	33	124	191	121	445	0	0	0	0	**1 108**
		Écologie, Développement durable, Transports, Logement	333	109	570	230	652	489	6	0	0	0	**2 389**
		dont Aviation civile et Météo France	*98*	*36*	*65*	*6*	*0*	*4*	*3*	*0*	*0*	*0*	***212***
		Économie, Finances et Industrie ; Budget, Comptes publics, Fonction publique	996	561	868	1 742	444	1 345	0	0	2	2	**5 960**
		Éducation nationale - Enseignement supérieur et Recherche	7 726	11 192	318	1 010	568	1 769	0	0	0	0	**22 583**
		Établissements publics de recherche (y compris INRA)	480	325	79	122	20	17	0	0	0	0	**1 043**
		Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales, Immigration	155	110	113	284	224	639	2 120	225	1	0	**3 871**
		Justice	280	242	46	206	59	355	429	66	0	0	**1 683**
		Services du Premier ministre	7	5	5	3	5	18	0	0	0	0	**43**
		Travail, Emploi, Santé	240	186	80	237	59	232	0	0	0	0	**1 034**
		La Poste	23	6	0	0	1	0	0	0	4 017	2 078	**6 125**
		Orange	31	6	0	0	0	0	0	0	2 331	1 235	**3 603**
	Effectifs de pensions militaires de droit direct	**Militaires**							**10 105**	**1 088**			**11 193**
		Officiers généraux							1 203	68			**170**
		Officiers supérieurs											**1 101**
		Officiers subalternes							590	12			**602**
		Sous-officiers							6 126	735			**6 861**
		Caporaux et soldats							2 186	273			**2 459**
		Ministère de l'Intérieur (gendarmes)							2 675	83			**2 758**
		Ministère de la Défense							7 430	1 005			**8 435**

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.

(2) Pensions de La Poste et Orange pour l'essentiel.

Figure 2.4-9 : Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le sexe, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2015 (2ème partie)

	Administrations / macro-grades des militaires	Catégorie statutaire										Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues
		A		B		C		Hors catégorie(1)		Indéterminé(2)		
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Effectifs de pensions de droit direct dans la fonction publique territoriale	**Fonction publique territoriale**	**1 769**	**2 235**	**2 186**	**2 872**	**11 795**	**12 255**			**30**	**25**	**33 167**
	Régions	55	50	19	34	560	777					1 495
	Départements	347	779	439	1 069	1 330	1 585			4	8	5 561
	Métropoles	76	52	73	55	344	134			2		736
	Service départemental d'incendie et de secours	91	13	218	16	466	55			1		860
	Communes	805	1 019	1 042	1 203	7 241	7 509			17	12	18 848
	Centres d'action sociale	35	96	40	177	164	1 123			1	2	1 638
	Communautés urbaines, districts	30	11	35	12	163	29			1		281
	Syndicats	48	24	51	34	331	191			1	2	682
	Communauté de communes, de ville	46	38	53	56	336	212					741
	Offices publics d'habitation	37	17	68	62	295	175					654
	Autres collectivités territoriales	199	136	148	154	565	465			3	1	1 671
Effectifs de pensions de droit direct dans la fonction publique hospitalière	**Fonction publique hospitalière**	**613**	**1 791**	**1 251**	**5 705**	**2 874**	**8 770**			**7**	**15**	**21 026**
	Centres hospitaliers régionaux	163	593	369	1 873	987	2 406			2	7	6 400
	Centre hospitaliers généraux	267	866	555	2 766	1 309	4 230			1	8	10 002
	Hôpitaux locaux	11	41	38	172	100	552			1		915
	Centres hospitaliers spécialisés	73	123	145	401	145	280			1		1 168
	Centres de soin avec ou sans hébergement	10	7	12	43	27	43					142
	Établissements publics à caractère sanitaire et social	36	32	47	134	85	218					552
	Centre d'hébergement de personnes âgées	23	74	20	125	139	863					1 244
	Autres collectivités hospitalières	30	55	65	191	82	178			2		603

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.

(2) Pensions de La Poste et Orange pour l'essentiel.

Figure 2.4-10 : Ventilation par sexe et type de droit, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2015

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**	**181**	**1 051**	**4 243**	**15 462**	**67 911**	**257 702**	**426 102**	**276 329**	**207 985**	**134 692**	**84 117**	**54 730**
		Hommes	79	266	619	2 739	28 369	119 638	192 227	122 057	91 708	59 667	33 112	19 185
		Femmes	102	785	3 624	12 723	39 542	138 064	233 875	154 272	116 277	75 025	51 005	35 545
		dont pensions d'invalidité	*178*	*586*	*1 543*	*4 095*	*10 799*	*19 320*	*22 185*	*14 187*	*11 700*	*8 858*	*6 151*	*4 075*
		Droit dérivé	**4 605**	**957**	**2 169**	**5 405**	**12 099**	**21 867**	**36 558**	**35 242**	**42 389**	**47 965**	**49 502**	**50 215**
		Hommes	68	179	435	927	1 986	4 012	7 377	7 151	8 235	7 691	6 270	5 022
		Femmes	322	697	1 586	4 270	9 846	17 514	28 740	27 870	33 973	40 117	43 146	45 125
		Orphelins[2]	4 215	81	148	208	267	341	441	221	181	157	86	68
	Pensions militaires	**Droit direct**	**16 645**	**23 442**	**29 196**	**40 815**	**52 567**	**51 874**	**49 385**	**29 712**	**27 371**	**33 899**	**20 945**	**10 998**
		Hommes	14 437	21 226	26 205	36 806	48 330	48 376	47 397	28 526	26 343	32 210	20 019	10 344
		Femmes	2 208	2 216	2 991	4 009	4 237	3 498	1 988	1 186	1 028	1 689	926	654
		dont pensions d'invalidité	*11 466*	*711*	*476*	*494*	*504*	*440*	*339*	*358*	*785*	*4 874*	*3 471*	*1 549*
		Droit dérivé	**1 574**	**627**	**1 212**	**2 496**	**4 799**	**7 335**	**12 137**	**14 592**	**24 667**	**33 246**	**29 717**	**28 062**
		Hommes	15	14	31	50	53	86	96	68	68	169	126	58
		Femmes	368	585	1 132	2 364	4 619	7 122	11 866	14 412	24 497	33 005	29 546	27 969
		Orphelins[2]	1 191	28	49	82	127	127	175	112	102	72	45	35
FSPOEIE (ouvriers d'État)[3]		**Droit direct**	**11**	**38**	**124**	**306**	**1 815**	**12 951**	**16 580**	**10 488**	**9 025**	**8 703**	**5 639**	**3 054**
		Hommes	8	13	51	130	1 416	11 128	13 242	8 389	7 115	6 725	4 367	2 117
		Femmes	3	25	73	176	399	1 823	3 338	2 099	1 910	1 978	1 272	937
		dont pensions d'invalidité	*10*	*16*	*57*	*156*	*408*	*778*	*959*	*617*	*570*	*729*	*520*	*304*
		Droit dérivé[2]	**33**	**65**	**162**	**399**	**949**	**1 657**	**2 886**	**2 767**	**4 355**	**6 843**	**7 150**	**6 249**
		Hommes	12	18	38	43	64	76	149	112	117	191	149	93
		Femmes	21	47	124	356	885	1 581	2 737	2 655	4 238	6 652	7 001	6 156
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	**Droit direct**	**199**	**1 113**	**4 009**	**9 802**	**22 349**	**127 148**	**154 049**	**79 528**	**61 435**	**44 216**	**23 479**	**10 250**
		Hommes	94	292	816	1 926	7 359	59 122	65 165	33 506	25 727	17 779	8 938	3 277
		Femmes	105	821	3 193	7 876	14 990	68 026	88 884	46 022	35 708	26 437	14 541	6 973
		dont pensions d'invalidité	*191*	*680*	*1 891*	*4 369*	*8 677*	*15 321*	*13 648*	*7 283*	*5 822*	*4 283*	*2 485*	*1 159*
		Droit dérivé[2]	**597**	**835**	**1 923**	**4 130**	**7 449**	**11 428**	**14 887**	**12 762**	**15 295**	**17 850**	**14 322**	**10 047**
		Hommes	235	240	425	791	1 332	2 017	2 673	1 968	2 164	2 181	1 548	790
		Femmes	362	595	1 498	3 339	6 117	9 411	12 214	10 794	13 131	15 669	12 774	9 257
	Fonction publique hospitalière	**Droit direct**	**194**	**2 381**	**7 184**	**14 445**	**55 838**	**127 788**	**120 611**	**61 527**	**48 963**	**38 958**	**21 488**	**9 904**
		Hommes	27	82	190	546	4 880	23 094	24 542	12 754	9 966	6 823	3 420	1 213
		Femmes	167	2 299	6 994	13 899	50 958	104 694	96 069	48 773	38 997	32 135	18 068	8 691
		dont pensions d'invalidité	*141*	*457*	*1 265*	*2 968*	*7 273*	*10 603*	*9 534*	*5 374*	*4 592*	*4 029*	*2 458*	*1 151*
		Droit dérivé[2]	**306**	**406**	**824**	**1 775**	**3 486**	**5 783**	**7 769**	**6 194**	**7 273**	**7 940**	**6 333**	**4 017**
		Hommes	168	190	379	736	1 368	2 532	3 347	2 312	2 472	2 458	1 741	897
		Femmes	138	216	445	1 039	2 118	3 251	4 422	3 882	4 801	5 482	4 592	3 120

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

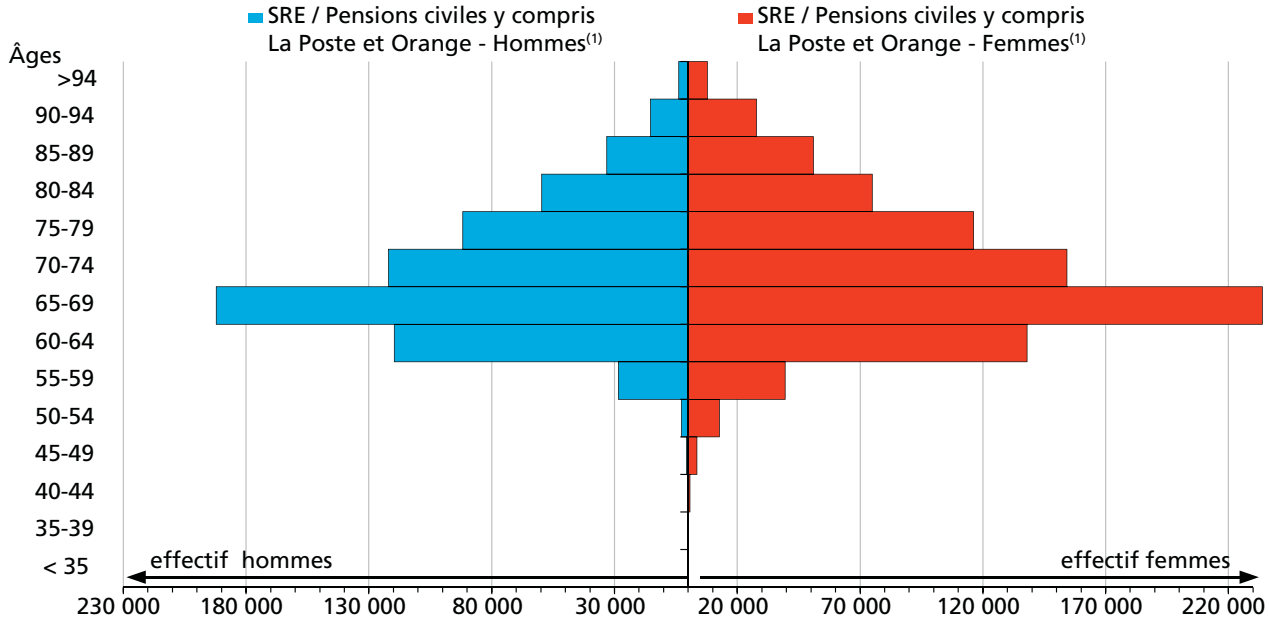
Champ : Pour la FPE : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM). Pour la FPT et la FPH : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire 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 sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions civiles (y compris La Poste et Orange) de droit direct versées par le SRE en 2015

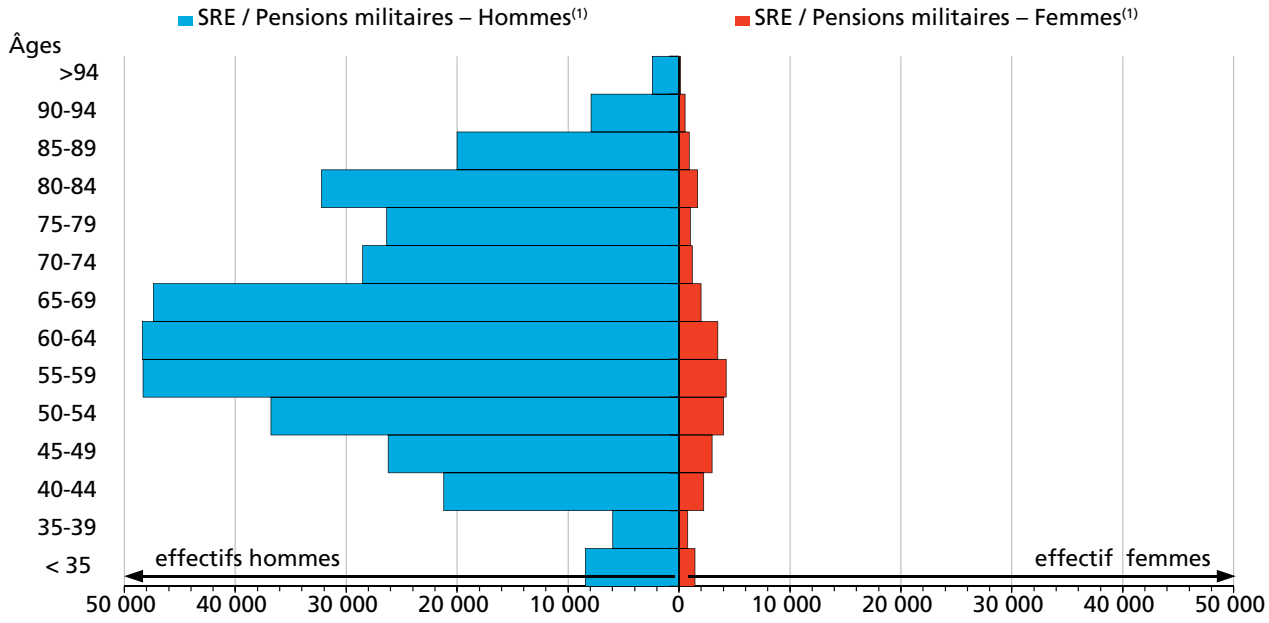


Source : DGFiP – Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct versées par le SRE en 2015

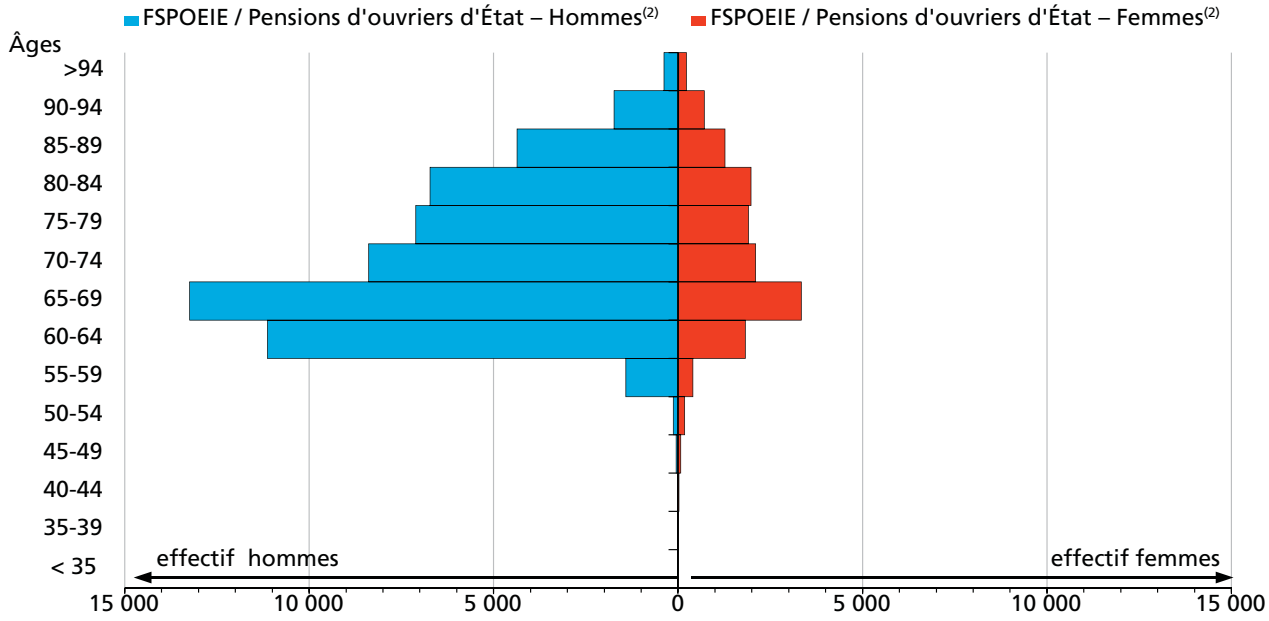


Source : DGFiP – Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

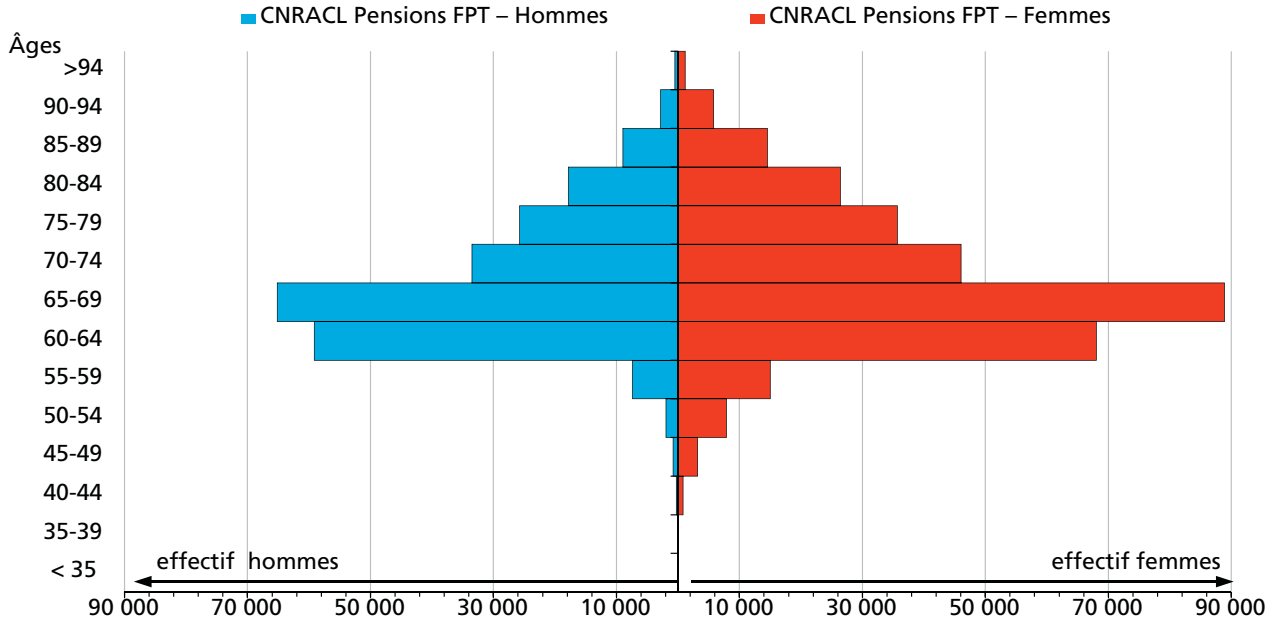
Figure 2.4-13 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct versées par le FSPOEIE en 2015



Source : FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(2) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

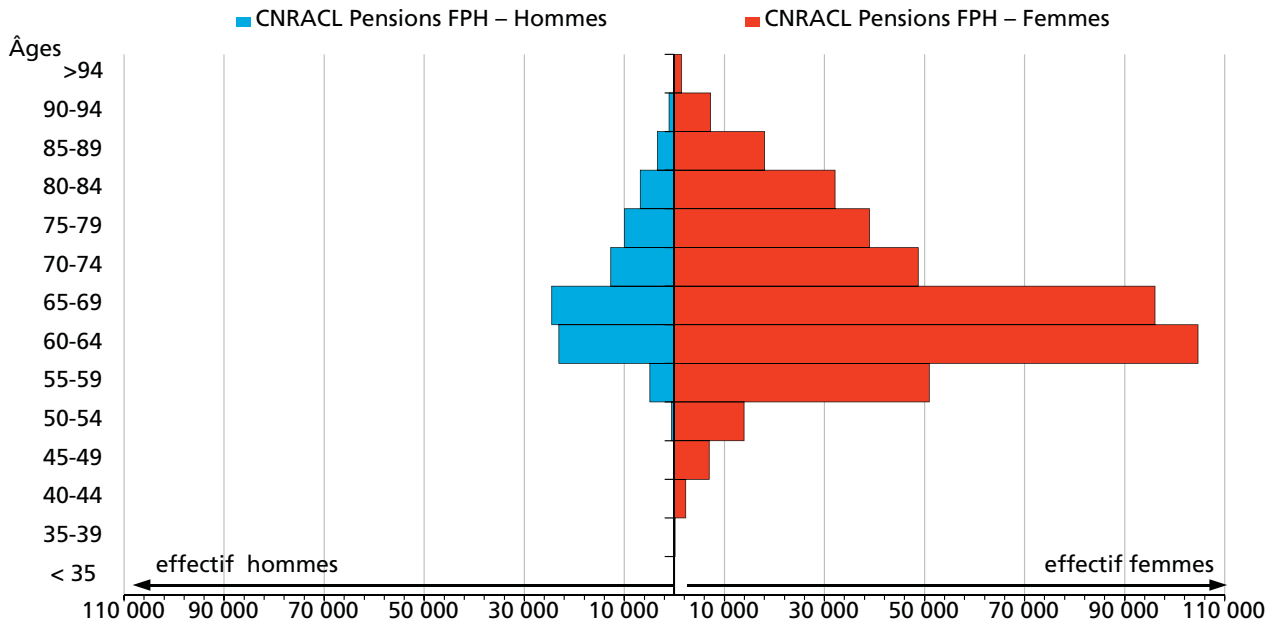
Figure 2.4-14 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPT versées par la CNRACL en 2015



Source : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPH versées par la CNRACL en 2015



Sources : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Figure 2.4-16 : Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de droit direct et de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2015

		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**	**35 173**	18 876	16 297	**16 571**	2 895	13 676
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	***23,9***	*22,1*	*26,0*	***17,2***	*9,5*	*18,8*
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions militaires	**9 153**	8 854	299	**8 425**	34	8 391
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	***36,8***	*36,8*	*35,7*	***21,4***	*11,4*	*21,4*
FSPOEIE (ouvriers de l'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)	***25,2***	*24,7*	*28,4*	***19,5***	*12,6*	*19,8*
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)(3)	**Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT**	**12 018**	6 907	5 111	**4 858**	835	4 023
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	***19,4***	*17,9*	*21,3*	***17,3***	*9,0*	*19,0*
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPH	**8 648**	2 390	6 258	**2 278**	913	1 365
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	***22,7***	*18,9*	*24,2*	***14,6***	*9,1*	*18,3*
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT et de la FPH	**20 666**	9 297	11 369	**7 136**	1 748	5 388
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	***20,8***	*18,2*	*22,9*	***16,4***	*9,0*	*18,8*

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 2015

		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]	189 657	953	53 882	28 208
	Durée moyenne (en trimestres)[1]	*16,0*	*4,6*	*11,9*	*16,0*
Bonifications pour enfant	Effectifs de bénéficiaires[1]	718 293	23 571	208 027	320 637
	Durée moyenne (en trimestres)[1]	*8,6*	*8,1*	*9,1*	*9,2*
Bonifications pour bénéfices de campagne	Effectifs de bénéficiaires[1]	153 435	379 204	3 051	1 271
	Durée moyenne (en trimestres)[1]	*5,5*	*29,7*	*3,1*	*3,1*
Bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	Effectifs de bénéficiaires[1]	8 828	167 481	955	6
	Durée moyenne (en trimestres)[1]	*6,5*	*19,3*	*9,3*	*10,0*
Bonifications pour enseignement technique	Effectifs de bénéficiaires[1]	16 939	26	-	-
	Durée moyenne (en trimestres)[1]	*17,0*	*12,6*	-	-
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR [2]	Effectifs de bénéficiaires[1]	106 120	9 686	-	-
	Durée moyenne (en trimestres)[1]	*18,8*	*15,5*	-	-

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.

(2) Dans la FPE, ces bonifications sont attribuées aux policiers, agents de l'administration pénitentiaire, agents des douanes, et ingénieurs du contrôle aérien.

Montants des pensions

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 2014 et 2015 (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	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Effectifs des bénéficiaires de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année	*54 306*	*51 067*	*11 770*	*11 193*	*2 396*	*2 136*	*32 782*	*33 167*	*21 747*	*21 026*
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 055	2 062	*1 533*	*1 611*	*1 877*	*1 955*	*1 220*	*1 217*	*1 405*	*1 413*
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)(3)	2 118	2 126	*1 579*	*1 657*	*1 926*	*2 008*	*1 267*	*1 265*	*1 489*	*1 498*
Hommes	2 280	2 266	*1 628*	*1 706*	*1 981*	*2 058*	*1 374*	*1 363*	*1 567*	*1 574*
Femmes	1 968	1 995	*1 117*	*1 195*	*1 573*	*1 658*	*1 174*	*1 175*	*1 466*	*1 476*
Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros)(4)	322,6	317,3	-	-	*155*	*178*	*196*	*186*	*205*	*199*
Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros)(4)	-138,4	-140,8	*-56*	*-59*	*-109*	*-147*	*-89*	*-91*	*-109*	*-106*
Effectifs des bénéficiaires de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année(5)	*18 457*	*19 069*	*6 934*	*7 477*	*1 416*	*1 955*	*6 439*	*6 889*	*3 287*	*3 527*
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	959	963	*865*	*866*	*852*	*861*	*584*	*587*	*624*	*626*
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	1 002	1 005	*913*	*911*	*891*	*897*	*617*	*622*	*660*	*661*
Hommes	887	895	*667*	*693*	*698*	*711*	*545*	*555*	*628*	*640*
Femmes	1 039	1 041	*916*	*914*	*901*	*907*	*639*	*641*	*692*	*681*

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 sexe (hors pensions d'invalidité), pour les pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2015 (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 2015	Pension mensuelle moyenne totale (en euros)[2]	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Pension mensuelle moyenne totale (en euros)[2]	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Pension mensuelle moyenne totale (en euros)[2]
Toutes catégories statutaires confondues	**47 756**	**2 167**	**29 314**	**1 300,6**	**19 181**	**1 528,3**
Hommes	23 280	2 303	14 162	1 213,2	4 343	1 505,8
Femmes	24 476	2 038	15 152	1 394,1	14 838	1 605,4
Catégorie A	**22 666**	**2 722**	**3 401**	**2 300,2**	**2 119**	**2 119,2**
Hommes	10 448	2 943	1 412	2 477,3	458	2 321,9
Femmes	12 218	2 533	1 989	2 174,3	1 661	2 063,2
Catégorie B	**6 471**	**1 732**	**4 822**	**1 600,5**	**6 579**	**1 685,6**
Hommes	2 448	1 765	2 117	1 656,7	1 203	1 728,8
Femmes	4 023	1 712	2 705	1 556,6	5 376	1 675,9
Catégorie C	**7 003**	**1 281**	**20 565**	**1 021,4**	**10 259**	**1 264,0**
Hommes	2 011	1 250	10 295	1 132,2	2 535	1 298,4
Femmes	4 992	1 294	10 270	910,3	7 724	1 252,7
Hors catégorie[3]	**2 735**	**2 256**	**486**	**3 086**	**204**	**3 582**
Hommes	2 476	2 260	315	3 269	140	3 729
Femmes	259	2 219	171	2 751	64	3 256
Indéterminé[4]	**8 881**	**1 740**	**40**	**1 972,6**	**20**	**1 995,0**
Hommes	5 897	1 770	23	2 269,6	7	2 088,2
Femmes	2 984	1 681	17	1 571	13	1 945

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 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.

Figure 2.4-20 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le sexe, pour les pensions civiles de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2015 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris 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 2015	Pension mensuelle moyenne totale (en euros)[1]	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Pension mensuelle moyenne totale (en euros)[1]	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Pension mensuelle moyenne totale (en euros)[1]
Toutes catégories statutaires confondues	**3 311**	**1 527**	**3 853**	**979,3**	**1 845**	**1 169,7**
Hommes	1 358	1 633	1 618	1 077,5	402	1 220,7
Femmes	1 953	1 454	2 235	907,9	1 443	1 155,6
Catégorie A	**1 212**	**1 899**	**111**	**1 882,6**	**80**	**1 563,8**
Hommes	458	2 073	38	2 226,5	14	1 642,8
Femmes	754	1 793	73	1 708,3	66	1 547,5
Catégorie B	**313**	**1 424**	**236**	**1 408,7**	**377**	**1 398,9**
Hommes	107	1 597	69	1 701,6	48	1 577,7
Femmes	206	1 334	167	1 289,4	329	1 374,2
Catégorie C	**890**	**1 087**	**3 485**	**916,0**	**1 385**	**1 081,7**
Hommes	260	1 091	1 500	1 012,9	339	1 148,4
Femmes	630	1 086	1 985	842,3	1 046	1 060,0
Hors catégorie[2]	**111**	**1 786**	**nd**	**2 809**	**nd**	**3 363**
Hommes	79	1 746	nd	3 041	nd	3 363
Femmes	32	1 884	nd	2 347	ns	nd
Indéterminé[3]	**785**	**1 458**	**15**	**1 318,4**	**nd**	**1 580,7**
Hommes	454	1 487	nd	1 440,2	nd	nd
Femmes	331	1 417	nd	1 212	nd	1 581

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 le SRE, concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(3) 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 sexe (hors pensions d'invalidité), pour les pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2015 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		
	Pensions militaires[1]		
	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Avantage principal mensuel moyen (en euros)	Pension mensuelle moyenne totale (en euros)[2]
Ensemble	**9 605**	**1 814**	**1 867**
Officiers généraux	170	4 426	4 773
Officiers supérieurs	1 089	2 950	3 090
Officiers subalternes	582	2 353	2 427
Sous-officiers	6 494	1 692	1 730
Caporaux et soldats	1 269	866	876
Hommes	**8 765**	**1 853**	**1 910**
Officiers généraux et supérieurs	1 195	3 169	3 342
Officiers subalternes	575	2 356	2 431
Sous-officiers	5 854	1 725	1 765
Caporaux et soldats	1 141	878	889
Femmes	**840**	**1 407**	**1 420**
Officiers généraux et supérieurs	64	2 783	2 845
Officiers subalternes	7	nd	nd
Sous-officiers	641	1 391	1 401
Caporaux et soldats	128	760	763

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).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 2.4-22 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le sexe, pour les pensions militaires de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE en 2015 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		
	Pensions militaires[1]		
	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Avantage principal mensuel moyen (en euros)	Pension mensuelle moyenne totale (en euros)[2]
Ensemble	**1 588**	**378**	**381**
Officiers généraux	0	0	0
Officiers supérieurs	12	1 842	1 869
Officiers subalternes	20	924	936
Sous-officiers	366	775	780
Caporaux et soldats	1 190	232	234
Hommes	**1 340**	**368**	**371**
Officiers généraux et supérieurs	8	nd	nd
Officiers subalternes	15	1 014	1 030
Sous-officiers	272	829	836
Caporaux et soldats	1 045	225	227
Femmes	**248**	**432**	**434**
Officiers généraux et supérieurs	4	nd	nd
Officiers subalternes	5	nd	nd
Sous-officiers	94	617	618
Caporaux et soldats	145	281	282

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).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

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 2015 (flux)

	Pensions civiles y compris La Poste et Orange			Pensions militaires			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 2015	***47 756***	*23 280*	*24 476*	***9 604***	*8 764*	*840*	***29 314***	*14 162*	*15 152*	***19 181***	*4 343*	*14 838*
Montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement)												
1er décile	**1 105**	1 185	1 016	**803**	818	624	**375**	420	350	**782**	890	753
2e décile	**1 405**	1 464	1 347	**1 006**	1 046	775	**724**	825	666	**1 032**	1 110	997
3e décile	**1 602**	1 707	1 530	**1 337**	1 394	943	**883**	999	789	**1 199**	1 231	1 184
4e décile	**1 804**	1 892	1 714	**1 630**	1 681	1 180	**1 042**	1 139	927	**1 327**	1 334	1 326
5e décile	**1 971**	2 046	1 899	**1 806**	1 863	1 391	**1 193**	1 286	1 100	**1 430**	1 423	1 431
6e décile	**2 210**	2 287	2 124	**1 936**	2 047	1 574	**1 354**	1 411	1 272	**1 546**	1 534	1 548
7e décile	**2 454**	2 538	2 386	**2 151**	2 151	1 773	**1 509**	1 543	1 467	**1 705**	1 681	1 712
8e décile	**2 722**	2 805	2 639	**2 373**	2 403	1 891	**1 748**	1 798	1 703	**1 860**	1 847	1 866
9e décile	**3 209**	3 389	2 970	**2 850**	2 874	2 058	**2 110**	2 150	2 052	**2 036**	2 109	2 024

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 2015 (flux)

	Hommes	Femmes	Total
Effectifs de retraités ayant liquidé en 2015	63 163	102 727	165 890
Évolution 2015/2014 (en %)	8,5	7,2	7,7
Âge moyen à la liquidation	63,2	63,2	63,2
Évolution 2015/2014 (en %)	0,4	0,4	0,4
Durée de cotisation moyenne(1) (en années)	5,6	6,0	5,8
Évolution 2015/2014 (en %)	-0,1	0,4	0,2
Montant moyen de la pension de droit direct(2) (en euros)	1 304	800	992
Évolution 2015/2014 (en %)	-3,9	2,2	-0,8

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 2015, 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).

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 2015 (flux)

		Effectifs de retraités ayant liquidé en 2015	Durée de cotisation moyenne(1) (en année)	Pension moyenne annuelle(2) (en euros)
1946	Hommes	659	8,8	2 927
	Femmes	615	7,4	1 358
1947	Hommes	1 195	11,5	5 221
	Femmes	1 114	9,1	2 270
1948	Hommes	1 824	8,6	2 708
	Femmes	2 110	7,2	1 192
1949	Hommes	5 437	8,0	2 059
	Femmes	8 311	6,7	981
1950	Hommes	9 002	7,1	1 978
	Femmes	19 221	6,0	868
1951	Hommes	4 038	6,4	1 697
	Femmes	5 054	6,6	1 077
1952	Hommes	5 954	5,4	1 274
	Femmes	7 809	6,3	904
1953	Hommes	16 721	4,2	714
	Femmes	36 041	5,6	646
1954	Hommes	9 929	4,1	703
	Femmes	15 430	5,5	647
1955	Hommes	6 577	4,5	761
	Femmes	5 446	6,2	814

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 2015, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

NB : Les générations 1946 (69 ans) à 1955 (60 ans) représentent 98% du flux total de départ en 2015. Les départs des générations 1956 et suivantes représentent 778 personnes.

(1) Durée de cotisation tous employeurs confondus, c'est-à-dire en tant qu'agent de la fonction publique ou du secteur semi-public.

(2) Y compris les capitaux uniques (calcul d'une «pension» équivalente au nombre de points acquis).

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 2014 et en 2015 (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	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Effectifs des bénéficiaires des pensions de droit direct versées au cours de l'année	*1 514 724*	*1 530 505*	*385 880*	*386 849*	*69 172*	*68 734*	*515 523*	*537 577*	*496 000*	*509 281*
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 006	2 012	1 662	1 661	1 741	1 757	1 215	1 216	1 321	1 326
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)[3]	2 080	2 085	1 734	1 732	1 801	1 816	1 275	1 275	1 397	1 404
Hommes	2 280	2 285	1 769	1 768	1 905	1 920	1 409	1 409	1 534	1 540
Femmes	1 923	1 930	1 254	1 252	1 402	1 414	1 179	1 180	1 369	1 375
Effectifs des bénéficiaires des pensions de droit dérivé versées au cours de l'année[4]	*307 508*	*308 973*	*163 117*	*160 464*	*34 319*	*33 515*	*109 250*	*111 525*	*50 805*	*52 106*
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	895	898	800	802	770	774	566	566	599	601
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)[3]	944	946	843	845	808	812	609	608	636	637
Hommes	830	836	639	645	597	601	530	531	607	611
Femmes	966	968	845	847	815	819	622	621	651	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.

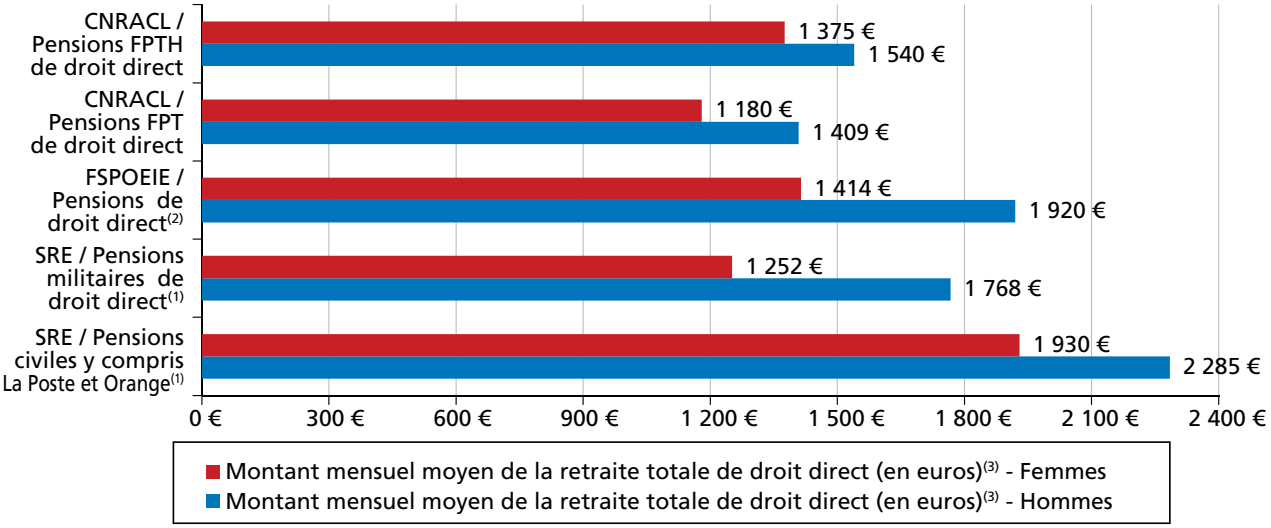
(1) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(2) Y compris pensions anciennement cristallisées pour les civils et les militaires, et soldes de réserve pour les militaires. Les pensions principales d'orphelins sont incluses.

(3) Les données sont issues des titres définitifs uniquement. Les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(4) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

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 2015 (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, des statistiques et des systèmes d'information.

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 les trois versants de la fonction publique en 2014 3.1

3.1 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2014

Dans l'ensemble de la fonction publique en 2014, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 661 euros. Il est de 3 002 euros dans la fonction publique de l'État (FPE), de 2 257 euros dans la fonction publique territoriale (FPT) et de 2 675 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 2 205 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés (et le salaire net médian à 1 957 euros). Il s'élève à 2 477 euros mensuels dans la FPE (et le salaire net médian à 2 276 euros), à 1 877 euros dans la FPT (et le salaire net médian à 1 688 euros) et à 2 223 euros dans la FPH (et le salaire net médian à 1 881 euros) et à 2 226 euros dans le secteur privé.

En 2014, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,7 %, à un rythme moins dynamique que le salaire brut moyen (+1,0 %), en lien avec l'augmentation du taux de cotisation salariale pour les pensions des fonctionnaires et des contractuels. Dans un contexte de rebond après un ralentissement lié à la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires, et suite notamment à la revalorisation de la grille indiciaire des agents de catégorie C, l'évolution du salaire net s'accélère en 2014 dans chacun des versants de la fonction publique.

Compte tenu du ralentissement de l'inflation (+0,5 % contre +0,9 % en 2013), le salaire net moyen augmente de 0,2 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique pour 0,6 % dans le secteur privé. Dans la FPE, il baisse de 0,2 % (après -0,7 % en 2013), et augmente de 0,8 % dans la FPT (après -0,1 % en 2013) et de 0,3 % dans la FPH (après -0,5 % en 2013).

L'éventail des rémunérations, mesuré par le ratio entre le salaire au-delà duquel se situent les 10 % les mieux rémunérés et celui en deçà duquel se trouvent les 10 % les moins rémunérés, s'élargit très légèrement dans la FPE (+0,04), reste stable dans la FPT et diminue dans la FPH (-0,03).

Dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP), c'est-à-dire le salaire net moyen des personnes présentes tout au long de deux années consécutives chez le même employeur avec la même quotité de travail, a augmenté de 1,8 % en euros constants. Dans chaque versant, l'évolution de la RMPP a accéléré en valeur courante et bénéficié du ralentissement de l'inflation. Ainsi, elle augmente en pouvoir d'achat plus fortement dans la FPE (+1,6 % après +0,5 % en 2013) et la FPT (+2,1 % après +0,8 %) que dans la FPH (+1,5 % après +0,9 %). Cette accélération s'explique notamment par un rééquilibrage après un ralentissement lié à la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et par la revalorisation de la grille indiciaire des agents de catégorie C.

Toutefois, du fait des éléments variables de rémunération, 31 % des agents « en place » en 2013 et 2014 dans la fonction publique ont enregistré une baisse de salaire net en euros constants. C'est le cas de 37 % des agents dans la FPE, de 24 % dans la FPT et de 33 % dans la FPH. Cette part recule fortement dans chacun des versants par rapport à l'année précédente, suite notamment au ralentissement de l'indice des prix à la consommation.

La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé. En 2014, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'élève à 2 205 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés et le salaire net médian à 1 957 euros. Hors bénéficiaires de contrats aidés, le salaire mensuel net moyen est de 2 232 euros et le salaire net médian de 1 979 euros par mois, soit 1 % supérieur aux salaires moyens et médians, y compris contrats aidés. Dans le secteur privé, le salaire net moyen s'élève à 2 202 euros et le salaire net médian à 1 783 euros.

Figure 3.1-1 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2014
(en euros)

	FPE (ministères et établissements publics)					FPT					FPH					Ensemble FP				
	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**	**3 002**	**2 773**	**1 804**	**4 316**	**100,0**	**2 257**	**2 027**	**1 597**	**3 166**	**100,0**	**2 675**	**2 262**	**1 737**	**3 729**	**100,0**	**2 661**	**2 364**	**1 670**	**3 899**
Fonctionnaires	73,1	3 182	2 900	2 134	4 480	79,3	2 338	2 109	1 701	3 230	75,0	2 502	2 315	1 833	3 343	75,7	2 716	2 457	1 801	3 877
dont catégorie A	*47,4*	*3 480*	*3 130*	*2 347*	*4 954*	*7,4*	*3 915*	*3 649*	*2 654*	*5 481*	*18,4*	*3 017*	*2 771*	*2 193*	*4 004*	*26,6*	*3 455*	*3 132*	*2 319*	*4 914*
dont catégorie B	*14,0*	*2 907*	*2 857*	*2 233*	*3 583*	*11,4*	*2 760*	*2 703*	*2 116*	*3 422*	*17,3*	*2 810*	*2 833*	*2 117*	*3 417*	*13,8*	*2 836*	*2 802*	*2 157*	*3 497*
dont catégorie C	*11,5*	*2 291*	*2 202*	*1 805*	*2 832*	*60,4*	*2 065*	*1 983*	*1 669*	*2 551*	*39,3*	*2 125*	*2 072*	*1 764*	*2 561*	*35,2*	*2 110*	*2 035*	*1 707*	*2 598*
Contractuels	16,2	2 516	2 193	1 460	3 953	16,6	2 047	1 789	1 514	2 862	18,1	1 949	1 827	1 560	2 447	16,4	2 230	1 894	1 501	3 307
Autres catégories et statuts	8,1	2 841	2 741	2 036	3 769	0,6	1 913	1 266	1 103	4 226	7,0	6 418	6 386	3 425	9 200	5,1	3 860	3 010	2 030	7 516
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	**97,4**	**3 043**	**2 801**	**1 912**	**4 344**	**96,4**	**2 286**	**2 049**	**1 639**	**3 194**	**98,4**	**2 694**	**2 274**	**1 758**	**3 750**	**97,3**	**2 694**	**2 392**	**1 717**	**3 926**
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 469	1 447	1 420	1 511	3,6	1 483	1 446	1 426	1 579	1,6	1 517	1 486	1 395	1 649	2,7	1 482	1 447	1 421	1 582
Femmes	60,0	2 816	2 655	1 734	3 968	58,0	2 167	1 956	1 587	3 024	77,4	2 527	2 242	1 736	3 424	63,0	2 522	2 286	1 654	3 590
Hommes	40,0	3 281	2 996	1 946	4 852	42,0	2 383	2 149	1 616	3 372	22,6	3 183	2 349	1 743	6 540	37,0	2 898	2 520	1 707	4 429
Moins de 30 ans	10,8	2 095	2 096	1 446	2 766	11,7	1 771	1 716	1 445	2 185	16,8	1 995	1 957	1 609	2 375	13,5	1 969	1 891	1 449	2 500
30-39 ans	24,8	2 630	2 526	1 832	3 453	20,1	2 164	1 997	1 632	2 880	24,7	2 471	2 209	1 754	3 194	23,5	2 458	2 312	1 710	3 276
40-49 ans	30,7	3 057	2 891	1 976	4 210	31,2	2 279	2 057	1 650	3 183	28,0	2 689	2 301	1 785	3 642	30,6	2 696	2 460	1 736	3 846
50-59 ans	27,1	3 408	3 154	2 064	4 923	31,2	2 406	2 158	1 650	3 437	26,6	3 049	2 615	1 820	4 267	27,7	2 963	2 659	1 750	4 394
60 ans et plus	6,6	3 966	3 642	2 169	6 091	5,9	2 640	2 259	1 659	4 141	4,0	4 199	3 235	1 852	8 377	4,7	3 678	3 228	1 822	6 095

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Figure 3.1-2 : Salaires nets mensuels en 2014 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

(en euros)

	FPE (ministères et établissements publics)					FPT					FPH					Ensemble FP				
	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**	**2 477**	**2 276**	**1 483**	**3 579**	**100,0**	**1 877**	**1 688**	**1 314**	**2 633**	**100,0**	**2 223**	**1 881**	**1 437**	**3 105**	**100,0**	**2 205**	**1 957**	**1 376**	**3 228**
Fonctionnaires	73,1	2 646	2 397	1 770	3 739	79,3	1 952	1 760	1 414	2 694	75,0	2 085	1 928	1 531	2 778	75,7	2 262	2 041	1 502	3 225
dont catégorie A	*47,4*	*2 893*	*2 591*	*1 935*	*4 140*	*7,4*	*3 280*	*3 049*	*2 205*	*4 620*	*18,4*	*2 518*	*2 305*	*1 823*	*3 346*	*26,6*	*2 876*	*2 596*	*1 914*	*4 110*
dont catégorie B	*14,0*	*2 410*	*2 364*	*1 856*	*2 965*	*11,4*	*2 299*	*2 250*	*1 759*	*2 862*	*17,3*	*2 334*	*2 350*	*1 754*	*2 844*	*13,8*	*2 356*	*2 325*	*1 791*	*2 905*
dont catégorie C	*11,5*	*1 913*	*1 837*	*1 508*	*2 357*	*60,4*	*1 723*	*1 657*	*1 386*	*2 134*	*39,3*	*1 773*	*1 730*	*1 473*	*2 131*	*35,2*	*1 761*	*1 700*	*1 421*	*2 169*
Contractuels	16,2	2 030	1 775	1 194	3 150	16,6	1 670	1 463	1 237	2 313	18,1	1 591	1 493	1 273	1 989	16,4	1 809	1 547	1 227	2 657
Autres catégories et statuts	8,1	2 260	2 165	1 609	3 032	0,6	1 671	1 170	1 027	3 468	7,0	5 347	5 299	2 832	7 697	5,1	3 147	2 395	1 608	6 257
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	**97,4**	**2 511**	**2 299**	**1 578**	**3 602**	**96,4**	**1 902**	**1 707**	**1 352**	**2 656**	**98,4**	**2 239**	**1 891**	**1 455**	**3 123**	**97,3**	**2 232**	**1 979**	**1 418**	**3 252**
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 199	1 183	1 159	1 231	3,6	1 212	1 183	1 161	1 292	1,6	1 241	1 216	1 140	1 349	2,7	1 211	1 183	1 159	1 294
Femmes	60,0	2 318	2 177	1 425	3 275	58,0	1 800	1 629	1 305	2 509	77,4	2 098	1 865	1 435	2 846	63,0	2 087	1 892	1 361	2 970
Hommes	40,0	2 715	2 466	1 606	4 033	42,0	1 984	1 789	1 333	2 807	22,6	2 653	1 951	1 442	5 465	37,0	2 406	2 087	1 410	3 684
Moins de 30 ans	10,8	1 721	1 715	1 183	2 294	11,7	1 466	1 415	1 182	1 813	16,8	1 650	1 614	1 317	1 982	13,5	1 625	1 561	1 186	2 068
30-39 ans	24,8	2 169	2 074	1 503	2 863	20,1	1 802	1 669	1 346	2 397	24,7	2 055	1 840	1 453	2 663	23,5	2 036	1 910	1 413	2 718
40-49 ans	30,7	2 522	2 372	1 637	3 496	31,2	1 898	1 716	1 363	2 649	28,0	2 238	1 915	1 483	3 040	30,6	2 235	2 036	1 439	3 190
50-59 ans	27,1	2 814	2 591	1 707	4 080	31,2	1 999	1 791	1 364	2 855	26,6	2 534	2 164	1 516	3 568	27,7	2 454	2 196	1 452	3 645
60 ans et plus	6,6	3 286	2 993	1 795	5 059	5,9	2 193	1 873	1 368	3 437	4,0	3 503	2 672	1 538	6 994	4,7	3 053	2 661	1 510	5 070

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Figure 3.1-3 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2014 dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (ministères et établissements publics)				FPT				FPH				Ensemble FP			
	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	**0,3**	**0,7**	**-1,2**	**0,4**	**1,3**	**1,7**	**1,0**	**1,0**	**0,8**	**1,1**	**1,7**	**0,2**	**0,7**	**0,9**	**0,8**	**0,4**
Fonctionnaires	0,7	0,8	0,8	0,6	1,9	2,1	2,1	1,4	1,0	1,2	1,8	0,2	1,0	1,1	1,9	0,6
dont catégorie A	*0,4*	*0,7*	*0,5*	*0,4*	*0,6*	*0,7*	*0,4*	*0,7*	*0,5*	*0,5*	*1,1*	*0,0*	*0,4*	*0,6*	*0,6*	*0,5*
dont catégorie B	*0,4*	*0,5*	*0,4*	*0,2*	*0,6*	*0,7*	*0,7*	*0,3*	*0,1*	*-0,1*	*0,5*	*0,0*	*0,4*	*0,3*	*0,4*	*0,3*
dont catégorie C	*1,8*	*1,7*	*2,4*	*1,5*	*2,0*	*2,1*	*2,0*	*1,7*	*1,7*	*1,9*	*1,9*	*1,3*	*1,8*	*2,0*	*2,1*	*1,4*
Contractuels	1,3	1,1	0,7	0,6	0,2	1,0	1,6	-2,1	1,3	1,9	0,8	0,6	1,1	1,5	1,3	0,3
Autres catégories et statuts	0,2	0,2	-0,8	0,4	9,5	1,1	1,0	17,6	0,5	0,4	1,6	0,4	0,8	0,6	-0,7	0,7
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	**0,7**	**1,0**	**0,7**	**0,5**	**1,7**	**2,0**	**1,8**	**1,2**	**1,0**	**1,2**	**2,0**	**0,3**	**1,0**	**1,1**	**1,7**	**0,6**
Bénéficiaires de contrats aidés	-0,2	0,7	0,9	-2,1	0,5	0,7	0,4	0,3	1,0	1,1	0,9	0,9	0,3	0,7	0,7	-0,0
Femmes	0,4	0,8	-1,3	0,5	1,7	2,1	1,1	1,2	1,0	1,2	1,7	0,3	0,9	1,0	0,9	0,7
Hommes	0,4	0,5	-0,1	0,4	1,0	1,2	0,2	0,8	0,5	0,9	1,6	0,1	0,4	0,7	0,6	0,3
Moins de 30 ans	-0,3	-0,6	0,6	2,6	-0,1	-0,1	0,7	-0,2	0,8	0,6	0,8	0,4	0,0	-0,1	-0,2	0,6
30-39 ans	0,1	0,5	-1,4	0,1	1,6	1,9	1,5	1,1	1,2	1,4	1,9	0,5	0,8	0,8	1,2	0,3
40-49 ans	0,3	0,5	1,0	-0,1	1,9	2,1	1,8	1,6	0,7	1,3	2,0	-0,3	0,9	1,3	1,7	0,4
50-59 ans	0,4	0,7	0,1	0,6	1,2	1,5	1,9	0,5	0,4	0,2	1,7	-0,2	0,4	0,3	1,5	0,2
60 ans et plus	-0,7	-0,7	-0,4	-0,9	0,5	1,2	1,6	-0,4	-2,2	-1,2	1,2	-1,3	-1,3	-1,4	0,4	-1,8

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Lecture : En 2014 dans la FPE, le salaire net moyen a évolué de 0,3 % ; le salaire net médian a augmenté de 0,7 % ; le premier décile a diminué de -1,2 % et le neuvième décile a augmenté de 0,4 %.

Figure 3.1-4 : Proportion d'agents en place en 2013 et 2014 [1] et dont le salaire net a diminué en 2014 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (ministères et établissements publics)			FPT			FPH			Ensemble FP		
	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)
Ensemble	67,6	29,4	36,6	67,2	19,3	24,2	67,8	27,6	32,7	67,5	25,4	31,3
Fonctionnaires	75,1	28,7	36,0	76,0	18,9	23,8	75,8	26,6	31,7	75,1	24,7	30,6
dont catégorie A	*73,8*	*31,7*	*39,2*	*75,0*	*21,5*	*28,2*	*72,2*	*30,3*	*35,9*	*73,3*	*30,6*	*37,8*
dont catégorie B	*78,5*	*28,1*	*36,2*	*74,6*	*24,1*	*31,0*	*74,5*	*35,8*	*42,7*	*75,7*	*29,2*	*36,7*
dont catégorie C	*77,2*	*18,1*	*23,1*	*76,4*	*17,7*	*22,0*	*78,0*	*21,1*	*25,3*	*76,3*	*18,7*	*23,1*
Contractuels	37,2	27,9	33,3	36,8	23,0	27,7	34,8	28,2	33,4	39,1	25,0	29,9
Autres catégories et statuts	73,3	37,6	46,0	12,6	20,8	23,6	64,5	39,1	44,3	68,4	37,9	45,4
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	68,8	29,5	36,6	68,7	19,3	24,2	68,5	27,6	32,7	68,7	25,4	31,3
Bénéficiaires de contrats aidés	10,1	22,0	26,3	10,3	15,1	19,5	7,8	28,5	35,1	10,1	18,8	23,1
Femmes	64,6	27,6	35,5	61,1	17,4	22,0	66,0	27,4	32,6	63,8	24,3	30,4
Hommes	72,0	31,8	38,1	75,4	21,5	26,6	73,8	28,1	33,0	73,6	27,0	32,6
Moins de 30 ans	34,1	28,2	32,8	40,0	16,6	20,0	44,2	24,6	28,3	38,0	23,2	27,2
30-39 ans	63,0	27,8	33,9	63,7	15,9	19,9	60,1	24,7	28,8	61,5	23,3	28,3
40-49 ans	77,2	29,6	37,0	73,4	19,4	24,4	74,2	26,4	31,4	74,9	25,3	31,3
50-59 ans	78,6	30,0	38,1	76,2	21,3	26,7	81,5	30,3	36,6	79,8	26,8	33,5
60 ans et plus	50,0	33,7	41,5	47,0	22,5	28,2	78,6	38,3	44,9	60,2	30,9	37,7

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

NB : Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : 67,6 % des agents présents dans la FPE en 2014 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2013 et 2014. Le salaire net a diminué pour 29,4 % de ces agents et pour 36,6 % en euros constants.

Figure 3.1-5 : Évolutions en 2014 en euros constants du salaire net des agents en place en 2013 et 2014 (1) dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi
[en %]

	FPE (ministères et établissements publics)				FPT				FPH				Ensemble FP			
	Salaire moyen (RMPP)	Distribution des évolutions individuelles			Salaire moyen (RMPP)	Distribution des évolutions individuelles			Salaire moyen (RMPP)	Distribution des évolutions individuelles			Salaire moyen (RMPP)	Distribution des évolutions individuelles		
		Médiane	1er décile	9ème décile		Médiane	1er décile	9ème décile		Médiane	1er décile	9ème décile		Médiane	1er décile	9ème décile
Ensemble	1,6	1,1	-3,3	8,1	2,1	1,7	-2,0	7,1	1,5	1,5	-3,5	7,6	1,8	1,5	-3,0	7,6
Fonctionnaires	1,6	1,2	-3,2	7,8	2,0	1,7	-2,0	6,7	1,6	1,6	-3,3	7,5	1,7	1,5	-2,8	7,3
dont catégorie A	1,6	0,9	-3,7	8,5	2,2	1,6	-1,3	7,0	1,8	1,3	-3,9	8,5	1,7	1,6	-2,9	11,1
dont catégorie B	1,1	0,9	-2,3	5,6	1,7	1,4	-2,0	6,3	1,0	0,7	-3,6	7,3	1,2	0,4	-4,5	9,3
dont catégorie C	2,1	2,0	-2,0	7,3	2,1	1,8	-2,1	6,8	1,8	1,9	-2,9	7,2	2,0	0,2	-2,8	9,5
Contractuels	2,8	1,3	-3,6	12,6	3,0	1,8	-2,3	11,2	1,2	1,2	-3,5	6,7	2,8	1,1	-3,6	8,3
Autres catégories et statuts	1,3	0,4	-4,1	8,7	6,1	7,2	-0,9	24,5	1,1	0,6	-5,9	11,1	1,2	1,0	-2,6	6,1
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,6	1,1	-3,3	8,1	2,1	1,7	-2,0	7,1	1,5	1,5	-3,5	7,6	1,8	1,8	-2,3	6,9
Bénéficiaires de contrats aidés	-0,1	0,2	-4,5	2,7	3,6	0,6	-1,5	12,4	3,4	1,5	-3,2	13,5	2,1	1,5	-3,0	7,6
Femmes	1,8	1,2	-3,0	8,3	2,3	1,8	-1,7	7,0	1,5	1,5	-3,5	7,5	1,9	1,9	-3,7	9,7
Hommes	1,4	1,0	-3,7	7,8	2,0	1,6	-2,5	7,2	1,5	1,5	-3,6	8,0	1,6	1,8	-3,0	8,8
Moins de 30 ans	2,8	1,3	-4,5	11,0	3,1	2,2	-2,1	9,7	2,1	2,1	-4,2	9,0	2,6	1,5	-2,9	7,5
30-39 ans	2,2	1,5	-3,6	9,3	2,8	2,0	-1,6	8,1	2,3	1,9	-3,7	9,0	2,4	1,2	-2,8	6,7
40-49 ans	1,7	1,1	-3,4	8,1	2,1	1,7	-2,1	6,8	1,6	1,5	-3,2	7,4	1,8	0,9	-3,2	6,3
50-59 ans	1,3	0,9	-3,0	7,1	1,8	1,5	-2,2	6,4	1,1	1,1	-3,3	6,6	1,4	1,5	-2,8	7,7
60 ans et plus	0,7	0,5	-3,4	6,2	1,7	1,4	-2,1	6,5	0,2	0,4	-4,1	6,1	0,8	1,4	-3,2	7,6

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

NB : Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : Dans la FPE, parmi les agents en place en 2013 et 2014, le salaire net moyen a évolué de 1,6 % en euros constants. Pour la moitié des agents en place en 2013 et 2014, le salaire net a augmenté de plus de 1,1 % en euros constants. Il a diminué de plus de 3,3 % pour 10 % des agents et augmenté de moins de 8,1 % pour 90 % des agents.

Encadré 1 : Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes moins importants en moyenne dans la fonction publique que dans le secteur privé.

L'écart de rémunération moyenne entre femmes et hommes est moins important dans la fonction publique (le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 13,3 % à celui des hommes en 2014) que dans le secteur privé (écart de 18,6 %). Au sein de la fonction publique, les écarts sont plus forts dans la FPH (20,9 % en 2014) en raison d'écarts importants dans le secteur hospitalier public (21,4 %), alors qu'ils sont réduits à 7,7 % dans le secteur médicosocial. Viennent ensuite la FPE (14,6 %) et la FPT (9,3 %).

La DGAFP et le Défenseur des droits ont financé un appel à projets de recherche sur la question des inégalités de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique[4].

Les premiers enseignements en sont les suivants :

À partir des données de salaires relatives aux agents à temps complet en 2009, Meurs *et al.* (2015) ont mis en évidence que les caractéristiques observables 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, seulement le sixième dans le privé, tandis qu'elles n'expliquent rien dans la FPT. Reste l'exception de la fonction publique hospitalière où ces caractéristiques différentes entre femmes et hommes expliquent les deux tiers de la différence constatée.

De plus, l'écart de salaire moyen varie en fonction de la plus ou moins grande dispersion des salaires. Ainsi, la pénalité salariale liée à un moins bon positionnement des femmes dans la hiérarchie des rémunérations est mécaniquement plus prononcée dans le secteur privé, où la dispersion est relativement forte, que dans la fonction publique, et le faible écart de salaires entre les femmes et les hommes dans la FPT pourrait résulter d'une moindre dispersion des rémunérations. Autrement dit, être en haut de la hiérarchie salariale « rapporte » relativement moins dans le public qu'une position similaire dans le secteur privé.

Meurs *et al.* (2015) ont également confirmé l'existence d'une forme de plafond de verre : tant dans la fonction publique de l'État et territoriale que dans le secteur privé, plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder. Seule une très faible part de l'écart des probabilités relatives entre femmes et hommes provient de différences de caractéristiques individuelles observables (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**.

Par ailleurs, Narcy *et al.* (2015) ont mis en évidence 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. Inversement, la naissance d'un enfant semble engendrer une prime pour les hommes. **Cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants**.

Lebon *et al.* (2015) analysent les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en fonction de l'âge et de la catégorie hiérarchique. Dans l'ensemble de la fonction publique, l'écart de rémunération totale entre les femmes et les hommes s'accroît avec l'âge. À 25 ans, l'écart entre les femmes et les hommes serait de 6 % à 8 % selon la catégorie hiérarchique. Ces excédents de rémunération dont bénéficient les hommes doubleraient, voire plus, pour la catégorie A, à l'âge de 50 ans. La proportion du différentiel de rémunérations entre les femmes et les hommes ayant pour origine les primes est beaucoup plus importante pour les catégories B et C, avec respectivement 42 % et 38 %, que pour la catégorie A où, à 50 ans, le manque à gagner moyen des femmes en termes de primes représente 20 % de l'ensemble des écarts de rémunération constatés.

4 Pour la synthèse des résultats, voir DGAFP (2015). Pour les rapports complets de recherche, voir Meurs *et al.* (2015), Narcy *et al.* (2015) ainsi que Lebon *et al.* (2015).

Figure 3.1-6 : Salaires nets mensuels moyens en 2014 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

	Niveaux mensuels moyens (en euros)			Évolution 2014/2013 en euros courants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
FPE (ministères)	2 388	2 754	2 531	0,8	0,5	0,6
Cadres	2 825	3 306	3 032	0,2	-0,2	-0,0
dont cadres hors enseignants	3 722	4 296	4 024	0,3	0,1	0,1
Professions intermédiaires	2 256	2 547	2 339	0,8	0,6	0,7
Employés, ouvriers	1 912	2 244	2 088	1,2	0,8	1,0
FPE (ministères et établissements publics)	**2 318**	**2 715**	**2 477**	**0,4**	**0,4**	**0,3**
Cadres	2 847	3 290	3 054	0,3	-0,2	-0,0
dont cadres hors enseignants	3 395	3 810	3 617	0,2	-0,4	-0,2
Professions intermédiaires	2 172	2 411	2 243	-0,5	-0,3	-0,5
Employés, ouvriers	1 841	2 173	1 996	2,1	1,3	1,7
FPT	**1 800**	**1 984**	**1 877**	**1,7**	**1,0**	**1,3**
Cadres	3 039	3 560	3 273	1,7	1,1	1,3
Professions intermédiaires	2 181	2 303	2 224	1,1	0,7	1,0
Employés, ouvriers	1 581	1 757	1 657	1,9	1,2	1,6
Secteur hospitalier public	**2 140**	**2 723**	**2 274**	**1,0**	**0,5**	**0,8**
Cadres	**4 156**	**5 430**	**4 767**	**0,3**	**0,8**	**0,3**
médecins et pharmaciens	*4 315*	*5 662*	*4 964*	*0,4*	*0,9*	*0,4*
cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)	*3 312*	*4 129*	*3 695*	*0,4*	*0,7*	*0,4*
Professions intermédiaires	**2 282**	**2 377**	**2 297**	**0,2**	**-0,1**	**0,2**
P.I. soignantes et sociales	*2 313*	*2 386*	*2 324*	*0,3*	*-0,1*	*0,2*
P.I. administratives et techniques	*2 035*	*2 335*	*2 108*	*0,3*	*-0,2*	*0,2*
Employés, ouvriers	**1 706**	**1 727**	**1 711**	**1,8**	**1,6**	**1,7**
dont : agents de service et employés administratifs	*1 715*	*1 749*	*1 720*	*1,7*	*1,4*	*1,7*
ouvriers	*1 592*	*1 703*	*1 668*	*2,0*	*1,7*	*1,8*
Secteur social et médico-social	**1 755**	**1 902**	**1 782**	**1,1**	**0,1**	**0,9**
Cadres	3 194	4 152	3 533	1,0	-0,5	0,2
Professions intermédiaires	2 113	2 135	2 118	0,3	0,4	0,3
Employés, ouvriers	1 625	1 633	1 626	1,3	0,5	1,2
FPH	**2 098**	**2 653**	**2 223**	**1,0**	**0,5**	**0,8**
Cadres	4 118	5 393	4 725	0,4	0,8	0,3
Professions intermédiaires	2 274	2 359	2 288	0,2	-0,1	0,2
Employés, ouvriers	1 693	1 715	1 698	1,7	1,4	1,6
Secteur privé	**1 963**	**2 411**	**2 226**	**1,5**	**0,9**	**1,1**
Cadres	3 532	4 412	4 109	2,0	0,8	1,0
Professions intermédiaires	2 080	2 417	2 271	0,6	1,0	0,8
Employés, ouvriers	1 559	1 747	1 667	1,1	1,0	1,0

Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information locales, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont provisoires.

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue «Les rémunérations dans la fonction publique en 2014» du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2016). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 3.1-7 : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2014 (1ère partie)

(en euros)

		FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Secteur hospitalier public		Secteur social et médico-social	
		Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen
Ensemble des fonctionnaires		**100,0**	**2 646**	**100,0**	**1 952**	**100,0**	**2 085**	**100,0**	**2 104**	**100,0**	**1 896**
Catégorie A	**Ensemble**	**64,9**	**2 893**	**9,4**	**3 280**	**24,5**	**2 518**	**26,1**	**2 504**	**8,7**	**2 913**
	-30 ans	4,5	1 997	0,2	2 192	5,2	1 918	5,6	1 918	1,0	1 955
	30-39 ans	17,1	2 386	2,0	2 722	8,0	2 228	8,5	2 223	2,1	2 453
	40-49 ans	21,5	2 860	2,9	3 226	6,1	2 692	6,4	2 689	2,6	2 748
	50-59 ans	17,4	3 366	3,3	3 541	4,6	3 225	4,8	3 211	2,5	3 488
	60 ans et +	4,5	4 032	1,0	3 936	0,8	3 948	0,8	3 911	0,6	4 381
Catégorie B	**Ensemble**	**19,2**	**2 410**	**14,4**	**2 299**	**23,0**	**2 334**	**23,8**	**2 345**	**15,3**	**2 159**
	-30 ans	1,0	1 884	0,5	1 782	1,9	1 794	2,0	1 799	0,9	1 669
	30-39 ans	4,9	2 186	3,2	2 030	5,0	2 016	5,1	2 026	3,9	1 888
	40-49 ans	6,2	2 436	4,8	2 297	6,9	2 350	7,2	2 363	4,8	2 164
	50-59 ans	5,8	2 595	5,0	2 482	8,2	2 594	8,5	2 605	4,9	2 403
	60 ans et +	1,3	2 724	0,9	2 541	1,0	2 678	1,0	2 689	0,8	2 532
Catégorie C	**Ensemble**	**15,7**	**1 913**	**76,2**	**1 723**	**52,4**	**1 773**	**50,0**	**1 781**	**76,1**	**1 727**
	-30 ans	0,8	1 744	4,6	1 573	4,5	1 615	4,4	1 617	5,9	1 602
	30-39 ans	2,7	1 810	14,5	1 687	11,6	1 687	11,2	1 688	15,5	1 679
	40-49 ans	5,0	1 885	26,0	1 722	17,6	1 757	16,6	1 762	28,0	1 732
	50-59 ans	5,9	1 977	26,6	1 760	17,2	1 877	16,4	1 892	24,5	1 778
	60 ans et +	1,3	2 041	4,4	1 776	1,5	1 924	1,4	1 946	2,1	1 781

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL – Département des études, et des statistiques locales et DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue «Les rémunérations dans la fonction publique en 2014» du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2016). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 3.1-7 : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2014 (2ème partie)

(en euros)

		FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Secteur hospitalier public		Secteur social et médico-social	
		Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen
Femmes fonctionnaires		**100,0**	**2 475**	**57,1**	**1 873**	**100,0**	**2 074**	**100,0**	**2 096**	**100,0**	**1 869**
Catégorie A	**Ensemble**	**68,1**	**2 658**	**5,8**	**3 034**	**25,7**	**2 447**	**27,5**	**2 438**	**8,6**	**2 710**
	-30 ans	5,5	1 959	0,2	2 154	5,7	1 914	6,2	1 913	1,1	1 946
	30-39 ans	19,7	2 275	1,3	2 618	8,6	2 213	9,2	2 209	2,2	2 381
	40-49 ans	22,7	2 675	1,7	3 015	6,3	2 656	6,7	2 656	2,6	2 648
	50-59 ans	16,6	3 107	2,1	3 255	4,5	3 122	4,7	3 115	2,2	3 265
	60 ans et +	3,6	3 640	0,5	3 537	0,6	3 566	0,7	3 543	0,4	3 884
Catégorie B	**Ensemble**	**15,0**	**2 336**	**9,2**	**2 224**	**23,9**	**2 320**	**24,9**	**2 329**	**14,2**	**2 158**
	-30 ans	0,8	1 814	0,4	1 745	2,0	1 787	2,1	1 792	0,9	1 668
	30-39 ans	3,2	2 090	2,2	2 000	5,2	2 008	5,3	2 017	3,6	1 884
	40-49 ans	4,3	2 298	3,1	2 243	7,3	2 343	7,6	2 353	4,4	2 180
	50-59 ans	5,4	2 509	3,0	2 385	8,5	2 578	8,9	2 587	4,5	2 407
	60 ans et +	1,4	2 651	0,6	2 449	1,0	2 642	1,0	2 650	0,7	2 538
Catégorie C	**Ensemble**	**16,8**	**1 857**	**42,1**	**1 636**	**50,4**	**1 768**	**47,6**	**1 776**	**77,3**	**1 722**
	-30 ans	0,8	1 697	2,4	1 523	4,7	1 619	4,5	1 621	6,3	1 602
	30-39 ans	2,5	1 744	7,5	1 608	11,5	1 694	11,0	1 696	15,9	1 682
	40-49 ans	4,9	1 793	14,5	1 633	17,0	1 756	15,8	1 761	28,6	1 730
	50-59 ans	7,0	1 925	14,8	1 660	16,0	1 867	15,1	1 884	24,4	1 768
	60 ans et +	1,6	2 004	2,8	1 694	1,3	1 882	1,2	1 905	2,1	1 758
Hommes fonctionnaires		**100,0**	**2 892**	**42,9**	**2 057**	**100,0**	**2 130**	**100,0**	**2 139**	**100,0**	**2 027**
Catégorie A	**Ensemble**	**60,4**	**3 275**	**3,6**	**3 679**	**19,8**	**2 889**	**20,8**	**2 852**	**9,2**	**3 832**
	-30 ans	3,0	2 098	0,1	2 286	2,9	1 952	3,1	1 950	0,4	2 079
	30-39 ans	13,3	2 623	0,7	2 933	5,4	2 325	5,8	2 311	1,3	3 065
	40-49 ans	19,9	3 166	1,2	3 540	5,3	2 862	5,6	2 844	2,4	3 265
	50-59 ans	18,5	3 700	1,3	4 009	4,8	3 611	4,9	3 578	3,6	4 170
	60 ans et +	5,8	4 385	0,4	4 410	1,4	4 673	1,3	4 634	1,5	5 038
Catégorie B	**Ensemble**	**25,2**	**2 473**	**5,2**	**2 432**	**19,7**	**2 402**	**19,6**	**2 423**	**20,6**	**2 163**
	-30 ans	1,4	1 942	0,1	1 905	1,5	1 830	1,6	1 837	0,8	1 672
	30-39 ans	7,3	2 246	1,0	2 094	4,2	2 056	4,2	2 072	5,0	1 904
	40-49 ans	8,9	2 531	1,8	2 392	5,6	2 391	5,5	2 420	6,6	2 112
	50-59 ans	6,3	2 701	1,9	2 634	7,1	2 672	7,1	2 695	6,9	2 390
	60 ans et +	1,2	2 844	0,4	2 682	1,2	2 796	1,2	2 822	1,3	2 519
Catégorie C	**Ensemble**	**14,1**	**2 009**	**34,1**	**1 830**	**60,5**	**1 792**	**59,6**	**1 797**	**70,2**	**1 752**
	-30 ans	0,9	1 799	2,2	1 627	3,9	1 597	3,9	1 597	4,0	1 600
	30-39 ans	2,9	1 891	7,0	1 772	12,3	1 660	12,1	1 660	14,0	1 662
	40-49 ans	5,1	2 015	11,5	1 834	20,2	1 760	19,7	1 763	25,3	1 742
	50-59 ans	4,4	2 096	11,8	1 887	21,9	1 907	21,6	1 916	24,8	1 826
	60 ans et +	0,8	2 144	1,6	1 923	2,3	2 020	2,3	2 029	2,1	1 894

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL – Département des études, et des statistiques locales et DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2014" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2016). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 3.1-8 : Évolution de la rémunération moyenne des personnes en place (*) (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique et proportion d'agents pris en compte dans le calcul de la RMPP en 2014

en % d'évolution et % des effectifs de l'année précédente	FPE (ministères et établissements publics)				FPT				FPH				SHP [2]				SMS			
	Part des agents de 2013 présents en 2014	Évolution de la RMPP brute[1]	Évolution de la RMPP nette[1]	Part d'agents dont le salaire net a moins évolué que les prix[1]	Part des agents de 2013 présents en 2014	Évolution de la RMPP brute[2]	Évolution de la RMPP nette[2]	Part d'agents dont le salaire net a moins évolué que les prix[1]	Part des agents de 2013 présents en 2014	Évolution de la RMPP brute[2]	Évolution de la RMPP nette[2]	Part d'agents dont le salaire net a moins évolué que les prix[1]	Part des agents de 2013 présents en 2014	Évolution de la RMPP brute[2]	Évolution de la RMPP nette[2]	Part d'agents dont le salaire net a moins évolué que les prix[1]	Part des agents de 2013 présents en 2014	Évolution de la RMPP brute[2]	Évolution de la RMPP nette[2]	Part d'agents dont le salaire net a moins évolué que les prix[1]
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	69,7	1,8	1,5	39,6	71,6	2,5	2,3	22,8	65,4	1,9	1,5	41,4	65,7	1,9	1,5	41,6	55,3	2,5	2,2	35,8
PCS professions intermédiaires	66,8	2,2	1,9	37,7	67,5	2,1	1,8	24,8	68,7	1,6	1,3	40,1	68,9	1,6	1,3	40,6	64,8	1,7	1,3	31,4
PCS employés et ouvriers	65,9	2,0	1,6	30,4	67,2	2,6	2,2	17,7	67,5	2,2	1,8	25,3	68,6	2,2	1,9	25,1	61,4	1,7	1,3	27,0
Fonctionnaires	75,1	1,9	1,6	36,0	76,0	2,4	2,0	18,9	75,8	2,0	1,6	31,7	75,5	2,0	1,6	32,1	78,4	1,8	1,4	27,8
dont catégorie A	73,8	2,0	1,6	39,2	75,0	2,5	2,2	21,5	72,2	2,1	1,8	35,9	72,2	2,1	1,8	35,9	72,5	2,3	2,1	34,7
dont catégorie B	78,5	1,5	1,1	36,2	74,6	2,1	1,7	24,1	74,5	1,4	1,0	42,7	74,4	1,4	1,0	43,8	76,0	2,0	1,4	26,9
dont catégorie C	77,2	2,5	2,1	23,1	76,4	2,5	2,1	17,7	78,0	2,2	1,9	25,3	77,8	2,3	1,9	25,0	79,6	1,7	1,3	27,2
Contratuels	37,2	3,0	2,8	33,3	36,8	2,8	3,0	23,0	34,8	1,6	1,2	33,4	36,2	6,4	1,3	34,1	27,8	1,3	0,9	29,8
Autres catégories et statuts	73,3	1,6	1,3	46,0	12,6	6,9	6,1	20,8	64,5	1,6	1,2	44,3	64,8	1,6	1,2	44,2	36,3	0,3	-0,1	59,8
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	68,8	2,0	1,6	36,6	68,7	2,5	2,1	19,3	68,5	1,9	1,5	32,7	69,0	1,9	1,5	33,2	64,2	1,7	1,3	28,1
Bénéficiaires de contrats aidés	10,1	0,4	-0,1	26,3	10,3	3,7	3,6	15,1	7,8	1,4	1,1	35,1	7,4	1,7	1,3	35,2	8,7	0,9	0,6	34,9
Femmes	64,6	2,2	1,8	35,5	61,1	2,6	2,3	17,4	66,0	1,9	1,5	32,6	66,6	1,9	1,5	33,1	60,9	1,8	1,4	28,2
Hommes	72,0	1,8	1,4	38,1	75,4	2,3	2,0	21,5	73,8	1,9	1,5	33,0	74,5	1,9	1,5	33,4	66,5	1,4	1,0	28,1
Moins de 30 ans	34,1	3,1	2,8	32,8	40,0	3,3	3,1	16,6	44,2	2,4	2,2	28,3	45,7	2,4	2,2	28,6	31,6	2,3	2,0	24,5
30-39 ans	63,0	2,5	2,2	33,9	63,7	3,1	2,8	15,9	60,1	2,6	2,3	28,8	60,6	2,7	2,4	29,2	54,4	2,1	1,8	24,0
40-49 ans	77,2	2,0	1,7	37,0	73,4	2,4	2,1	19,4	74,2	2,0	1,6	31,4	74,8	2,0	1,6	31,8	69,6	1,8	1,4	28,4
50-59 ans	78,6	1,7	1,3	38,1	76,2	2,1	1,8	21,3	81,5	1,5	1,1	36,6	82,0	1,5	1,1	37,2	77,2	1,5	1,0	30,8
60 ans et plus	50,0	1,1	0,7	41,5	47,0	2,0	1,7	22,5	78,6	0,6	0,2	44,9	78,8	0,5	0,1	46,1	75,6	1,2	0,8	32,0
Ensemble France métropolitaine	67,7	2,0	1,6	36,6	67,0	2,4	2,1	19,4	67,5	1,9	1,5	32,6	68,2	1,9	1,5	33,1	61,8	1,7	1,3	28,1
Ensemble DOM	66,7	1,8	1,6	37,8	70,6	3,6	3,7	17,9	78,7	1,7	1,5	35,7	78,7	1,7	1,5	36,0	78,2	2,1	1,9	28,8
Ensemble	67,6	2,0	1,6	36,6	67,2	2,5	2,1	19,3	67,8	1,9	1,5	32,7	68,4	1,9	1,5	33,2	62,0	1,7	1,3	28,1

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information locales, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte) y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue «Les rémunérations dans la fonction publique en 2014» du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2016). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

(1) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,5 % en 2014).

(2) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Figure 3.1-9 : 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 2013 et 2014 (1ère partie)

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires(*)			Salaires nets moyens en 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 (en %) (en euros constants)(1)		RMPP nette 2014/2013(2)		
	Structure des effectifs 2014 (en %)	2014 (en milliers)	Évolution 2014/2013 (en %)		Salaires moyens	À structure constante	Proportion des agents de 2013 présents en 2014 (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**	**2 034,1**	**1,1**	**2 477**	**-0,2**	**-0,2**	**67,6**	**1,6**	**36,6**
dont : enseignants	*45,6*	*928,0*	*1,5*	*2 531*	*-0,3*	*-0,4*	*71,1*	*1,6*	*41,0*
dont : non-enseignants	*54,4*	*1 106,1*	*0,8*	*2 432*	*-0,2*	*0,1*	*64,7*	*1,7*	*32,5*
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	**36,4**	**739,5**	**1,4**	**3 054**	**-0,5**	**-0,6**	**69,7**	**1,5**	**39,6**
Fonctionnaires de catégorie A +(3)	5,0	101,3	0,8	4 211	-0,5	-0,8	79,0	1,3	39,9
dont enseignants(4)	*2,8*	*56,6*	*0,1*	*3 660*	*-0,2*	*-1,0*	*81,6*	*1,2*	*41,5*
dont police(5)	*0,1*	*1,5*	*-1,0*	*5 423*	*-0,0*	*-1,0*	*63,0*	*2,0*	*41,2*
Fonctionnaires de catégorie A (à l'exception des A +)	22,3	453,6	0,9	3 057	-0,3	-0,4	74,8	1,5	38,9
dont enseignants(6)	*15,1*	*307,8*	*0,9*	*2 796*	*-0,3*	*-0,5*	*76,5*	*1,4*	*41,8*
dont police(7)	*0,2*	*4,5*	*2,2*	*4 146*	*-0,7*	*-0,6*	*81,4*	*0,0*	*51,5*
Contractuels	4,8	97,6	4,2	2 476	-0,7	-1,1	34,8	1,9	40,7
dont enseignants(8)	*1,6*	*32,6*	*1,7*	*1 955*	*-1,0*	*-1,6*	*22,1*	*1,6*	*44,8*
Autres catégories et statuts	4,2	86,4	1,6	2 339	-0,8	-0,9	70,1	1,4	43,2
dont enseignants(9)	*4,2*	*84,9*	*1,5*	*2 301*	*-0,8*	*-0,9*	*70,3*	*1,4*	*43,3*
PCS professions intermédiaires dont :	**39,0**	**793,5**	**3,9**	**2 243**	**-1,0**	**0,0**	**66,8**	**1,9**	**37,7**
Fonctionnaires de catégorie A	20,2	410,1	1,2	2 386	0,2	-0,0	71,4	1,9	39,5
dont enseignants(10)	*18,6*	*377,7*	*1,4*	*2 353*	*0,3*	*-0,0*	*70,6*	*1,8*	*39,9*
dont police(11)	*0,3*	*5,5*	*-6,4*	*3 468*	*1,3*	*0,8*	*83,4*	*2,6*	*20,9*
Fonctionnaires de catégorie B	9,2	187,4	-0,7	2 386	-0,0	-0,1	74,8	1,4	34,9
dont personnels administratifs et techniques	*7,1*	*145,2*	*2,4*	*2 399*	*0,1*	*-0,2*	*74,9*	*1,3*	*35,0*
dont enseignants(12)	*0,2*	*4,3*	*-12,6*	*2 147*	*1,6*	*0,7*	*78,7*	*2,7*	*28,1*
dont pénitentiaire(13)	*0,0*	*1,0*	*-0,4*	*2 759*	*-0,0*	*-1,2*	*74,2*	*1,7*	*37,7*
Contractuels	5,8	117,6	3,0	1 781	2,6	1,9	34,1	4,3	28,4
dont enseignants(8)	*0,8*	*16,5*	*33,6*	*1 870*	*1,2*	*-1,6*	*38,2*	*1,7*	*44,7*
Autres catégories et statuts	2,7	55,3	-0,9	2 121	0,2	-0,2	73,7	1,4	44,0
dont enseignants(9)	*2,2*	*45,7*	*-1,4*	*1 975*	*0,4*	*-0,0*	*71,2*	*1,9*	*40,3*

Source : Siasp, Insee ; Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions et méthodes
(**) Voir définitions et méthodes.
(1) Inflation y compris tabac (+0,51 %) en 2014.
(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.
(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 3.1-9 : 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 2013 et 2014 (2ème partie)

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires(*)			Salaires nets moyens en 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 (en %) (en euros constants)(1)		RMPP nette 2014/2013(2)		
	Structure des effectifs 2014 (en %)	2014 (en milliers)	Évolution 2014/2013 (en %)		Salaires moyens	À structure constante	Proportion des agents de 2013 présents en 2014 (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 :	**24,6**	**501,0**	**-3,2**	**1 996**	**1,2**	**0,5**	**65,9**	**1,6**	**30,4**
Fonctionnaires de catégorie B	4,8	97,3	-0,4	2 458	-0,1	-0,4	85,6	0,7	38,4
dont police(14)	*4,8*	*97,1*	*-0,3*	*2 458*	*-0,1*	*-0,4*	*85,7*	*0,7*	*38,4*
Fonctionnaires de catégorie C	11,5	232,9	-2,2	1 913	1,2	1,0	77,2	2,1	23,1
dont personnels administratifs et techniques	*9,4*	*191,9*	*-2,5*	*1 856*	*1,1*	*0,9*	*77,3*	*2,1*	*21,7*
dont pénitentiaire(15)	*1,2*	*24,7*	*-0,6*	*2 238*	*2,2*	*1,5*	*82,3*	*2,6*	*30,7*
Contractuels	5,6	114,5	0,4	1 905	0,2	1,1	42,2	2,5	32,4
Autres catégories et statuts	1,2	23,5	-9,1	2 292	0,2	-0,3	82,8	0,7	57,9
Ministères	**75,5**	**1 536,1**	**0,1**	**2 531**	**0,1**	**-0,2**	**72,1**	**1,6**	**37,7**
dont : enseignants	*41,2*	*839,0*	*1,5*	*2 464*	*-0,2*	*-0,3*	*71,5*	*1,6*	*40,9*
dont : non-enseignants	*34,3*	*697,0*	*-1,6*	*2 613*	*0,4*	*0,0*	*72,8*	*1,5*	*34,0*
Etablissements publics	**24,5**	**498,0**	**4,6**	**2 309**	**-0,8**	**-0,2**	**53,2**	**2,0**	**32,0**
dont : enseignants	*4,4*	*88,9*	*1,1*	*3 161*	*-0,9*	*-0,9*	*67,6*	*1,2*	*42,5*
dont : non-enseignants	*20,1*	*409,1*	*5,3*	*2 123*	*-0,4*	*0,5*	*50,0*	*2,3*	*28,7*
Fonctionnaires	**73,1**	**1 486,6**	**0,2**	**2 646**	**0,2**	**-0,1**	**75,1**	**1,6**	**36,0**
Catégorie A	47,4	965,0	1,0	2 893	-0,1	-0,3	73,8	1,6	39,2
Catégorie B	14,0	285,2	-0,6	2 410	-0,1	-0,2	78,5	1,1	36,2
Catégorie C	11,5	233,0	-2,2	1 913	1,2	1,0	77,2	2,1	23,1
Contratuels	**16,2**	**329,7**	**2,4**	**2 030**	**0,8**	**0,3**	**37,2**	**2,8**	**33,3**
Autres catégories et statuts	**8,1**	**165,2**	**-0,9**	**2 260**	**-0,3**	**-0,6**	**73,3**	**1,3**	**46,0**
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	**97,4**	**1 981,4**	**0,5**	**2 511**	**0,2**	**-0,2**	**68,8**	**1,6**	**36,6**
Bénéficiaires de contrats aidés	**2,6**	**52,7**	**35,7**	**1 199**	**-0,7**	**-2,9**	**10,1**	**-0,1**	**26,3**
Femmes	**60,0**	**1 219,5**	**2,1**	**2 318**	**-0,1**	**-0,1**	**64,6**	**1,8**	**35,5**
Hommes	**40,0**	**814,5**	**-0,3**	**2 715**	**-0,1**	**-0,3**	**72,0**	**1,4**	**38,1**
Moins de 30 ans	10,8	220,4	2,3	1 721	-0,8	-0,3	34,1	2,8	32,8
30-39 ans	24,8	504,4	-2,1	2 169	-0,4	-0,1	63,0	2,2	33,9
40-49 ans	30,7	624,3	2,7	2 522	-0,2	-0,2	77,2	1,7	37,0
50-59 ans	27,1	551,4	1,0	2 814	-0,1	-0,1	78,6	1,3	38,1
60 ans et plus	6,6	133,6	5,5	3 286	-1,2	-0,2	50,0	0,7	41,5
Ensemble France métropolitaine	**96,6**	**1 965,0**	**1,1**	**2 450**	**-0,2**	**-0,1**	**67,7**	**1,6**	**36,6**
Ensemble DOM	**3,4**	**69,1**	**2,5**	**3 254**	**-0,7**	**-0,5**	**66,7**	**1,6**	**37,8**

Source : Siasp, Insee ; Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions et méthodes

(**) Voir définitions et méthodes.

(1) Inflation y compris tabac (+0,51 %) en 2014.

(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 3.1-10 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des femmes fonctionnaires civiles employées à temps complet dans les ministères en métropole en 2014 (1ère partie)

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)[1]	Traitement brut de base[2]	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global[5]
				Montant[3]	*dont heures sup.*	Part des primes[4] (en %)	Taux de primes[4] (en %)		
Ensemble	100,0	646,2	29 006	5 626	797	15,9	19,4	35 276	29 261
dont : total enseignants	61,1	394,9	31 066	3 150	1 199	9,0	10,1	34 928	28 842
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	**31,9**	**206,3**	**33 892**	**8 365**	**1 861**	**19,5**	**24,7**	**42 993**	**35 795**
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	*31,9*	*206,0*	*33 898*	*8 367*	*1 863*	*19,5*	*24,7*	*43 001*	*35 802*
Cadres de catégorie A+[6] dont :	**1,6**	**10,4**	**47 134**	**26 069**	**352**	**35,0**	**55,3**	**74 417**	**63 009**
Encadrement et direction[7]	**0,4**	**2,8**	**46 477**	**36 247**	**11**	**43,1**	**78,0**	**84 076**	**71 614**
Juridiction, inspection, contrôle et expertise[8]	**0,9**	**5,9**	**47 869**	**26 736**	**471**	**35,3**	**55,9**	**75 784**	**64 231**
Enseignement supérieur, recherche et assimilé[9]	0,3	1,8	45 719	7 696	499	14,1	16,8	54 525	45 277
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	30,3	195,6	33 194	7 426	1 944	18,0	22,4	41 331	34 355
Attachés et inspecteurs	3,5	22,8	30 547	14 422	54	31,6	47,2	45 638	38 349
dont attachés et inspecteurs principaux	**0,6**	**4,2**	**36 936**	**18 560**	**98**	**32,9**	**50,2**	**56 350**	**47 528**
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires)[10]	0,6	3,6	31 485	22 981	44	41,6	73,0	55 300	47 177
Professeurs certifiés et agrégés	*22,5*	*145,5*	*32 776*	*5 106*	*2 594*	*13,2*	*15,6*	*38 594*	*31 954*
Autres enseignants de catégorie A	0,2	1,5	35 986	3 022	114	7,6	8,4	39 609	32 622
Police (commandants)	0,1	0,6	41 026	18 586	789	30,6	45,3	60 722	49 318
Autres cadres de catégorie A[11]	3,3	21,5	38 691	13 047	31	24,9	33,7	52 465	43 878
PCS professions intermédiaires dont :	51,1	330,5	28 814	3 556	313	10,8	12,3	33 017	27 291
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	40,1	259,0	29 996	2 250	372	6,8	7,5	32 954	27 169
Professeurs des écoles	**33,7**	**217,6**	**29 690**	**1 592**	**145**	**5,0**	**5,4**	**31 999**	**26 357**
Professeurs de lycée professionnel	**3,9**	**24,9**	**32 175**	**5 333**	**2 445**	**14,0**	**16,6**	**38 201**	**31 640**
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	1,0	39 524	3 952	1 658	9,0	10,0	43 722	36 053
Autres enseignants	0,1	0,6	37 045	3 491	1 300	8,6	9,4	40 825	33 662
Police (capitaine et lieutenant)	0,2	1,4	31 598	15 391	846	32,1	48,7	47 936	38 958

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) 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.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

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

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

(*) Voir définitions et méthodes.

Figure 3.1-10 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des femmes fonctionnaires civiles employées à temps complet dans les ministères en métropole en 2014 (2ème partie)

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)(1)	Traitement brut de base(2)	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global(5)
				Montant(3)	*dont heures sup.*	Part des primes(4) (en %)	Taux de primes(4) (en %)		
Professions intermédiaires de catégorie B	11,1	71,5	24 537	8 291	98	24,9	33,8	33 251	27 740
Greffiers	0,9	6,0	23 320	6 219	475	20,8	26,7	29 948	24 964
Instituteurs	**0,4**	**2,8**	**27 682**	**2 430**	**86**	**7,9**	**8,8**	**30 766**	**25 302**
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	8,6	55,8	24 593	8 933	59	26,3	36,3	33 926	28 325
dont secrétaires administratifs	2,6	16,9	24 623	9 285	143	27,0	37,7	34 356	28 789
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,0	0,2	25 941	10 226	109	27,8	39,4	36 765	29 766
Autres professions intermédiaires de catégorie B	*1,1*	*6,8*	*23 800*	*7 134*	*95*	*22,7*	*30,0*	*31 460*	*26 259*
PCS employés et ouvriers dont :	16,9	109,5	20 380	6 717	255	24,4	33,0	27 558	22 901
Employés et ouvriers de catégorie B	2,5	16,1	22 105	11 269	695	33,0	51,0	34 133	27 882
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers…)	**2,5**	**16,1**	**22 094**	**11 278**	**696**	**33,0**	**51,0**	**34 131**	**27 878**
dont brigadiers (y compris chefs et majors)	**1,0**	**6,3**	**25 550**	**12 849**	**751**	**32,8**	**50,3**	**39 217**	**31 878**
dont gardiens de la paix	1,5	9,8	19 864	10 265	660	33,3	51,7	30 848	25 297
Employés et ouvriers de catégorie C	*14,4*	*93,2*	*20 058*	*5 924*	*180*	*22,4*	*29,5*	*26 392*	*22 012*
Adjoints administratifs et adjoints techniques	*13,3*	*86,0*	*20 153*	*5 629*	*81*	*21,5*	*27,9*	*26 175*	*21 847*
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	**0,7**	**4,5**	**20 031**	**9 218**	**2 091**	**30,9**	**46,0**	**29 815**	**24 370**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(*) Voir définitions et méthodes.

Figure 3.1-11 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des hommes fonctionnaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2014 (1ère partie)

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)[1]	Traitement brut de base[2]	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global[5]
				Montant[3]	*dont heures sup.*	Part des primes[4] (en %)	Taux de primes[4] (en %)		
Ensemble	100,0	467,4	29 746	10 014	1 501	24,7	33,7	40 522	33 694
dont : total enseignants	41,4	193,4	33 420	5 296	2 673	13,4	15,8	39 476	32 713
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	**38,7**	**181,0**	**36 255**	**12 503**	**2 356**	**25,2**	**34,5**	**49 635**	**41 535**
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	*38,6*	*180,3*	*36 271*	*12 494*	*2 362*	*25,2*	*34,4*	*49 642*	*41 545*
Cadres de catégorie A+[6] dont :	**3,2**	**15,1**	**51 510**	**32 877**	**401**	**38,3**	**63,8**	**85 833**	**72 867**
Encadrement et direction[7]	**1,4**	**6,7**	**50 818**	**43 888**	**16**	**45,6**	**86,4**	**96 275**	**82 203**
Juridiction, inspection, contrôle et expertise[8]	**1,1**	**5,0**	**54 508**	**34 909**	**486**	**38,4**	**64,0**	**90 868**	**77 213**
Enseignement supérieur, recherche et assimilé[9]	0,7	3,4	48 419	8 310	1 029	14,3	17,2	57 928	48 149
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	35,3	165,2	34 880	10 633	2 541	22,9	30,5	46 338	38 685
Attachés et inspecteurs	4,6	21,7	30 757	15 471	79	32,9	50,3	47 002	39 548
dont attachés et inspecteurs principaux	**0,9**	**4,1**	**37 204**	**19 831**	**171**	**34,2**	**53,3**	**58 036**	**49 033**
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires)[10]	2,4	11,1	33 468	24 221	92	41,3	72,4	58 605	49 965
Professeurs certifiés et agrégés	*22,9*	*107,0*	*34 190*	*6 639*	*3 860*	*15,9*	*19,4*	*41 637*	*34 572*
Autres enseignants de catégorie A	0,4	1,7	37 943	3 337	241	7,9	8,8	42 121	34 750
Police (commandants)	0,7	3,1	41 311	20 120	824	32,1	48,7	62 729	51 089
Autres cadres de catégorie A[11]	4,4	20,6	42 307	18 133	58	29,6	42,9	61 286	51 492
PCS professions intermédiaires dont :	30,9	144,5	29 307	6 639	780	18,1	22,7	36 590	30 390
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	19,4	90,6	31 950	4 715	1 146	12,6	14,8	37 371	30 898
Professeurs des écoles	**11,3**	**52,7**	**31 333**	**2 325**	**326**	**6,8**	**7,4**	**34 297**	**28 278**
Professeurs de lycée professionnel	**5,8**	**27,2**	**32 727**	**6 032**	**2 949**	**15,3**	**18,4**	**39 551**	**32 810**
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	0,8	39 742	4 241	1 938	9,6	10,7	44 289	36 539
Autres enseignants	0,1	0,7	37 924	3 620	1 446	8,6	9,5	41 911	34 560
Police (capitaine et lieutenant)	0,8	3,8	33 278	17 090	940	33,1	51,4	51 584	42 025

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) 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.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

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

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

(*) Voir définitions et méthodes.

Figure 3.1-11 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des hommes fonctionnaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2014 (2ème partie)

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)(1)	Traitement brut de base(2)	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global(5)
				Montant(3)	*dont heures sup.*	Part des primes(4) (en %)	Taux de primes(4) (en %)		
Professions intermédiaires de catégorie B	11,5	53,8	24 865	9 876	163	28,0	39,7	35 280	29 538
Greffiers	0,2	1,0	23 630	6 387	471	20,9	27,0	30 491	25 412
Instituteurs	**0,2**	**0,9**	**28 484**	**2 952**	**116**	**9,2**	**10,4**	**31 953**	**26 314**
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,7	45,2	24 780	10 003	133	28,3	40,4	35 309	29 535
dont secrétaires administratifs	1,5	6,8	24 689	9 685	174	27,7	39,2	34 979	29 358
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,7	28 656	11 521	205	28,1	40,2	41 048	33 224
Autres professions intermédiaires de catégorie B	*1,3*	*6,1*	*24 725*	*10 368*	*344*	*29,0*	*41,9*	*35 715*	*30 312*
PCS employés et ouvriers dont :	30,4	141,9	21 891	10 276	1 145	31,2	46,9	32 902	27 060
Employés et ouvriers de catégorie B	16,5	76,9	23 358	11 979	1 059	33,1	51,3	36 202	29 534
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers…)	**16,5**	**76,9**	**23 356**	**11 980**	**1 059**	**33,1**	**51,3**	**36 202**	**29 534**
dont brigadiers (y compris chefs et majors)	**7,7**	**36,0**	**26 282**	**13 171**	**1 064**	**32,6**	**50,1**	**40 403**	**32 852**
dont gardiens de la paix	8,8	40,9	20 782	10 932	1 054	33,6	52,6	32 505	26 614
Employés et ouvriers de catégorie C	*13,9*	*64,8*	*20 084*	*8 236*	*1 248*	*28,5*	*41,0*	*28 900*	*24 044*
Adjoints administratifs et adjoints techniques	*9,4*	*43,8*	*19 647*	*7 090*	*718*	*26,0*	*36,1*	*27 262*	*22 858*
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	**4,0**	**18,5**	**21 732**	**10 325**	**2 605**	**31,5**	**47,5**	**32 759**	**26 751**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.
(2) Traitement indiciaire brut de base.
(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.
(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.
(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(*) Voir définitions et méthodes.

Figure 3.1-12 : Répartition indiciaire des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2014

Indice majoré	Catégorie hiérarchique			Cumulés (en %)			Hommes	Femmes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<310	0	4 570	217	0	2	0	3 344	1 443	4 787
310-319	193	2 614	19 298	0	2	8	8 952	13 153	22 105
320-329	797	9 510	66 821	0	6	36	27 229	49 899	77 128
330-339	1 073	13 409	10 672	0	10	40	12 001	13 153	25 154
340-349	11 341	7 894	23 717	1	13	50	16 704	26 248	42 952
350-359	1 431	15 658	12 186	1	18	55	13 544	15 731	29 275
360-369	334	8 337	8 884	2	21	59	9 453	8 102	17 555
370-379	9 827	15 587	12 226	2	26	64	15 982	21 658	37 640
380-399	4 073	26 779	29 673	3	36	76	24 970	35 555	60 525
400-419	5 389	21 540	25 562	3	43	87	21 223	31 268	52 491
420-439	27 002	21 545	17 903	6	50	94	24 511	41 939	66 450
440-459	91 621	23 207	4 036	15	58	96	34 656	84 208	118 864
460-479	70 394	36 976	3 597	22	71	98	43 653	67 314	110 967
480-499	92 642	24 006	0	32	79	98	37 548	79 100	116 648
500-549	123 124	41 704	0	44	93	98	55 749	109 079	164 828
550-599	139 451	15 952	0	58	98	98	52 542	102 861	155 403
600-649	115 346	0	0	69	98	98	43 348	71 998	115 346
650-699	85 148	0	0	78	98	98	39 284	45 864	85 148
700-749	66 089	0	0	84	98	98	31 853	34 236	66 089
750-821	59 052	0	0	90	98	98	30 595	28 457	59 052
Hors échelle	94 419	0	0	100	98	98	59 637	34 782	94 419
Indéterminé	3 042	4 626	5 906	100	100	100	6 413	7 161	13 574
Total	**1 001 788**	**293 914**	**240 698**	**100**	**100**	**100**	**613 191**	**923 209**	**1 536 400**

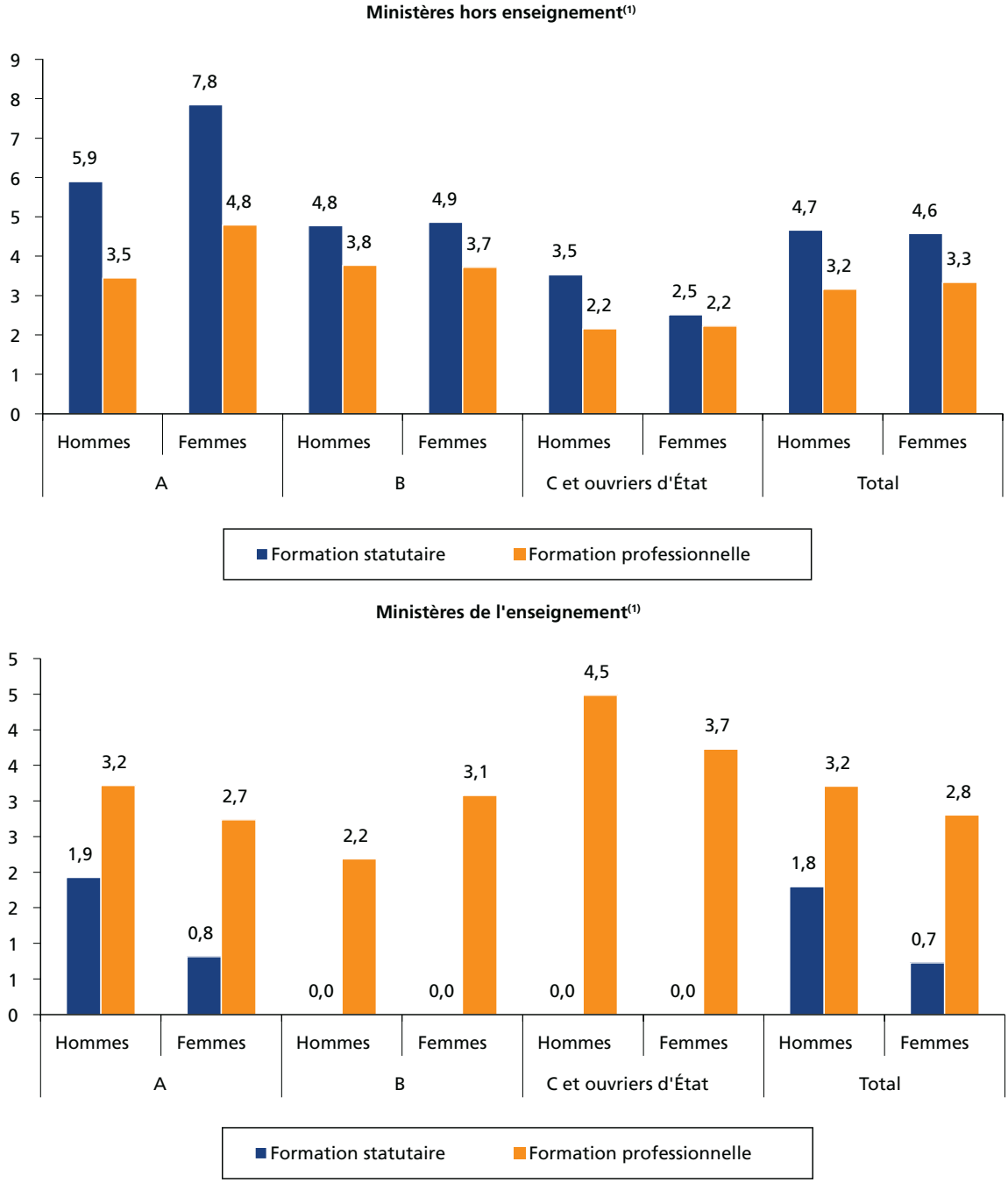
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France entière. Fonctionnaires sur un poste principal non annexe, présents au 31/12.

Formation 4

La formation statutaire et professionnelle
dans les ministères 4.1

4.1 La formation statutaire et professionnelle dans les ministères

Figure 4.1-1 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle dans les ministères par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2014
(en nombre de jours par agent)



Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.
(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 4.1-2 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2014

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Total général		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Affaires étrangères et Développement international	0,4	0,3	0,3	3,2	4,5	3,9	3,6	4,8	4,2
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt	1,7	2,1	2,0	2,0	2,3	2,2	3,7	4,5	4,2
Ministères économique et financier	6,5	5,4	5,9	4,2	3,9	4,0	10,7	9,2	9,9
Culture et Communication	0,5	0,6	0,6	2,2	3,5	2,9	2,7	4,1	3,5
Défense	0,2	0,1	0,2	1,8	1,9	1,8	2,0	2,0	2,0
Écologie, Développement durable et Énergie	5,5	4,0	5,0	2,8	2,9	2,8	8,3	7,0	7,8
Intérieur	6,3	4,7	5,7	3,3	2,9	3,2	9,6	7,5	8,9
Justice	2,5	7,7	5,4	2,7	2,9	2,8	5,2	10,5	8,1
Ministères sociaux	2,7	2,1	2,3	4,1	4,8	4,6	6,9	6,9	6,9
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,3	0,0	0,2	3,4	2,7	3,0	3,7	2,8	3,2
Ensemble hors enseignement(1)	**4,7**	**4,6**	**4,6**	**3,2**	**3,3**	**3,2**	**7,8**	**7,9**	**7,9**
Enseignement(1)	1,8	0,7	1,0	3,2	2,8	2,9	5,0	3,5	4,0
Total y compris enseignement(1)	**3,3**	**1,9**	**2,4**	**3,2**	**3,0**	**3,0**	**6,5**	**4,8**	**5,5**

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Conditions, organisation et temps de travail 5

La quotité de temps de travail 5.1

Le forfait 5.2

Le congé parental 5.3

Les accidents de travail et accidents de trajet 5.4

5.1 La quotité de temps de travail

Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé (2010-2012)[1]

Un salarié de la fonction publique sur cinq travaille à temps partiel, comme dans le secteur privé. Le temps partiel subi est moins important dans la fonction publique, car les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires hospitaliers ne peuvent y être soumis. En revanche, le temps partiel choisi y est plus fréquent, il s'agit pour moitié de femmes qui réduisent leur activité pour garder leur enfant.

Le temps partiel concerne en moyenne de 2010 à 2012 un salarié sur cinq dans la fonction publique comme dans le secteur privé. Les taux mesurés dans les différentes familles de métiers de la fonction publique varient néanmoins de manière importante, de moins de 10 % à plus du tiers des salariés. Dans le secteur privé également, la proportion de salariés à temps partiel varie fortement selon que l'on considère le secteur de la construction (5 % de salariés à temps partiel) ou le secteur tertiaire (22 %). Les hommes sont 6 % à travailler à temps partiel, contre plus du quart des femmes de la fonction publique et près du tiers de celles du secteur privé.

La proportion de salariés à temps partiel subi est plus importante dans le secteur privé (un tiers des salariés à temps partiel) que dans la fonction publique (un quart d'entre eux). Dans les deux secteurs, ce sont davantage les salariés les moins qualifiés et aux statuts plus précaires qui sont concernés.

La part plus faible de temps partiel subi dans la fonction publique est à lier à la réglementation qui interdit aux employeurs publics d'offrir aux fonctionnaires de l'État et hospitaliers des postes à temps incomplet. Pour les salariés en CDD ou en CDI, la probabilité d'être à temps partiel subi est légèrement plus élevée dans la fonction publique que dans le secteur privé.

Les motivations déclarées des salariés à temps partiel choisi – études ou formation, raisons de santé, garde d'un ou de plusieurs enfant(s) ou l'octroi de plus de temps libre – sont citées dans des proportions assez proches par les salariés du public ou du privé. Quel que soit le secteur d'activité, la garde d'enfant est la première des raisons invoquées pour expliquer un temps de travail réduit. Elle l'est dans une moins grande proportion dans le secteur privé que dans la fonction publique où existe un temps partiel de droit accordé automatiquement, notamment pour cette raison.

La probabilité de travailler à temps partiel pour garde d'enfant est fortement liée à l'âge et au fait d'être une femme. Les femmes ont par ailleurs, quelle que soit la raison déclarée, une probabilité plus importante de travailler à temps partiel que les hommes, si bien qu'à caractéristiques familiales et professionnelles égales, leur probabilité de travailler à temps complet est inférieure à celle des hommes de 19 points dans la fonction publique et de 22 points dans le secteur privé.

Cette étude réalisée à partir de l'enquête Emploi montre qu'en moyenne, sur la période allant de 2010 à 2012, 19 % des agents de la fonction publique déclarent travailler à temps partiel. Cette proportion, proche de celle constatée parmi les salariés du secteur privé (18 %), varie fortement selon la famille de métiers. La proportion d'agents qui travaillent à temps partiel est globalement plus élevée dans la fonction publique territoriale (FPT) que dans les deux autres versants.

1 Ce texte est extrait de *Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé*, E. Baradji, E. Davie et J. Duval, DGAFP, *Statistiques et recherche sur la fonction publique*, mai 2016.

Dans la famille de métiers la plus représentée de la fonction publique de l'État (FPE), « Éducation, formation, recherche », dans laquelle on retrouve la moitié des agents du versant, la proportion d'agents à temps partiel s'élève à 17 %.

Enfin, dans la fonction publique hospitalière (FPH), la famille de métiers « Soins », la plus importante, a une proportion d'agents à temps partiel de 22 %, légèrement plus élevée que la moyenne du versant. Et plus particulièrement, ce sont un quart des infirmiers en soins généraux. Que ce soit dans la fonction publique ou dans le secteur privé, la proportion de femmes à temps partiel dépasse de très loin celle des hommes (26 % dans le public et 32 % dans le privé pour les femmes contre 6 % des salariés hommes). On constate également des différences importantes selon la tranche d'âge ou la catégorie sociale, les cadres travaillant moins fréquemment à temps partiel que les ouvriers ou les professions intermédiaires.

Figure 5.1-1 : Proportion de salariés à temps partiel par sexe, âge et catégorie socio-professionnelle, en moyenne de 2010 à 2012

(en %)

	Salariés de la fonction publique	Salariés du secteur privé
Femme	26	32
Homme	6	6
De 16 à 25 ans	27	20
De 26 à 35 ans	17	13
De 36 à 45 ans	20	17
De 46 à 55 ans	17	18
De 56 à 65 ans	18	26
Cadre	13	8
Profession intermédiaire	21	12
Employé, ouvrier	20	23

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.

Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine.

Le temps partiel subi concerne un quart des agents à temps partiel dans la fonction publique contre un tiers dans le privé. C'est parmi les agents à temps partiel de la FPT qu'il est le plus fréquent, puisqu'il concerne 38 % d'entre eux (soit 9 % de l'ensemble des agents) contre 9 % des agents à temps partiel de la FPH (soit 2 % de l'ensemble) et 16 % de ceux de la FPE, soit 2 % de l'ensemble des agents.

Le temps partiel subi dans la fonction publique est rendu moins fréquent que dans le secteur privé par une limitation importante de la possibilité d'offrir des postes dont la durée est inférieure à la durée d'un temps plein. Cette possibilité est ouverte pour les postes offerts aux seuls contractuels, avec une extension aux fonctionnaires pour les seuls employeurs de la fonction publique territoriale.

Le temps partiel subi est inexistant pour les fonctionnaires de l'État et hospitaliers. En revanche, il concerne 5 % des fonctionnaires territoriaux en raison des postes à temps non complet, notamment dans les petites collectivités. Les proportions de temps partiel subi parmi les non-fonctionnaires sont plus élevées, particulièrement parmi les salariés en CDD, et peu différentes entre la fonction publique et le secteur privé. Les salariés du secteur public en CDI sont ainsi 7 % à déclarer travailler à temps partiel subi, contre 5 % parmi les salariés du privé. Cette proportion atteint 18 % parmi les salariés en CDD dans le public comme dans le privé.

Figure 5.1-2 : Proportion de temps partiel subi et choisi parmi les salariés à temps partiel, en moyenne de 2010 à 2012

(en %)

	Temps partiel subi	Temps partiel choisi
Fonction publique	24	76
dont FPE	16	84
dont FPT	38	62
dont FPH	9	91
Secteur privé	33	67

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.

Champ : Actifs salariés à temps partiel, de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés.

Ménages ordinaires. France métropolitaine.

Les agents à temps partiel subi sont en moyenne moins qualifiés que les autres

Les proportions de femmes à temps partiel subi sont de trois à cinq fois supérieures à celles des hommes, que l'on considère le secteur public ou privé. Le sexe est également le seul critère parmi ceux étudiés qui fasse autant varier les proportions de temps partiel choisi. Ainsi, dans la fonction publique, 20 % des femmes choisissent d'être à temps partiel contre seulement 4 % des hommes, des proportions sensiblement identiques à celles du privé.

Dans la fonction publique, le temps partiel subi tend à diminuer avec l'âge. Il est plus fréquent chez les jeunes et concerne 12 % des agents âgés de 16 à 25 ans. Dans le secteur privé, les plus jeunes sont également davantage concernés par le temps partiel subi (9 %) mais à peine plus que les 46-55 ans (6 %) et les 56-65 ans (7 %).

Enfin, dans le public comme dans le privé, la proportion du temps partiel subi est d'autant plus faible que le diplôme est élevé. De même, elle est la plus importante chez les ouvriers et la plus faible chez les cadres.

Sauf exception, et notamment pour les hommes, la garde d'enfant est la première des motivations du temps partiel choisi

L'enquête Emploi permet de distinguer plusieurs des raisons qui peuvent motiver le choix de travailler à temps partiel. Ce choix est souvent lié au besoin d'adapter sa vie professionnelle à des contraintes extérieures. L'enquête Emploi permet ainsi de distinguer le temps partiel choisi pour s'octroyer plus de temps libre ou pour faire des travaux domestiques, du temps partiel choisi pour raison de santé, pour s'occuper de ses enfants ou d'un autre membre de sa famille, pour exercer une autre activité ou effectuer une formation ou pour une raison différente de celles listées ici.

Le temps partiel choisi pour garde d'enfant est la première raison invoquée quel que soit le secteur ou le versant. Elle l'est cependant dans de moindres proportions dans le secteur privé (40 % des salariés à temps partiel choisi) que dans l'ensemble de la fonction publique (51 %). Ce moindre poids dans le secteur privé est à relier, outre à la plus faible proportion de femmes dans le privé que dans le public, à l'absence dans ce secteur d'un temps partiel de droit pour une naissance ou une adoption ou pour donner des soins à son conjoint ou à un enfant à charge, et qui est automatiquement accordé aux agents qui en font la demande.

Figure 5.1-3 : Part de salariés et proportion de temps partiel subi dans la fonction publique et le secteur privé, par type de contrat, en moyenne de 2010 à 2012
(en %)

	Fonction publique		Secteur privé	
	Part de salariés	Proportion de temps partiel subi	Part de salariés	Proportion de temps partiel subi
Fonctionnaire de la FPE et de la FPH	52	0	-	-
Fonctionnaire de la FPT	25	5	-	-
CDI	9	7	85	5
CDD (hors saisonniers)	12	18	7	18
Autres contrats	1	15	9	5
Ensemble	**100**	**4**	**100**	**6**

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.
Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine.

Par ailleurs, le temps partiel de droit pour élever un enfant permet aux agents publics de bénéficier d'une validation gratuite de trimestres pour la constitution et la liquidation de leurs droits à pension. Ainsi, les périodes de temps partiel de droit jusqu'aux 3 ans de l'enfant (ou 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté) peuvent permettre de valider, en fonction de la quotité de temps travaillé, de 2,4 à 6 trimestres pris en compte pour l'ouverture des droits à pension. Cette disposition n'existe pas dans le secteur privé.

La propension au temps partiel choisi parmi les agents à temps partiel pour chacun des motifs autres que la garde d'enfant est très proche dans le privé et le public.

Les femmes qui choisissent de réduire leur activité (21 % des salariées) le font majoritairement pour garde d'enfants (48 %) contrairement aux 4 % des hommes qui déclarent un temps partiel choisi et dont seuls 11 % le motivent par cette raison.

Ces hommes à temps partiel choisi sont en revanche près d'un tiers à le justifier pour leurs études ou une formation quand ce choix ne concerne que 10 % des femmes dans la même situation. Enfin, 24 % des femmes qui choisissent le temps partiel le font pour s'octroyer plus de temps libre ou pour effectuer des travaux domestiques contre 18 % des hommes dans cette situation.

Figure 5.1-4 : Proportion de salariés à temps partiel subi et choisi, en moyenne de 2010 à 2012
(en %)

	Fonction publique		Secteur privé	
	part de temps partiel subi	part de temps partiel choisi	part de temps partiel subi	part de temps partiel choisi
Femme	6	20	10	21
Homme	2	4	2	3
De 16 à 25 ans	12	14	9	11
De 26 à 35 ans	4	12	5	8
De 36 à 45 ans	4	17	5	12
De 46 à 55 ans	4	13	6	12
De 56 à 65 ans	3	14	7	19
Sans diplôme	10	12	10	12
Inférieur au bac	6	13	7	11
Bac	5	14	6	13
Supérieur au bac	3	16	3	11
Cadre	2	11	1	7
Profession intermédiaire	4	17	2	10
Employé, ouvrier	**6**	**13**	**8**	**14**

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.
Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine.

Pour les fonctionnaires et les salariés en CDI, la garde d'enfant est la motivation principale du temps partiel choisi (à 61 % pour les fonctionnaires de la FPE et de la FPH). En revanche pour les salariés en CDD ou soumis à d'autres types de contrats, la première motivation est la formation.

Quelle que soit la famille de métiers de la fonction publique, la garde d'enfant est la première des raisons citées par les agents à temps partiel choisi, mais la fréquence de cette réponse varie de 37 % pour les agents de la famille de métiers « entretien, maintenance » à 61 % pour les agents de la famille « soins ». La deuxième raison la plus fréquente est l'octroi de plus de temps libre sauf pour la famille « éducation, formation recherche », ou il s'agit des études ou d'une formation.

Les règles de rémunération dans la fonction publique favorisent le recours au temps partiel à 80 % et 90 %

Les quotités travaillées des agents à temps partiel sont en moyenne plus faibles dans le secteur privé que dans la fonction publique. Dans la fonction publique, seuls 13 % des agents à temps partiel travaillent moins d'un mi-temps quand c'est le cas du quart des salariés à temps partiel du secteur privé. C'est en particulier le cas de 31 % des agents contractuels de la fonction publique en CDD à temps partiel, de 18 % des agents contractuels à temps partiel en CDI et exceptionnel pour les fonctionnaires de l'État et hospitaliers. À l'inverse, 37 % des agents à temps partiel de la fonction publique ont une quotité de travail de 80 % contre 21 % des salariés à temps partiel du secteur privé.

La FPH illustre particulièrement ce constat, puisque plus de la moitié des agents à temps partiel de ce versant (52 %) exercent leur activité à 80 % quand seulement 4 % d'entre eux l'exercent moins d'un mi-temps.

Figure 5.1-5 : Raisons invoquées par les salariés à temps partiel choisi par secteur d'activité, en moyenne de 2010 à 2012

(en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble de la fonction publique	Salariés du secteur privé
Etude, formation, autre emploi	12	10	8	10	14
Santé	6	9	7	8	10
Garde d'enfant	52	43	59	51	40
Temps libre	21	26	20	22	24
Autre raison	9	13	6	10	13

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.

Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine.

Ces différences s'expliquent tout d'abord par la réglementation du temps partiel qui limite très fortement les très faibles quotités de travail dans la fonction publique. Une quotité de travail inférieure à 50 % n'est possible que dans le cas d'une personne à temps partiel occupant un poste à temps incomplet.

Elles sont également à relier aux règles de rémunérations des agents à temps partiel dans la fonction publique. Ainsi, les agents à temps partiel dont la quotité de travail est de 80 % et de 90 % perçoivent une rémunération égale à respectivement 6/7 (85,7 %) et 32/35 (91,4 %) de la rémunération d'un agent à temps plein. En revanche, pour les quotités inférieures, l'agent est rémunéré au prorata de la durée effectuée (50 % d'un agent à temps plein pour un agent à mi-temps par exemple). Dans le secteur privé, ces dispositions n'existent pas. Seules les éventuelles primes des salariés du secteur privé, en l'absence de précision dans les règles conventionnelles, ne sont pas proratisées.

Cette règle entraîne une préférence pour la quotité de travail de 80 % dans la fonction publique, qui est visible dans la comparaison des fréquences de quotités de travail selon la nature de temps partiel. Ainsi, seuls 14 % des agents publics à temps partiel subi travaillent à 80 %, quand c'est le cas de 44 % des agents publics à temps partiel choisi (55 % dans la FPH). On ne retrouve pas une aussi nette différence dans le secteur privé où 13 % des salariés à temps partiel subi travaillent à 80 % contre 25 % pour les salariés à temps partiel choisi.

Figure 5.1-6 : Répartition des salariés à temps partiel choisi selon la motivation du temps partiel, en moyenne de 2010 à 2012

(en %)

	Part parmi les salariés à temps partiel choisi					
	Proportion de temps partiel choisi parmi les salariés	Étude, formation, autre emploi	Raison de santé	Garde d'enfant ou d'un autre membre de la famille	Temps libre, travaux domestiques	Autre raison
Femme	21	10	8	48	24	10
Homme	4	31	17	11	18	23
De 16 à 25 ans	11	74	1	6	7	12
De 26 à 35 ans	9	12	3	68	8	9
De 36 à 45 ans	14	6	6	70	12	6
De 46 à 55 ans	12	6	15	31	36	11
De 56 à 65 ans	18	5	16	9	45	25
Fonctionnaire de la FPE ou de la FPH	14	5	7	61	21	6
Fonctionnaire de la FPT	14	6	9	48	27	10
CDI de la fonction publique	18	12	9	42	25	12
CDI du secteur privé	12	10	11	43	25	11
CDD de la fonction publique	17	34	6	27	15	18
CDD du secteur privé	14	30	6	22	18	24
Autre contrat du public ou du privé	10	36	5	23	18	17
Sans diplôme	12	8	20	32	26	14
Inférieur au bac	12	8	13	34	31	15
Bac	13	22	6	40	21	11
Supérieur au bac	13	13	5	57	16	9
Cadre	8	16	4	49	19	12
Profession intermédiaire	12	11	7	52	21	10
Employé, ouvrier	14	13	11	38	25	13
Agriculture	12	18	6	26	30	20
Construction	4	13	12	37	23	15
Industrie	5	8	16	47	19	9
Tertiaire	15	14	9	40	24	13
Administration	16	5	8	51	27	8
Éducation, formation, recherche	13	18	6	50	15	12
Entretien, maintenance	13	9	13	37	27	14
Services à la personne	17	7	8	47	26	12
Soins	21	10	5	61	18	6
Finance, justice et sécurité	7	4	5	51	32	8
BTP, technique et espaces verts	7	5	12	48	23	12
Animation et action sociale	20	16	6	49	19	10

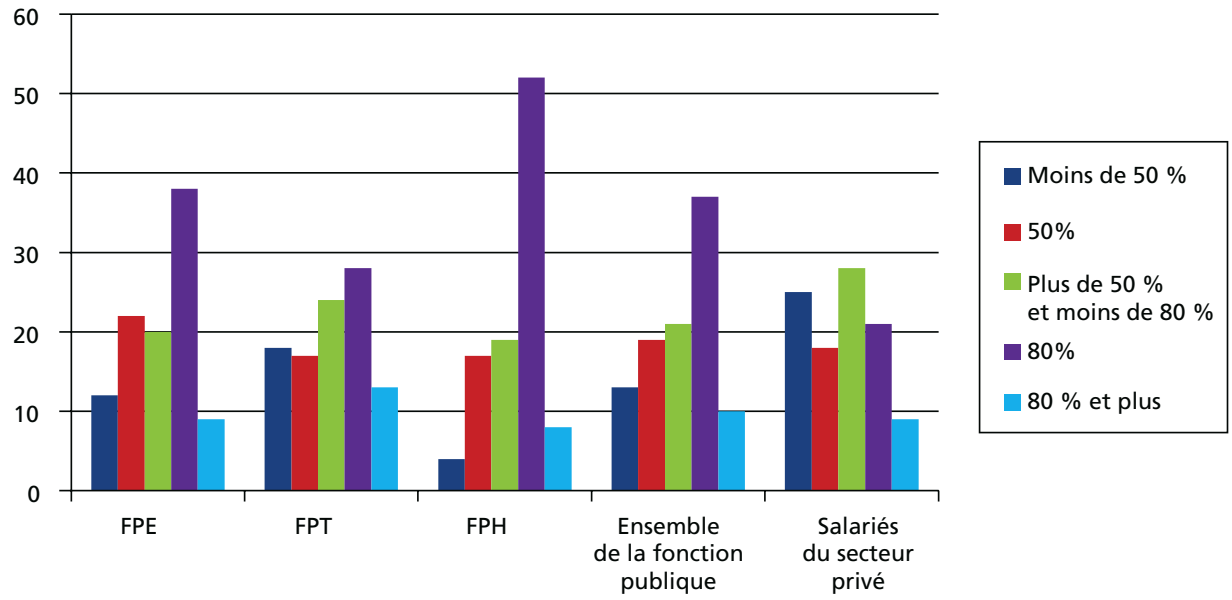
Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.

Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine.

Lecture : 21 % des salariées travaillent à temps partiel choisi. Pour 48 % d'entre elles, ce mode de travail est motivé par la garde d'un ou de plusieurs de leurs enfants.

Figure 5.1-7 : Répartition des salariés à temps partiel par quotité de travail, par secteur, en moyenne de 2010 à 2012

(en %)



Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.

Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine.

Choisir d'être à temps partiel pour raison de santé dépend fortement du sexe et de l'âge. Ainsi, le fait d'être une femme augmente toutes choses égales par ailleurs la probabilité d'être à temps partiel pour raison de santé de près d'un point dans la fonction publique comme dans le privé. Cette observation vient en complément du fait que les femmes sont plus souvent et plus longtemps absentes pour raison de santé que les hommes aussi bien dans le public que dans le privé. Une partie de l'écart peut provenir de l'attribution par les enquêtées à ce motif des aménagements horaires accordés aux femmes enceintes, prévus dans la fonction publique et par certaines conventions collectives.

Dans la fonction publique, cet aménagement consiste en une réduction de temps de travail allant jusqu'à 10 % à partir du troisième mois de grossesse. Enfin, le statut de fonctionnaire et, particulièrement dans le secteur privé, le statut de cadre diminuent de manière significative le recours au temps partiel pour des raisons thérapeutiques en lien avec l'existence d'inégalités de santé. On sait en effet (Drees, 2015) qu'à âge et sexe égaux, le risque de connaître un problème de santé est plus important parmi les personnes dont la qualification professionnelle et la catégorie hiérarchique sont les plus basses.

Figure 5.1-8 : Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2014 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**	**1 537 855**	**3 050**	**22 217**	**5 136**	**9 224**	**90 288**	**44 141**	**174 056**	**11,3**
	Femmes	923 990	1 609	18 823	4 156	7 807	81 470	38 346	152 211	16,5
	Hommes	613 865	1 441	3 394	980	1 417	8 818	5 795	21 845	3,6
	dont fonctionnaires enseignants	***777 226***	***1 033***	***16 139***	***2 210***	***6 559***	***23 526***	***29 054***	***78 521***	***10,1***
	Femmes	*518 566*	*639*	*14 097*	*1 760*	*5 573*	*21 818*	*25 076*	*68 963*	*13,3*
	Hommes	*258 660*	*394*	*2 042*	*450*	*986*	*1 708*	*3 978*	*9 558*	*3,7*
	Contractuels	**375 652**	**19 697**	**45 365**	**12 975**	**18 192**	**36 156**	**12 668**	**145 053**	***38,6***
	Femmes	226 115	10 834	31 312	9 658	12 206	27 560	8 654	100 224	*44,3*
	Hommes	149 537	8 863	14 053	3 317	5 986	8 596	4 014	44 829	*30,0*
	Autres catégories et statuts[1]	**175 680**	**3 198**	**7 076**	**2 572**	**3 842**	**6 097**	**5 908**	**28 693**	***16,3***
	Femmes	110 586	1 859	5 867	1 886	2 991	5 048	4 832	22 483	*20,3*
	Hommes	65 094	1 339	1 209	686	851	1 049	1 076	6 210	*9,5*
FPT	**Fonctionnaires[2]**	**1 468 020**	**20 525**	**36 846**	**30 303**	**30 398**	**115 581**	**62 457**	**296 110**	**20,2**
	Femmes	858 930	15 847	28 382	23 485	24 292	105 203	57 552	254 761	29,7
	Hommes	609 090	4 678	8 464	6 818	6 106	10 378	4 905	41 349	6,8
	Contractuels	**364 199**	**68 781**	**32 158**	**23 669**	**22 826**	**22 126**	**15 625**	**185 185**	***50,8***
	Femmes	246 318	50 060	24 589	18 582	17 941	18 439	12 609	142 220	*57,7*
	Hommes	117 881	18 721	7 569	5 087	4 885	3 687	3 016	42 965	*36,4*
	Autres catégories et statuts[1]	**62 436**	**3 903**	**2 875**	**5 623**	**5 151**	**3 276**	**1 710**	**22 538**	***36,1***
	Femmes	53 239	2 702	1 968	4 508	4 217	2 779	1 543	17 717	*33,3*
	Hommes	9 197	1 201	907	1 115	934	497	167	4 821	*52,4*
FPH	**Fonctionnaires**	**838 375**	**5 277**	**20 572**	**6 314**	**7 144**	**126 056**	**16 563**	**181 926**	**21,7**
	Femmes	678 704	4 214	19 053	5 657	6 148	121 004	15 512	171 588	25,3
	Hommes	159 671	1 063	1 519	657	996	5 052	1 051	10 338	6,5
	Contractuels	**202 778**	**10 490**	**14 836**	**3 740**	**3 639**	**15 881**	**3 064**	**51 650**	***25,5***
	Femmes	158 663	7 288	11 736	3 077	3 111	14 643	2 658	42 513	*26,8*
	Hommes	44 115	3 202	3 100	663	528	1 238	406	9 137	*20,7*
	Autres catégories et statuts[1]	**119 934**	**13 810**	**3 720**	**7 792**	**2 964**	**4 191**	**1 199**	**33 676**	***28,1***
	Femmes	62 801	5 598	1 861	4 327	1 797	3 128	766	17 477	*27,8*
	Hommes	57 133	8 212	1 859	3 465	1 167	1 063	433	16 199	*28,4*
Ensemble de la fonction publique	**Ensemble**	**5 144 929**	**148 731**	**185 665**	**98 124**	**103 380**	**419 652**	**163 335**	**1 118 887**	**21,7**
	Femmes	3 319 346	100 011	143 591	75 336	80 510	379 274	142 472	921 194	27,8
	Hommes	1 825 583	48 720	42 074	22 788	22 870	40 378	20 863	197 693	10,8
	dont fonctionnaires	***3 844 250***	***28 852***	***79 635***	***41 753***	***46 766***	***331 925***	***123 161***	***652 092***	***17,0***
	Femmes	*2 461 624*	*21 670*	*66 258*	*33 298*	*38 247*	*307 677*	*111 410*	*578 560*	*23,5*
	Hommes	*1 382 626*	*7 182*	*13 377*	*8 455*	*8 519*	*24 248*	*11 751*	*73 532*	*5,3*

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 (2 200 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires

Figure 5.1-9 : Effectifs physiques en équivalent temps plein (ETP) et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) dans la fonction publique en 2014

	Effectifs physiques au 31/12/2014		ETP au 31/12/2014	EQTP annualisé en 2014
	Ensemble	*dont à temps partiel (en %)*		
Fonction publique de l'État	2 392 579	*14,9*	2 280 793	2 295 919
Fonction publique territoriale	1 894 655	*26,6*	1 714 301	1 770 186
Fonction publique hospitalière	1 161 087	*23,0*	1 075 517	1 080 269
Ensemble de la fonction publique	**5 448 321**	***20,7***	**5 070 612**	**5 146 374**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Figure 5.1-10 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel et en cessation progressive d'activité par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France

	Total Fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)	Fonctionnaires en CPA	Part des CPA parmi les fonctionnaires de 61 ans et + (en %)
Femmes					
Catégorie A	630 836	85 948	13,6	88	0,5
Catégorie B	139 288	30 925	22,2	26	0,4
Catégorie C	153 337	35 244	23,0	21	0,3
Catégorie indéterminée	529	94	17,8	-	-
Total	**923 990**	**152 211**	**16,5**	**135**	**0,4**
Hommes					
Catégorie A	372 502	12 771	3,4	56	0,3
Catégorie B	154 864	4 753	3,1	9	0,2
Catégorie C	85 993	4 072	4,7	9	0,3
Catégorie indéterminée	506	249	49,2	-	-
Total	**613 865**	**21 845**	**3,6**	**74**	**0,3**
Ensemble					
Catégorie A	1 003 338	98 719	9,8	144	0,4
Catégorie B	294 152	35 678	12,1	35	0,3
Catégorie C	239 330	39 316	16,4	30	0,3
Catégorie indéterminée	1 035	343	33,1	-	-
Total	**1 537 855**	**174 056**	**11,3**	**209**	**0,3**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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. Le dispositif est en voie d'extinction, en 2014, seuls les agents de 61 ans et plus sont concernés.

Note : Le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Figure 5.1-11 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	84 266	18 763	22,3
Catégorie B	138 097	38 769	28,1
Catégorie C	635 987	196 891	31,0
Catégorie indéterminée	580	338	58,3
Total	**858 930**	**254 761**	**29,7**
Hommes			
Catégorie A	50 564	2 810	5,6
Catégorie B	76 263	6 861	9,0
Catégorie C	482 017	31 578	6,6
Catégorie indéterminée	246	100	40,7
Total	**609 090**	**41 349**	**6,8**
Ensemble			
Catégorie A	134 830	21 573	16,0
Catégorie B	214 360	45 630	21,3
Catégorie C	1 118 004	228 469	20,4
Catégorie indéterminée	826	438	53,0
Total	**1 468 020**	**296 110**	**20,2**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 5.1-12 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	176 856	43 666	24,7
Catégorie B	163 728	50 510	30,8
Catégorie C	338 040	77 391	22,9
Catégorie indéterminée	80	21	26,3
Total	**678 704**	**171 588**	**25,3**
Hommes			
Catégorie A	32 305	2 111	6,5
Catégorie B	31 393	2 421	7,7
Catégorie C	95 925	5 803	6,0
Catégorie indéterminée	48	ns	ns
Total	**159 671**	**10 338**	**6,5**
Ensemble			
Catégorie A	209 161	45 777	21,9
Catégorie B	195 121	52 931	27,1
Catégorie C	433 965	83 194	19,2
Catégorie indéterminée	128	8	6,3
Total	**838 375**	**181 926**	**21,7**

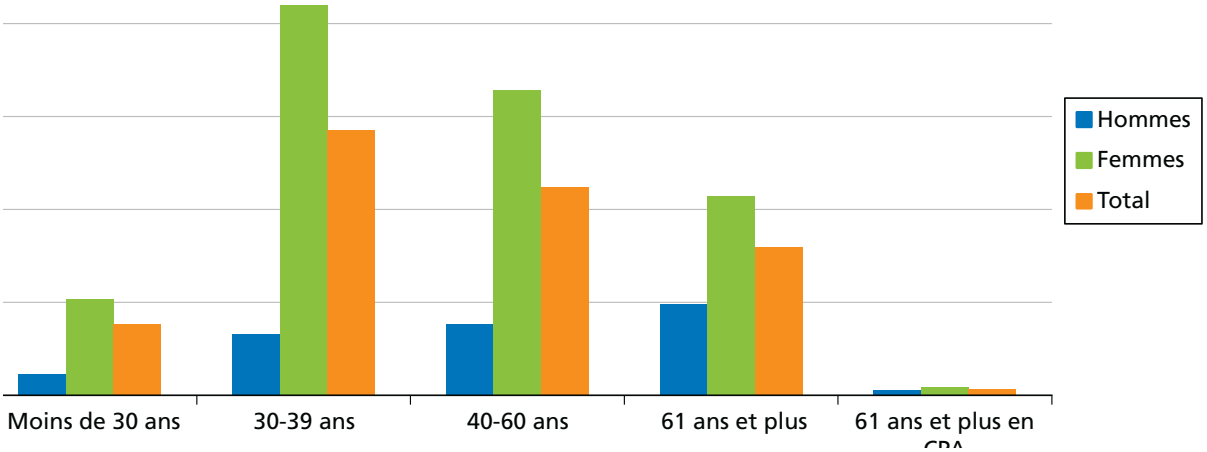
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 5.1-13 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2014 en France

(en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

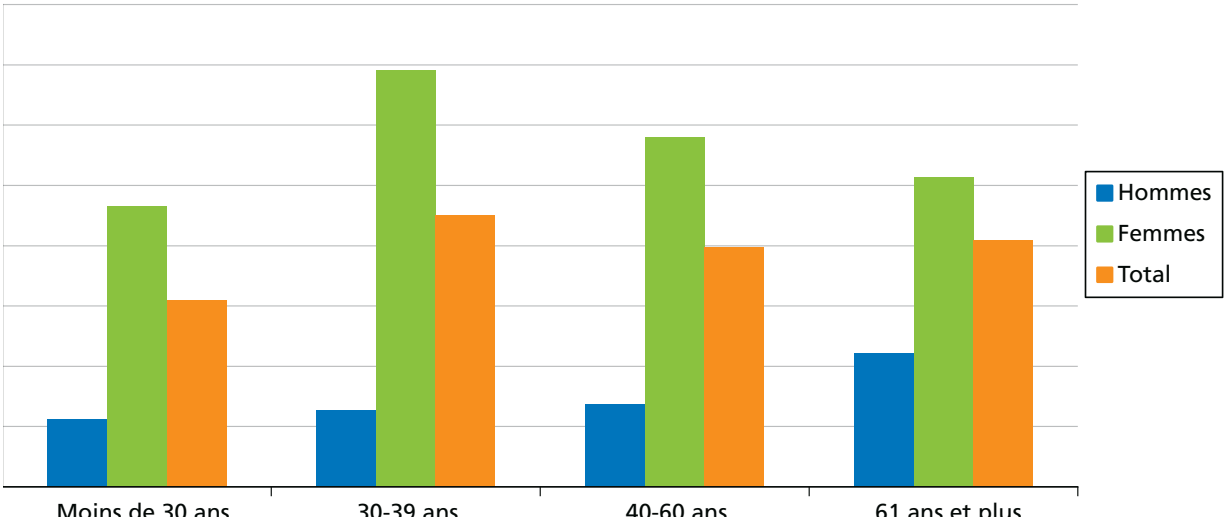
CPA : cessation progressive d'activité. En 2014, seuls les agents de 61 ans et plus sont concernés.

Note : Le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Lecture : 1,1 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPE, sont à temps partiel. 0,3 % des hommes de 61 ans et plus, fonctionnaires de la FPE, sont en CPA.

Figure 5.1-14 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2014 en France

(en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

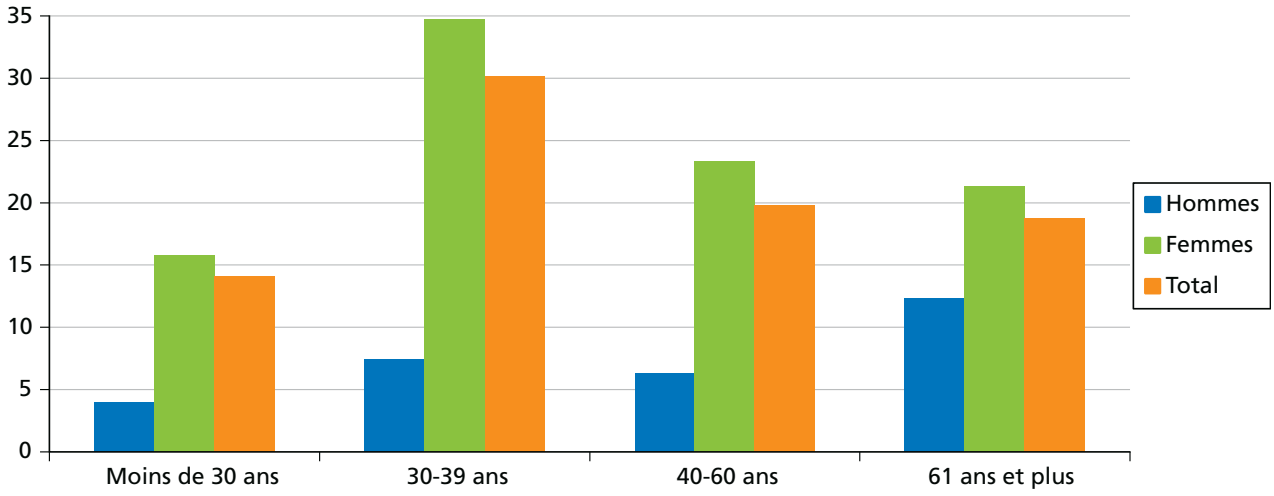
Champ : Emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Lecture : 5,6 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPT, sont à temps partiel. 11,1 % des hommes de 61 ans et plus, fonctionnaires de la FPT sont à temps partiel.

Figure 5.1-15 : Part des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2014 en France

(en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

Lecture : 4,0 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel. 12,4% des hommes de 61 ans et plus, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel.

5.2 Le forfait

Figure 5.2-1 : Part des agents déclarant travailler au forfait dans les trois versants de la fonction publique par sexe en 2012

(en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble de la fonction publique
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, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : 7,5% des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2012.

Figure 5.2-2 : 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, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

5.3 Le congé parental

Figure 5.3-1 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre[1]

	2014	2013	Évolution 2014/2013 (en %)
Affaires étrangères et Développement international	8	22	-63,6
Affaires sociales, et Droits des femmes, Ville, Jeunesse et Sports	31	31	0,0
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	63	85	-25,9
Culture et Communication	37	nd	
Défense	123	129	-4,7
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité[3]	102	88	15,9
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	4 518	4 722	-4,3
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique[2]	237	284	-16,5
Intérieur et Outre-mer	431	426	1,2
Justice	277	287	-3,5
Travail, Emploi et Dialogue social	20	21	-4,8
Services du Premier Ministre[4]	5	4	25,0
Ensemble	**5 852**	**6 099**	**-4,0**
Part des agents en congé parental	**0,4%**	**0,5%**	

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2013 et 2014, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : Au 31 décembre 2014, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,4 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2013 pour le ministère de la Culture et de la Communication.

(2) Y compris Caisse des dépôts.

(3) Y compris la DGAC.

(4) Périmètre concerné : BOP soutien programme 129, Dila, SGDSN, Cour des comptes, Le CESE.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

Figure 5.3-2 : 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)	2014
Sexe									
Hommes	5,9	3,2	3,5	4,1	5,1	4,7	4,2	7,6	5,8
Femmes	94,1	96,8	96,5	95,9	94,9	95,3	95,8	92,4	94,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Âge									
Moins de 30 ans			10,7	12,5	12,8	12,0	11,9	9,7(3)	8,5(4)
30 à 39 ans			75,4	75,7	74,2	74,4	75,0	73,1(3)	73,5(4)
40 à 49 ans			13,7	11,7	12,9	13,3	12,8	16,7(3)	17,5(4)
50 ans et plus			0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,5(3)	0,5(4)
Ensemble			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0(3)	100,0(4)
Catégorie hiérarchique									
A+	-	-	-	-	4,1(2)	0,4(2)	0,8(2)	1,0(2)	1,0(2)
A	33,9	32,8	50,6	60,0	59,8	70,2	72,0	74,2	74,2
B	38,7	33,0	18,1	12,6	12,7	11,7	11,6	10,4	10,9
C	27,4	34,2	31,3	27,4	23,4	17,8	15,6	14,4	13,9
Ensemble	100,0	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 2014, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : 94,2% des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2014 sont des femmes et 73,5% 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) Pour la catégorie A+, les résultats ne sont 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.

(4) Pour le ministère de la Culture, la répartition des agents par âge est estimée à partir de la moyenne des autres ministères.

Figure 5.3-3 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée au 31 décembre

(en %)

	2007	2009(1)	2011(1)	2013(1)	2014(2)
Moins d'un an	63,6	54,0	67,1	75,4	73,7
De 1 à 5 ans	35,3	24,8	31,8	23,5	25,5
De 5 à 10 ans	1,1	0,6	0,8	0,6	0,7
Plus de 10 ans	0,0	20,6	0,3	0,1	0,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2007 à 2014, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

(2) Pour le ministère de la Culture, la répartition des agents en congé parental selon la durée au 31 décembre est estimée à partir de la moyenne des autres ministères.

Lecture : 74% des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2014 sont en congé parental depuis moins d'un an.

Figure 5.3-4 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2013

	Total	Part des femmes
En congé parental (article 75) *Fonctionnaires et non-titulaires*	8 058(1)	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.

(1) Donnée révisée par la DGCL.

5.4 Les accidents de travail et accidents de trajet

Figure 5.4-1 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2014 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du travail notifiés en 2014	Répartition selon le sexe		Répartition selon la gravité							
					Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours		Avec décès	
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et Développement international[1]	100%	**50**	34%	66%	29%	58%	71%	42%	59%	39%	0%	0%
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	74%	**282**	50%	50%	52%	58%	48%	42%	35%	42%	0%	0%
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	100%	**985**	43%	57%	46%	45%	54%	55%	47%	45%	0%	0%
Conseil d'État	100%	**36**	39%	61%	36%	55%	64%	45%	50%	45%	0%	0%
Culture et Communication	95%	**520**	43%	58%	35%	42%	65%	58%	nd	nd	nd	
DDI	98%	**570**	44%	56%	46%	48%	54%	52%	47%	47%	0%	0%
Défense[4]	95%	**1 734**	61%	39%	49%	56%	51%	44%	47%	42%	0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile[3]	80%	**1 225**	77%	23%	49%		51%		46%		0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	100%	**79**	71%	29%	nd		nd		nd		0%	0%
Éducation nationale[1] [2]	100%	**10 940**	24%	76%	nd		nd		nd		nd	
Enseignement supérieur et Recherche[1]	74%	**2 292**	nd		46%		54%		84%		0%	0%
Intérieur - gendarmerie	100%	**203**	66%	34%	nd		nd		nd		nd	
Intérieur - police[1]	100%	**15 562**	nd		nd		nd		nd		nd	
Intérieur - secrétariat général	88%	**949**	48%	52%	39%	49%	61%	51%	33%	27%	0%	0%
Justice[1]	70%	**2 205**	60%	40%	nd		nd		nd		0%	0%
Services du Premier ministre[1]	98%	**52**	52%	48%	67%	52%	33%	48%	22%	28%	0%	0%
Ministères sociaux[1]	>70%	**404**	26%	74%	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 2014. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Les agents non titulaires recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Hors personnel militaire.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 74 % des services du ministère de l'Agriculture et de la Pêche, 282 accidents du travail ont été notifiés en 2014. Parmi ceux-ci, 50 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du travail qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 58 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 42 % en ont fait l'objet (42 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 % ont donné lieu à un décès.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

nd : données non disponibles, non comuniquées ou manquantes.

Figure 5.4-2 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2014 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du trajet notifiés en 2014	Répartition selon le sexe		Répartition par type d'arrêt							
					Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours		Avec décès	
		Total	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et Développement international[1]	100%	**48**	42%	58%	35%	29%	65%	71%	65%	86%	0%	0%
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	74%	**46**	28%	72%	38%	52%	62%	48%	62%	48%	0%	0%
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	100%	**978**	36%	64%	36%	38%	64%	61%	41%	54%	0%	0%
Conseil d'État	100%	**54**	11%	89%	67%	38%	33%	63%	33%	48%		
Culture et Communication	95%	**304**	31%	69%	37%	41%	63%	59%	nd	nd	0%	0%
DDI	98%	**242**	33%	67%	50%	44%	50%	56%	34%	51%	0%	0%
Défense [4]	95%	**462**	50%	50%	49%	55%	53%	50%	47%	45%	0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile[3]	80%	**272**	44%	56%	47%		53%		45%		0%	
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	100%	**56**	45%	55%	nd		nd		nd		0%	0%
Éducation nationale[1] [2]	100%	**3 303**	23%	77%	nd		nd		nd		nd	
Enseignement supérieur et Recherche[1]	74%	**nd**	nd		44%		56%		nd		0%	
Intérieur - gendarmerie	100%	**30**	37%	63%	nd		nd		nd		nd	
Intérieur - police[1]	100%	**2 078**	63%	37%	nd		nd		nd		nd	
Intérieur - secrétariat général	88%	**378**	23%	77%	47%	44%	53%	56%	33%	34%	0%	0%
Justice[1]	70%	**469**	27%	73%	nd		nd		nd		0%	0%
Services du Premier ministre[1]	98%	**65**	37%	63%	54%	49%	46%	51%	38%	41%	0%	0%
Ministères sociaux[1]	>70%	**336**	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 2014. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 74 % des services du ministère de l'Agriculture et de la Pêche, 46 accidents du trajet ont été notifiés en 2014. Parmi ceux-ci, 72 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du trajet qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 52 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 48 % 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.

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Les agents non titulaires recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Hors personnel militaire.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Relations professionnelles 6

Le dialogue social 6.1

Les sanctions disciplinaires et mesures prises pour insuffisance professionnelle 6.2

6.1 Le dialogue social

Figure 6.1-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2016

	Ensemble	dont femmes	Part des femmes (en %)
Conseil commun de la fonction publique (plénière)[1]			
Représentants des employeurs			
Titulaires	15	7	46,7
Suppléants	30	14	46,7
Ensemble	**45**	**21**	**46,7**
Représentants du personnel			
Titulaires	30	10	33,3
Suppléants	60	28	46,7
Ensemble	**90**	**38**	**42,2**
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	7	35,0
Suppléants	38	14	36,8
Ensemble	58	21	**36,2**
Représentants du personnel			
Titulaires	20	10	50,0
Suppléants	40	13	32,5
Ensemble	**60**	**23**	**38,3**
Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière[4]			
Représentants des employeurs			
Titulaires	7	2	28,6
Suppléants	14	8	57,1
Ensemble	**21**	**10**	**47,6**
Représentants du personnel			
Titulaires	20	9	45,0
Suppléants	40	21	52,5
Ensemble	**60**	**30**	**50,0**

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 2016.

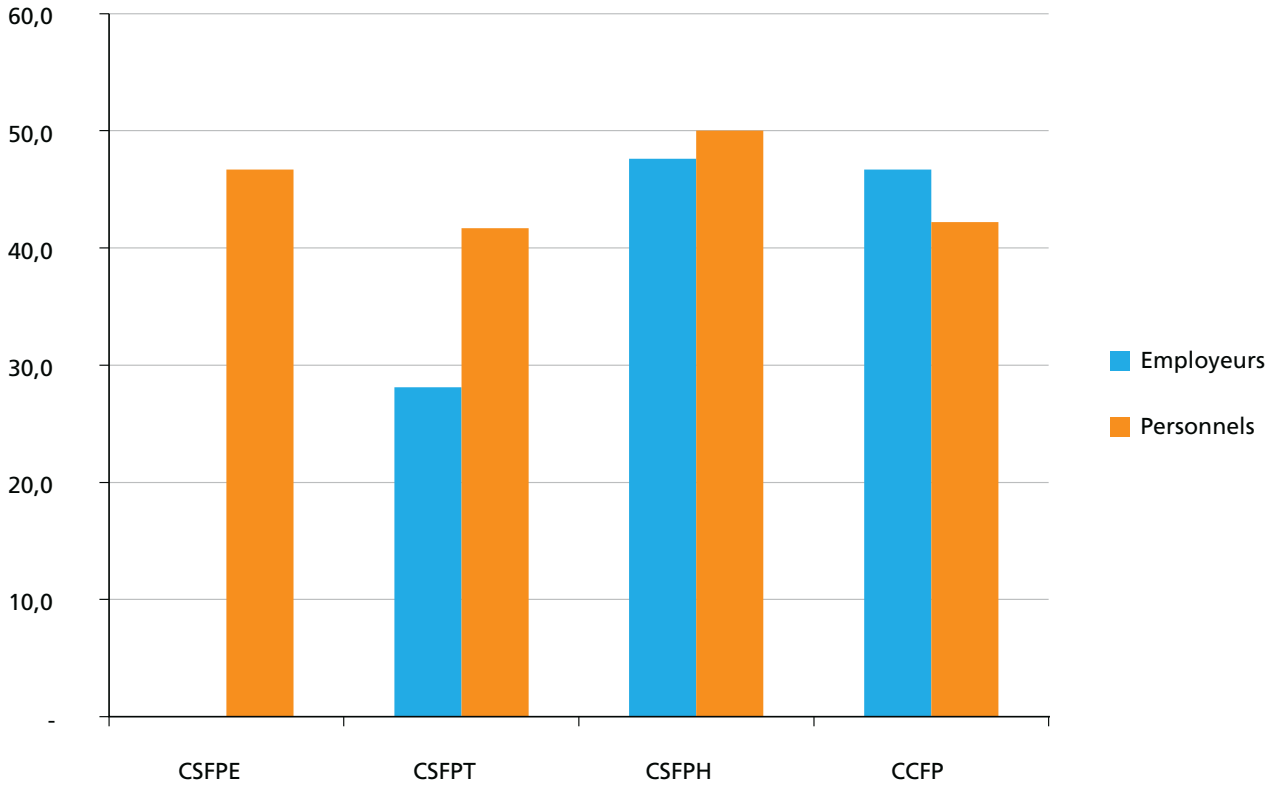
(2) Arrêté de référence du 19 février 2015 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, avec actualisation des données en mai 2016.

(3) Arrêtés de référence portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale avec actualisation des données en mai 2016 : arrêtés du 12 février 2015 pour les organisations syndicales et les communes, du 13 juillet 2015 pour les départements, du 22 juillet 2010 pour les régions.

(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 2016.

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 2016

(en %)



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

6.2 Les sanctions disciplinaires et mesures prises pour insuffisance professionnelle

Figure 6.2-1 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des fonctionnaires en 2015

Faute / Sanction prononcée	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	22	9	0	0	10	<5	<5	<5	0	0	<5	<5	<5	<5	21	<5	8	<5	0	0	8	<5	<5	0	<5	<5	**82**	**20**	**102**
Mise à la retraite d'office	<5	<5	<5	0	<5	<5	0	0	0	0	<5	0	<5	0	8	0	0	0	0	0	<5	<5	0	0	0	0	**20**	**6**	**26**
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	17	<5	<5	<5	33	15	<5	<5	0	0	8	0	26	0	20	0	6	0	0	0	21	<5	<5	<5	<5	<5	**137**	**25**	**162**
Rétrogradation	<5	0	<5	0	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	**5**	**<5**	**s**
Déplacement d'office (a)	<5	0	<5	0	10	6	<5	0	0	0	<5	0	<5	0	<5	0	0	<5	0	0	8	<5	0	0	<5	<5	**29**	**s**	**s**
Déplacement d'office (b)	0	0	0	0	13	9	0	0	0	0	0	<5	<5	0	<5	<5	0	0	0	0	6	6	0	0	0	<5	**23**	**19**	**42**
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum	12	6	101	7	56	5	6	0	<5	0	20	<5	40	<5	6	<5	<5	<5	0	0	44	<5	<5	0	6	0	**297**	**29**	**326**
Abaissement d'échelon	<5	0	0	0	7	<5	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	<5	0	0	0	**13**	**<5**	**s**
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	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**	**0**
Radiation du tableau d'avancement (d)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**	**0**
Blâme e)	<5	<5	8	<5	57	14	0	0	0	0	11	<5	6	0	0	0	<5	<5	<5	<5	13	0	0	0	0	<5	**102**	**s**	**s**
Blâme (f)	<5	7	12	<5	451	133	<5	<5	<5	<5	159	17	71	11	<5	<5	6	<5	10	<5	83	21	8	0	23	15	**834**	**214**	**1 048**
Avertissement e)	0	0	<5	0	36	<5	0	0	0	0	<5	0	<5	0	0	0	<5	0	0	<5	9	<5	0	0	0	<5	**54**	**13**	**67**
Avertissement (f)	<5	0	23	9	844	142	<5	0	<5	0	136	29	33	5	<5	<5	0	0	<5	<5	51	15	<5	<5	15	9	**1 111**	**215**	**1 326**
Totaux	**64**	**29**	**152**	**20**	**1 521**	**334**	**16**	**<5**	**10**	**<5**	**342**	**53**	**185**	**s**	**64**	**8**	**24**	**6**	**16**	**7**	**247**	**56**	**15**	**<5**	**51**	**33**	**2 707**	**572**	**3 279**

Source : DGAFP – Bureau du statut général et du dialogue social et département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Figure 6.2-2 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle en 2015

	Hommes	Femmes	**Total**
Reclassement(1)	5	6	**11**
Licenciement pour insuffisance professionnelle(2)	18	<5	**s**

Source : DGAFP – Bureau du statut général et du dialogue social.

(1) Seulement si celui-ci intervient sur demande de l'intéressé conformément aux termes de la lettre fp3 1089 du 7 février 1985.

(2) Hors stagiaires.

Note : Le champ exclut La Poste et Orange.

s secret statistique

Action sociale 7

L'action sociale 7.1

7.1 L'action sociale

Figure 7.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles[1]

(en euros)

Prestations	Taux 2016	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2016/2009 (en %)
Restauration			
Prestation repas (par repas)	1,22	0,0	1,4
Aide à la famille			
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	22,71	0,0	1,0
Subventions pour séjours d'enfants			
En colonies de vacances (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,29	0,0	1,1
• enfants de 13 à 18 ans	11,04	0,0	1,0
En centres de loisirs sans hébergement			
• journée complète	5,26	0,0	1,0
• demi-journée	2,65	0,0	1,1
En maisons familiales de vacances et gîtes (par jour)			
• séjours en pension complète	7,67	0,0	1,0
• autre formule	7,29	0,0	1,1
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif			
• forfait pour vingt et un jours ou plus	75,57	0,0	1,0
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,59	0,0	1,0
Séjours linguistiques (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,29	0,0	1,1
• enfants de 13 à 18 ans	11,04	0,0	1,0
Enfants handicapés			
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel)	158,89	0,0	1,0
Allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel)	121,86	0,0	0,6
Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	20,8	0,0	1,0

Sources : 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.

Note : Pour 2016, le taux des prestations ministérielles à gestion interministérielle (PIM) est identique à 2015 (pas de revalorisation du fait d'une inflation nulle en 2015)

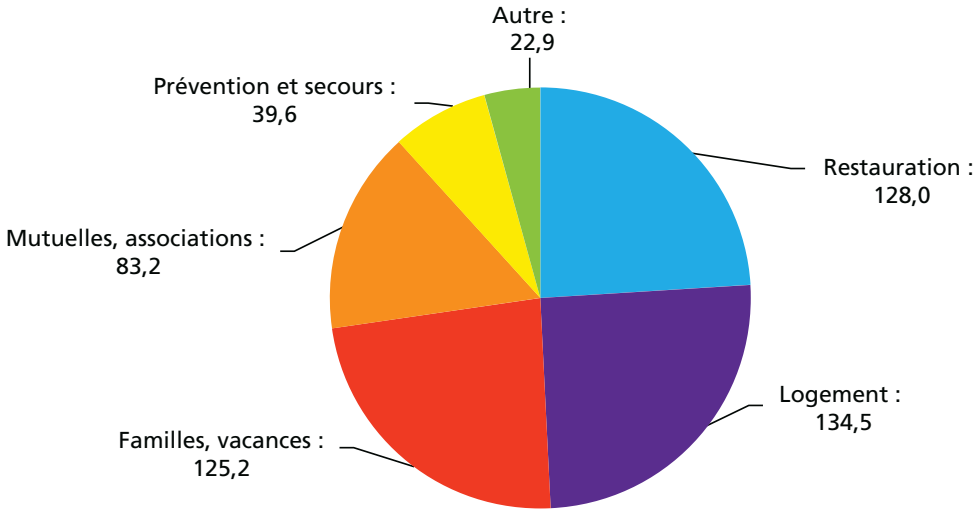
Figure 7.1-2 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action en 2015 et 2016

Type d'action	Exécution 2015		LFI 2016	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles	**118,36**	**94,55**	**105,33**	**105,33**
Chèques vacances	32,01	33,52	38,04	38,04
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans	61,23	37,16	41,71	41,71
Réservations de places en crèches	25,12	23,86	25,58	25,58
Retraités	**2,14**	**2,14**	**2,18**	**2,18**
Aide au maintien à domicile – AMD	0,00	0,00	0,00	0,00
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)	2,14	2,14	2,18	2,18
Logement	**5,73**	**7,92**	**5,76**	**6,65**
Aide à l'installation des personnels	5,41	6,58	5,19	5,19
Logement d'urgence et temporaire	0,32	1,34	0,57	0,57
Réservations de logements				0,89
Restauration	2,37	7,22	6,52	8,58
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias)	3,54	3,60	3,53	3,53
Total	**132,14**	**115,42**	**123,33**	**126,27**

Sources : Loi n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 de finances pour 2015, loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 ; DGAFP – Bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

Figure 7.1-3 : Action sociale ministérielle en 2016

(en millions d'euros)

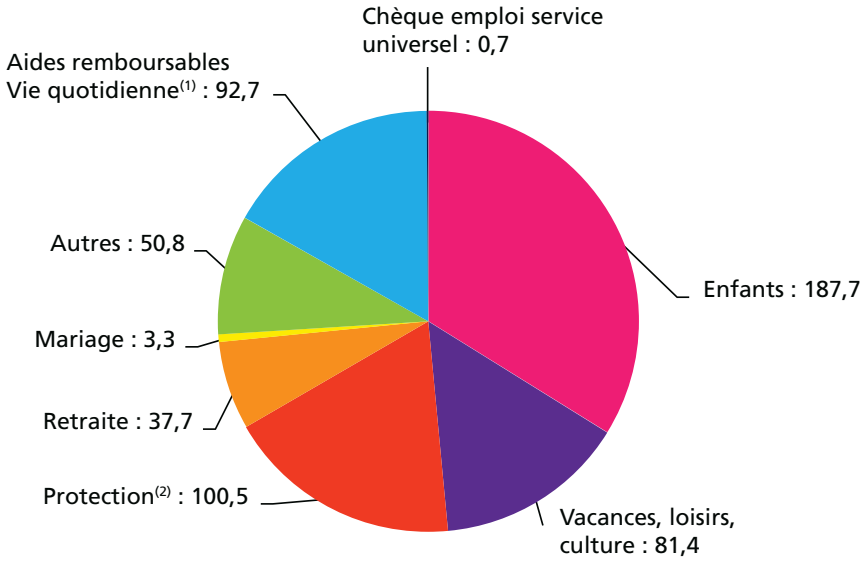


Source : Loi de finances initiale 2016.

Note : Ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 142,5 millions d'euros dans la loi de finances initiale de 2016.

Figure 7.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2015

(en millions d'euros)



Source : Données chiffrées 2015, CGOS, AGOSPAP, APHP, CLOS, CGOSH outre-mer. Ces données ne tiennent pas compte de l'action sociale menée en propre par les établissements hors AP-HP.

(1) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule.

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

Figure 7.1-5 : Action sociale gérée par le Comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics entre 2014 et 2015

(en millions d'euros)

	2015	2014	Évolution 2015/2014 (en %)
Enfants	116,1	111,2	4,4
Vacances, loisirs, culture	73,8	71,4	3,3
Protection(2)	90,0	86,1	4,5
Retraite	35,6	36,9	-3,5
Mariage	3,2	3,4	-6,7
Autres	49,1	48,2	1,9
Aides remboursables - Vie quotidienne(1)	51,2	44,8	14,2
Chèque emploi service universel	31,8	32,5	-2,3
Total des charges d'action sociale	**450,8**	**434,6**	**3,7**

Source : Données chiffrées 2014 à 2015, CGOS.

(1) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule.

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

TITRE 3

Rapport annuel pour l'année 2015 sur le dispositif des « nominations équilibrées » dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

Depuis 2012, le Gouvernement a mené une politique active pour promouvoir l'accès des femmes aux postes de responsabilité dans la fonction publique. La parité est un objectif poursuivi à tous les niveaux de l'administration.

Ce rapport présente le bilan de l'application de l'article 56 de la loi du 12 mars 2012 qui instaure la mise en œuvre du dispositif de quotas visant à renforcer la représentation des femmes sur les postes d'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique.

Pour la troisième année consécutive, les employeurs publics ont dû respecter une proportion minimale de personnes de chaque sexe lors des primo-nominations dans ces emplois, proportion qui s'élève à 30 % en 2015. 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. Une contribution financière, qui s'élève à 60 000 euros par unité manquante en 2015 et à 90 000 euros dès le 1er janvier 2017, a été instaurée pour les employeurs publics qui ne respecteraient pas cette obligation.

En 2014, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a traduit la volonté du Gouvernement d'une politique plus ambitieuse, en avançant à 2017 l'application de l'objectif de 40 % de femmes primo-nommées chaque année. En outre, depuis le 1er janvier 2015, les emplois de directeurs généraux des agences régionales de santé sont désormais inclus dans le périmètre des emplois concernés. L'application du dispositif mis à jour a été précisée dans une circulaire du 11 avril 2016 qui a été diffusée à l'ensemble des services de la fonction publique.

Les résultats montrent une progression du nombre de femmes sur les postes de la haute fonction publique. Sur les emplois de cadres dirigeants, la proportion de femmes nouvellement nommées sur ces postes est passée de 24 % en 2012 à 32 % en 2015, en conformité avec l'objectif fixé par le Président de la République. Si les femmes représentent 33,6 % des primo-nominations, elles n'occupent toutefois que 27 % des emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées en 2015.

Les employeurs publics doivent intensifier leurs efforts pour franchir une marche supplémentaire avec l'objectif de 40 % de femmes primo-nommées en 2017. Il importe notamment de poursuivre la professionnalisation de la politique de constitution des viviers, grâce à la généralisation de la revue des cadres qui permet de mieux détecter et de mieux préparer les futures candidates potentielles aux postes les plus élevés de l'administration.

En outre, la mise en place des comités d'audition des candidats aux postes de directeurs d'administration centrale et de chefs de service dans la fonction publique de l'État témoigne plus généralement de la détermination du Gouvernement à promouvoir la mixité des parcours et des cultures professionnelles, condition de l'égal accès des femmes aux emplois de la haute fonction publique.

Acronymes

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
CGE	Conseil général des entreprises
CHU-CHR	centre hospitalier universitaire-centre hospitalier régional
DASEN	directeur académique des services de l'éducation nationale
DDI	direction départementale interministérielle
DG d'ARS	directeur général d'agence régionale de santé
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	secrétariat général des affaires régionales
SGG	secrétariat général du gouvernement

Synthèse générale : une légère augmentation du taux de femmes primo-nommées entre 2013 et 2015 1

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %) 2

La fonction publique territoriale : 29,5 % de primo-nominations féminines pour les 28 collectivités ayant effectué un cycle complet de primo-nominations 3

La fonction publique hospitalière : un objectif atteint malgré une diminution de 15 points par rapport à 2014 4

Synthèse générale : une légère augmentation du taux de femmes primo-nommées entre 2013 et 2015

1

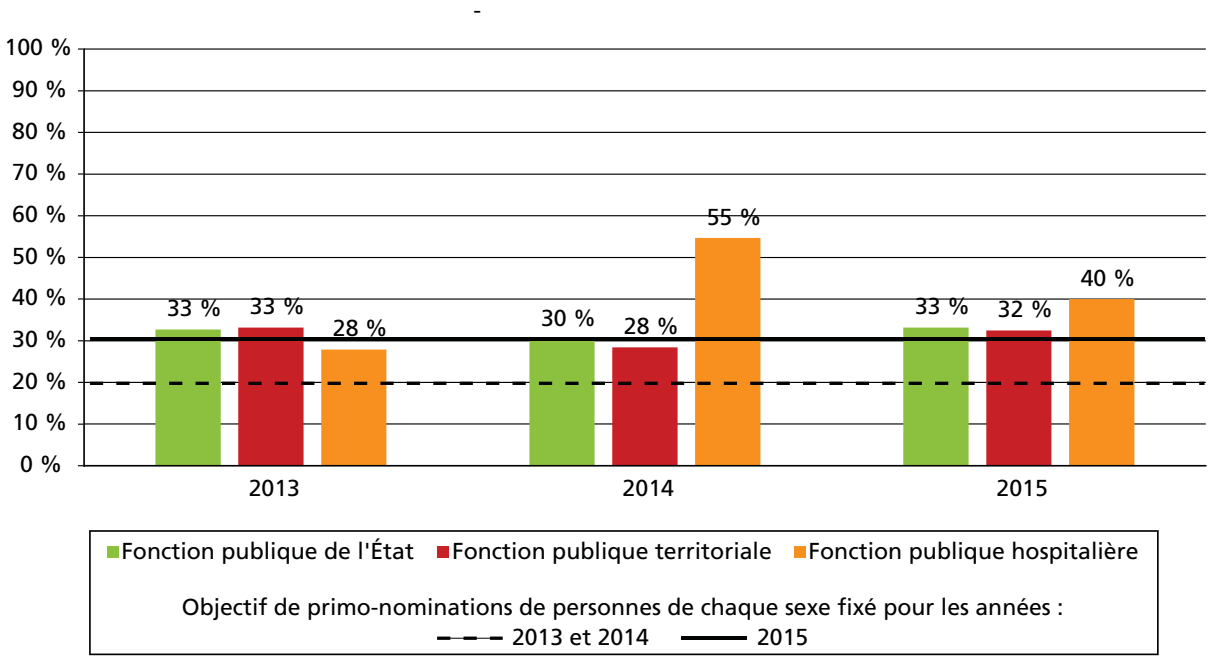
Les chiffres-clés 1.1

1. Les chiffres-clés

Evolution de la part des primo-nominations féminines dans chaque versant de la fonction publique sur les emplois concernés par le dispositif (en %)

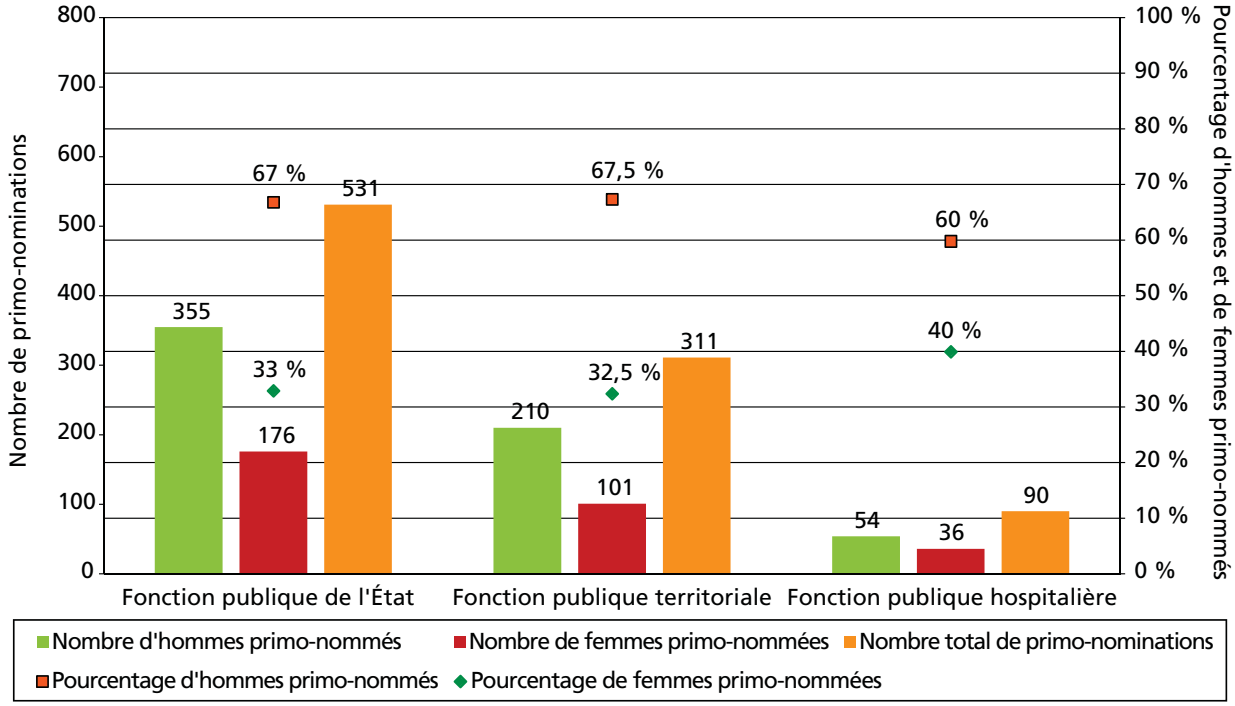
	2013	2014	2015
Fonction publique d'État	33 %	30 %	33 %
Fonction publique territoriale	33 %	28 %	32 %
Fonction publique hospitalière	28 %	55 %	40 %
Total des trois versants de la fonction publique	**33 %**	**33 %**	**33,6 %**

Evolution de la part des primo-nominations féminines entre 2013 et 2015 dans les trois versants de la fonction publique



1 Synthèse générale : une légère augmentation du taux de femmes primo-nommées entre 2013 et 2015

Répartition hommes-femmes des primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique au cours de l'année 2015



Part des femmes par rapport au nombre d'agents en fonction sur des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées dans les trois versants de la fonction publique en 2015

5 846 agents en fonction au 31 décembre 2015	**• 4 245 hommes (73 %) • 1 601 femmes (27 %)**
1 829 nominations	**• 1 301 hommes (71 %) • 528 femmes (29 %)**
932 primo-nominations	**• 619 hommes (66 %) • 313 femmes (34 %)**

Nominations	Nombre de nominations			Répartition des nominations	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Fonction publique de l'État	864	320	1184	73 %	27 %
Fonction publique territoriale	341	162	503	68 %	32 %
Fonction publique hospitalière	96	46	142	68 %	32 %
Total	**1 301**	**528**	**1 829**	**71 %**	**29 %**

Primo-nominations	Nombre de primo-nominations			Répartition des primo-nominations	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Fonction publique de l'État	355	176	531	67 %	33 %
Fonction publique territoriale	210	101	311	68 %	32 %
Fonction publique hospitalière	54	36	90	60 %	40 %
Total	**619**	**313**	**932**	**66 %**	**34 %**

Agents en fonction au 31 décembre 2015	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015			Répartition des agents en fonction au 31 décembre 2015	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Fonction publique de l'État	2 735	955	3 690	74 %	26 %
Fonction publique territoriale	1 152	439	1 591	72 %	28 %
Fonction publique hospitalière	358	207	565	63 %	37 %
Total	**4 245**	**1 601**	**5 846**	**73 %**	**27 %**

Un taux de 33,6 % en 2015 qui marque une légère progression du nombre de femmes primo-nommées au niveau des trois versants de la fonction publique

En 2015, le nombre d'agents en fonction dans les emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées s'élève à 5 846 pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique, dont 63 % d'agents de la fonction publique d'État. Parmi ces agents, 1 829 ont bénéficié d'une nomination au cours de l'année 2015, soit près d'un tiers des agents, dont 932 primo-nominations. **Les primo-nominations représentent ainsi 51 % des nominations** et 16 % de l'ensemble des agents en fonction dans les emplois concernés par le dispositif. Elles ont bénéficié à 33,6 % de femmes, ce qui est un taux légèrement supérieur à celui de 2013 et de 2014. Mais ce taux global masque des disparités, notamment en raison de l'évolution divergente du nombre total de primo-nominations selon le versant de la fonction publique concerné.

Il n'est toutefois pas encore possible de mesurer pleinement l'impact du dispositif sur le stock des emplois entrant dans le champ des nominations équilibrées, étant donné que la durée d'occupation de certains emplois peut atteindre jusqu'à six ans, par exemple, pour les emplois de direction des administrations de l'État régis par le décret n° 2012-32.

Au sein de la **fonction publique de l'État**, le taux de primo-nominations féminines atteint 33 %, en hausse de 3 points par rapport à 2014, mais correspond en fait à un retour au taux de 2013. Il faut toutefois noter que le nombre de primo-nominations a diminué, passant de 704 à 531 agents entre 2013 et 2015, et s'est accompagné d'une baisse de la part des primo-nominations dans les nominations (56 % en 2013, 45 % en 2015). Pour autant, le nombre de primo-nominations féminines représente toujours plus de la moitié des nominations féminines (55 %) pour l'année 2015. Le taux légal de 30 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe a été atteint, voire dépassé par la plupart des ministères. Deux exceptions sont à signaler : il manquait 0,7 et 0,6 unité pour permettre aux services au Premier ministre (29 %) et au ministère chargé de la Culture (26 %) d'atteindre les 30 %. Toutefois, ils ont été exonérés du paiement d'une contribution financière en raison de la règle de l'arrondi à l'unité inférieure des unités manquantes, fixée à l'article II.2 de la circulaire du 11 avril 2016.

Par ailleurs, si la part des femmes primo-nommées dans les emplois de chef de service a augmenté (+8 points) entre 2013 et 2015, elle est restée quasiment stable s'agissant des emplois

1 Synthèse générale : une légère augmentation du taux de femmes primo-nommées entre 2013 et 2015

de sous-directeurs et a baissé de 27 points en ce qui concerne les postes de directeurs de projet. Sur les emplois de type 1 (emplois laissés à la discrétion du gouvernement), les emplois de type 2 (emplois de direction en administration centrale) et les emplois de type 4 (les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État et les responsables d'unités territoriales en DIRECCTE) qui représentent la majorité des emplois, on constate également une baisse globale des primo-nominations sur le triennal 2013-2015, qui ne dégrade toutefois pas le taux des primo-nominations féminines. En effet, alors que le nombre total d'agents primo-nommés dans ces trois types d'emploi baisse de façon continue au cours de cette période (-18 % entre 2013 et 2014 et -14 % entre 2014 et 2015), la part des femmes primo-nommées dans ces emplois reste stable (33 % en 2013, 31 % en 2014 et 32 % en 2015).

Au sein de la **fonction publique territoriale**, le taux de primo-nominations y compris hors cycles complets s'établit globalement à 32,5 % pour l'année 2015, en augmentation de 3 points par rapport à 2014 (28 %). La période a été marquée par une forte augmentation des primo-nominations féminines qui sont passées de 61 en 2013 à 101 en 2015. Les primo-nominations représentent 62 % de l'ensemble des nominations féminines. Ces résultats masquent des disparités assez sensibles, d'une part entre les différents niveaux de collectivités territoriales et d'autre part entre les différents types d'emploi. Les départements et les établissements publics de coopération intercommunale dépassent significativement l'obligation légale fixée, pour l'année 2015, à 30 % de primo-nominations de chaque sexe, avec respectivement 34 % et 33 % de femmes primo-nommées. L'échelon régional satisfait lui aussi à cet objectif avec plus de 31 % de primo-nominations féminines. En revanche, on peut constater que l'échelon communal reste en repli avec 28 % de femmes primo-nommées, ce qui marque une stabilité par rapport aux résultats de l'année 2014 (28 %). À l'heure actuelle, les statistiques consolidées permettent de savoir que certaines communes devront s'acquitter d'une pénalité financière : en effet, 1 région, 1 département et 3 EPCI n'ont pas atteint l'objectif de parité. En ce qui concerne les types d'emploi, des disparités significatives sont à observer. Les emplois de directeurs généraux des services territoriaux connaissent le taux de primo-nominations féminines le plus faible avec seulement 10 % de femmes primo-nommées, tandis que le taux de primo-nominations féminines dans les postes de directeur général adjoint est le plus élevé et atteint 38,8 %.

Enfin, la **fonction publique hospitalière**, qui représente 9,6 % de l'ensemble des emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées sur les trois versants de la fonction publique, a primo-nommé 40 % de femmes en 2015, en baisse de 15 points par rapport à 2014 et en hausse de 12 points par rapport à 2013 (28 %). La baisse recensée entre 2014 et 2015 peut s'expliquer par la baisse du nombre de nominations et de primo-nominations entre les deux périodes (-49 primo-nominations). Les primo-nominations féminines représentent cependant toujours plus des trois quarts (78 %) des nominations féminines, contre 87 % en 2014 et 68 % en 2013 et un quart des primo-nominations en 2015, contre 42 % en 2014 et 11 % en 2013. Des disparités apparaissent cependant entre les emplois, notamment entre les directeurs d'hôpital qui comptent seulement 20 % de primo-nominations féminines et les directeurs de soins qui comptent 80 % de primo-nominations féminines. Cette tendance est visible sur la totalité de ces emplois, puisque 21 % de l'ensemble des directeurs d'hôpital et 69 % des agents occupant un emploi de directeurs de soins sont des femmes. Quant aux emplois de directeur de CHU-CHR, leur taux de primo-nominations féminines a augmenté depuis 2013, passant de 25 % en 2013 à 40 % en 2014 puis à 62,5 % en 2015.

La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

2

Les chiffres-clés 2.1

Une augmentation de 3 points de la part des primo-nominations féminines dans un contexte global de diminution du nombre de primo-nominations 2.2

Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels 2.3

Les nominations et les primo-nominations dans chaque département ministériel : un objectif atteint et/ou dépassé dans neuf des onze départements ministériels 2.4

2.1 Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2015

3 690 agents en fonction au 31 décembre 2015	**• 2 735 hommes (74 %) • 955 femmes (26 %)**
1 184 nominations	**• 864 hommes (73 %) • 320 femmes (27 %)**
531 primo-nominations	**• 355 hommes (67 %) • 176 femmes (33 %)**

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		2014		2015	
	Nombre total	**Dont femmes**	Nombre total	**Dont femmes**	Nombre total	**Dont femmes**
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015	-	-	-	-	3 690	**26 %**
Nominations	1 263	**29 %**	1 159	**29 %**	1 184	**27 %**
Primo-nominations	704	**33 %**	617	**30 %**	531	**33 %**

2.2 Une augmentation de 3 points de la part des primo-nominations féminines dans un contexte global de diminution du nombre de primo-nominations

Au 31 décembre 2015, 3 690 agents dont 955 femmes étaient en fonction dans les dix types d'emploi de la fonction publique de l'État entrant dans le périmètre des nominations équilibrées.

Parmi ces agents, 1 184 ont fait l'objet d'une nomination, 531 d'entre eux dont 176 femmes ont été primo-nommés.

Les femmes représentent 33 % des agents primo-nommés au cours de l'année 2015.

Le taux atteint en 2015 est supérieur de 3 points à celui réalisé en 2014. Il est équivalent à celui atteint en 2013, lors de l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées, alors que le taux légal à respecter était de 20 %.

Au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées, les nominations et les primo-nominations connaissent une évolution divergente. Alors que le nombre de primo-nominations baisse de façon continue (-12 % entre 2013 et 2014 et -14 % entre 2014 et 2015), le nombre total de nominations, après une baisse de 14 % entre 2013 et 2014, augmente de 2 % entre 2014 et 2015.

Cette évolution explique le fait que, pour la première fois depuis l'entrée en vigueur du dispositif, les primo-nominations réalisées au cours de l'année 2015 représentent moins de la moitié du nombre total de nominations intervenues au cours de cette année.

Il est, toutefois, intéressant de noter **qu'au cours des trois premières années de mise en œuvre de ce dispositif, les femmes primo-nommées représentent plus de la moitié du nombre total de femmes nommées**.

2 La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Nominations et primo-nominations par type d'emploi en 2015

Types d'emplois	Emplois	Nominations					Primo-nominations					Nombre d'agents en fonction au 31 décembre (nominations et primo-nominations incluses)				
		Nombre en unité			Répartition H / F en %		Nombre en unité			Répartition H / F en %		Nombre en unité			Répartition H / F en %	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
1	SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	32	12	**44**	73 %	27 %	22	10	**32**	69 %	31 %	133	43	**176**	76 %	24 %
	Commissaires, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	7	1	**8**	88 %	13 %	6	1	**7**	86 %	14 %	11	3	**14**	79 %	21 %
	Ambassadeurs	36	13	**49**	73 %	27 %	18	9	**27**	67 %	33 %	138	40	**178**	78 %	22 %
	Prefets en poste territorial	34	8	**42**	81 %	19 %	10	4	**14**	71 %	29 %	102	25	**127**	80 %	20 %
	Directeurs des services actifs de la police nationale et chef du service de l'IGPN	0	0	**0**			0	0	**0**			7	2	**9**	78 %	22 %
	Chefs du service de corps d'inspection et de contrôle	0	0	**0**			0	0	**0**			5	2	**7**	71 %	29 %
	Recteurs d'académie	6	3	**9**	67 %	33 %	2	2	**4**	50 %	50 %	20	10	**30**	67 %	33 %
	Emplois de direction du CGAAER	3	1	**4**	75 %	25 %	0	1	**1**	0 %	100 %	6	2	**8**	75 %	25 %
	Emplois de direction du CGEDD	2	2	**4**	50 %	50 %	1	1	**2**	50 %	50 %	4	2	**6**	67 %	33 %
	Emplois de direction du CGIET	0	0	**0**			0	0	**0**			7	2	**9**	78 %	22 %
	DG d'ARS	3	0	**3**	100 %	0 %	2	0	**2**	100 %	0 %	20	7	**27**	74 %	26 %
	Total	***123***	***40***	***163***	***75 %***	***25 %***	***61***	***28***	***89***	***69 %***	***31 %***	***453***	***138***	***591***	***77 %***	***23 %***
2	Chefs de service	59	22	**81**	73 %	27 %	15	8	**23**	65 %	35 %	132	51	**183**	72 %	28 %
	Sous-directeurs	133	62	**195**	68 %	32 %	75	36	**111**	68 %	32 %	346	150	**496**	70 %	30 %
	Directeurs de projet	26	11	**37**	70 %	30 %	15	5	**20**	75 %	25 %	56	40	**96**	58 %	42 %
	Experts de haut niveau	20	12	**32**	63 %	38 %	5	8	**13**	38 %	62 %	43	19	**62**	69 %	31 %
	Inspecteurs civils du ministère de la défense	0	0	**0**			0	0	**0**			2	3	**5**	40 %	60 %
	Total	***238***	***107***	***345***	***69 %***	***31 %***	***110***	***57***	***167***	***66 %***	***34 %***	***579***	***263***	***842***	***69 %***	***31 %***
3	Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	1	0	**1**	100 %	0 %	0	0	**0**			5	0	**5**	100 %	0 %
	Emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale	27	7	**34**	79 %	21 %	6	4	**10**	60 %	40 %	96	23	**119**	81 %	19 %
	Total	***28***	***7***	***35***	***80 %***	***20 %***	***6***	***4***	***10***	***60 %***	***40 %***	***101***	***23***	***124***	***81 %***	***19 %***
4	Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	211	65	**276**	76 %	24 %	78	34	**112**	70 %	30 %	675	233	**908**	74 %	26 %
	Responsables d'unité territoriale en DIRECCTE	4	1	**5**	80 %	20 %	3	1	**4**	75 %	25 %	35	19	**54**	65 %	35 %
	Total	***215***	***66***	***281***	***77 %***	***23 %***	***81***	***35***	***116***	***70 %***	***30 %***	***710***	***252***	***962***	***74 %***	***26 %***
5	Postes territoriaux occupés par des sous-préfets	124	46	**170**	73 %	27 %	34	20	**54**	63 %	37 %	322	118	**440**	73 %	27 %
	Total	***124***	***46***	***170***	***73 %***	***27 %***	***34***	***20***	***54***	***63 %***	***37 %***	***322***	***118***	***440***	***73 %***	***27 %***
6	Chefs de mission du CGEFI	5	2	**7**	71 %	29 %	5	2	**7**	71 %	29 %	28	11	**39**	72 %	28 %
	Total	***5***	***2***	***7***	***71 %***	***29 %***	***5***	***2***	***7***	***71 %***	***29 %***	***28***	***11***	***39***	***72 %***	***28 %***
7	Emplois de direction des services du CBCM	0	0	**0**			0	0	**0**			9	1	**10**	90 %	10 %
	Total	***0***	***0***	***0***			***0***	***0***	***0***			***9***	***1***	***10***	***90 %***	***10 %***
8	Emplois de direction de la direction des douanes et droits indirects	35	9	**44**	80 %	20 %	6	4	**10**	60 %	40 %	103	22	**125**	82 %	18 %
	Total	***35***	***9***	***44***	***80 %***	***20 %***	***6***	***4***	***10***	***60 %***	***40 %***	***103***	***22***	***125***	***82 %***	***18 %***
9	Directeurs et directeurs adjoints des services académiques de l'Education nationale	43	17	**60**	72 %	28 %	16	5	**21**	76 %	24 %	112	41	**153**	73 %	27 %
	Secretaires généraux d'académie	10	2	**12**	83 %	17 %	4	1	**5**	80 %	20 %	23	8	**31**	74 %	26 %
	Total	***53***	***19***	***72***	***74 %***	***26 %***	***20***	***6***	***26***	***77 %***	***23 %***	***135***	***49***	***184***	***73 %***	***27 %***
10	Postes et fonctions occupés par des AGEFIP de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle	13	8	**21**	62 %	38 %	13	8	**21**	62 %	38 %	189	53	**242**	78 %	22 %
	Emplois de chef de service comptable de 1ère et 2è catégories à la DGFIP	31	15	**46**	67 %	33 %	19	12	**31**	61 %	39 %	106	25	**131**	81 %	19 %
	Total	***44***	***23***	***67***	***66 %***	***34 %***	***32***	***20***	***52***	***62 %***	***38 %***	***295***	***78***	***373***	***79 %***	***21 %***
	Total	***865***	***319***	***1184***	***73 %***	***27 %***	***355***	***176***	***531***	***67 %***	***33 %***	***2735***	***955***	***3690***	***74 %***	***26 %***

Cette constance tend à prouver que le dispositif des nominations équilibrées est un facteur de féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant.

Depuis 2015, les départements ministériels transmettent également les chiffres relatifs au nombre d'agents en fonction dans ces emplois au 31 décembre de l'année considérée. L'examen croisé de ces données de stock avec celles relatives aux flux de nominations et de primo-nominations permettra de confirmer ou d'infirmer cette tendance et de mesurer l'impact du dispositif sur la représentation de chaque sexe dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant.

2.3 Les nominations et les primo-nominations dans les 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 (emplois de type 1)[1], des emplois de direction de l'administration centrale (emplois de type 2)[2] et des emplois de l'administration territoriale de l'État (emplois de type 4)[3].

Emplois de type 1

- secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre

Emplois de type 2

- chef de services et sous-directeur
- expert de haut niveau et directeur de projet

Emplois de type 4

- emplois de direction de l'administration territorial

2.3.1 Les chiffres-clés

Chiffres-clés 2015

1 942 agents en fonction au 31 décembre 2015	**• 1 401 hommes (72 %) • 541 femmes (28 %)**
673 nominations	**• 488 hommes (73 %) • 185 femmes (27 %)**
318 primo-nominations	**• 216 hommes (68 %) • 102 femmes (32 %)**

1 Il s'agit des emplois à la décision du gouvernement (EDG) présents au sein des administrations centrales de tous les ministères. Les résultats relatifs aux EDG spécifiques à chaque département ministériel comme les préfets, les ambassadeurs ou les recteurs sont traités dans la partie II.C du rapport.

2 Il s'agit des emplois régis par le décret no 2012-32 **du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'État** et le décret no 2008-382 du 21 avril 2008 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics.

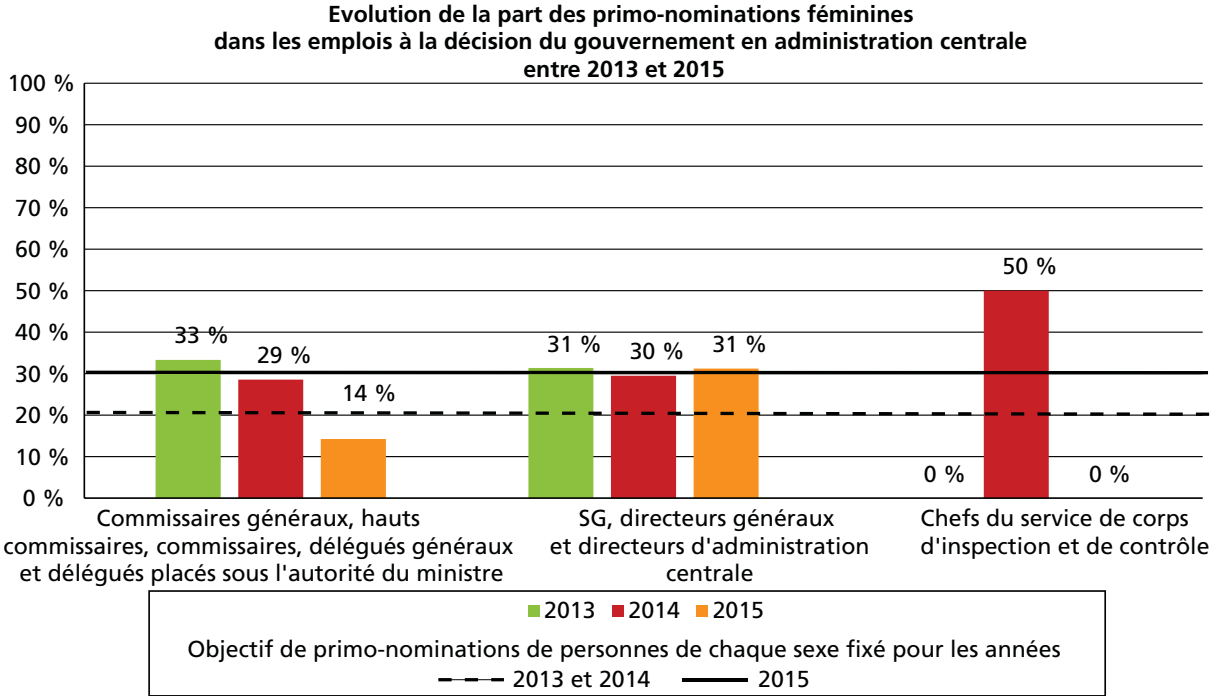
3 Seuls les emplois régis par le décret no 2009-360 du 31 mars 2009 relatifs aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'État sont étudiés dans cette partie. Les emplois de responsables d'unité territoriale en DIRECCTE sont étudiés dans la partie II.C.

2 La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Évolution entre 2013 et 2015

	Nominations						Primo-nominations					
	2013		2014		2015		2013		2014		2015	
	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	9	22 %	9	22 %	8	13 %	6	33 %	7	29 %	7	14 %
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	66	29 %	54	26 %	44	27 %	51	31 %	44	30 %	32	31 %
Chefs du service de corps d'inspection et de contrôle	0	0 %	2	50 %	0	0 %	0	0 %	2	50 %	0	0 %
Total emplois de type 1	**75**	**28 %**	**65**	**26 %**	**52**	**25 %**	**57**	**32 %**	**53**	**30 %**	**39**	**28 %**
Chefs de service	93	30 %	63	33 %	82	28 %	37	27 %	26	42 %	23	35 %
Sous-directeurs	267	33 %	182	34 %	195	32 %	192	33 %	117	32 %	111	32 %
Directeurs de projet	59	42 %	44	41 %	37	30 %	25	52 %	23	30 %	19	25 %
Experts de haut niveau	23	48 %	31	35 %	32	38 %	12	42 %	17	35 %	13	62 %
Total emplois de type 2	**442**	**34 %**	**320**	**35 %**	**346**	**31 %**	**266**	**34 %**	**183**	**33 %**	**166**	**34 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	177	27 %	209	31 %	276	24 %	110	35 %	124	32 %	112	30 %
Total emplois de type 4	**177**	**27 %**	**209**	**31 %**	**276**	**24 %**	**110**	**35 %**	**124**	**32 %**	**112**	**30 %**
Total général	**694**	**32 %**	**594**	**32 %**	**674**	**28 %**	**433**	**34 %**	**360**	**33 %**	**317**	**32 %**

2.3.2 Les emplois laissés à la décision du gouvernement en administration centrale : une diminution continue des primo-nominations féminines depuis 2013



Au 31 décembre 2015, 197 agents dont 48 femmes étaient en fonction dans les emplois laissés la décision du gouvernement en administration centrale.

Au cours de l'année 2015, 25 % des nominations et 28 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, le nombre global de nominations et de primo-nominations dans ces emplois connaît une baisse continue. Cette diminution peut s'expliquer par l'évolution décroissante de la part des femmes nommées et primo-nommées au cours de cette période.

Il existe, toutefois, des différences entre les trois catégories d'emplois à la décision du Gouvernement en administration centrale.

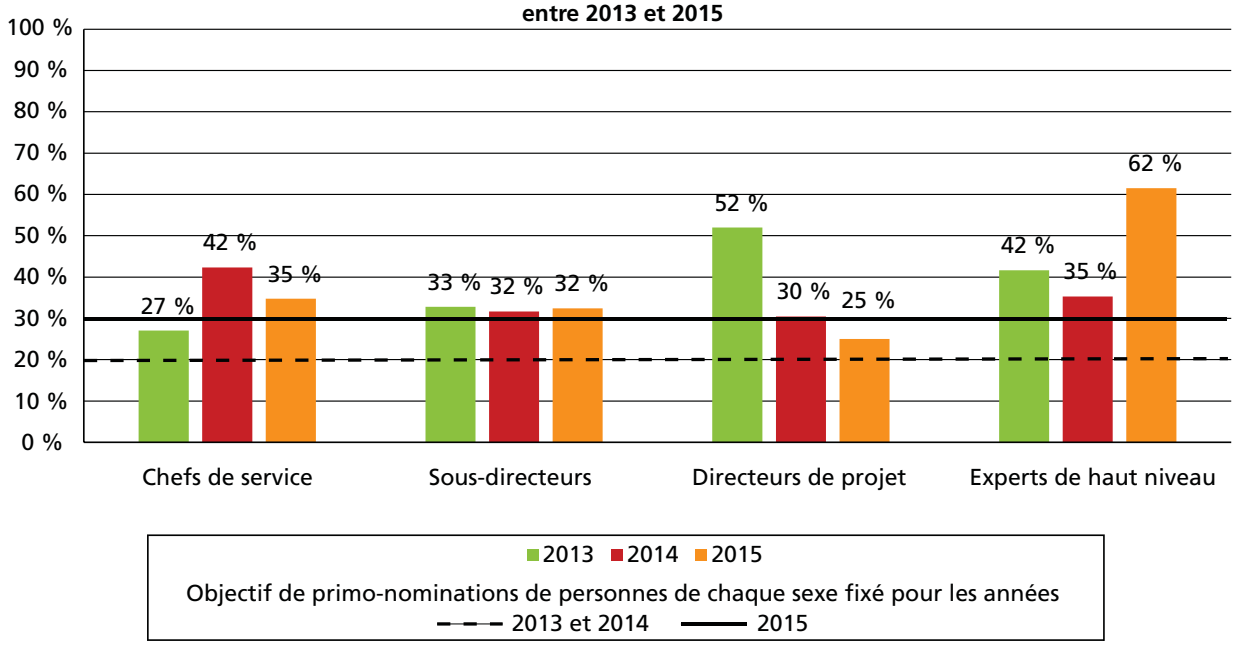
En effet, si les nominations et les primo-nominations féminines et masculines dans les emplois de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale décroissent de façon continue au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées, celles des emplois de commissaire général, de haut-commissaire, de commissaire, de délégué général et de délégué placé sous l'autorité du ministre restent stables.

La diminution de la part des primo-nominations féminines dans les emplois de commissaire général, de haut-commissaire, de commissaire, de délégué général et de délégué placé sous l'autorité du ministre s'explique donc par une forte fluctuation du nombre de nominations.

Concernant les emplois de chef du service de corps d'inspection, il n'y a pas eu de nomination et de primo-nomination dans ces emplois en 2013 et 2015. Il faut, toutefois, souligner qu'en 2014 les primo-nominations dans ces emplois ont respecté la parité.

2.3.3 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de direction de l'administration centrale de l'État : un taux de primo-nominations féminines stable au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées

Evolution de la part des primo-nominations féminines dans les emplois de direction de l'administration central de l'État entre 2013 et 2015



Rapport annuel pour l'année 2015 sur le dispositif des « nominations équilibrées » dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

2 La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Au 31 décembre 2015, 837 agents, dont 260 femmes, étaient en fonction dans les emplois de direction de l'administration centrale de l'État, soit 31 % de femmes.

Au cours de l'année 2015, 31 % des nominations et 34 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations dans ces emplois n'ont pas suivi la même évolution. Après une diminution de 27 % entre 2013 et 2014, le nombre global de nominations a augmenté de 8 % entre 2014 et 2015, tandis que le nombre de primo-nominations a baissé de 31 % entre 2013 et 2014 puis de 9 % entre 2014 et 2015.

Les femmes représentent la majorité des primo-nominations de directeurs de projet en 2013 (52 %) et d'experts de haut niveau en 2015 (62 %).

Il faut souligner que, malgré la baisse du nombre global de primo-nominations, la part des femmes primo-nommées est restée relativement stable passant de 34 % en 2013 à 33 % en 2014 et 2015.

Il existe, toutefois, des disparités entre les quatre catégories d'emplois de type 2.

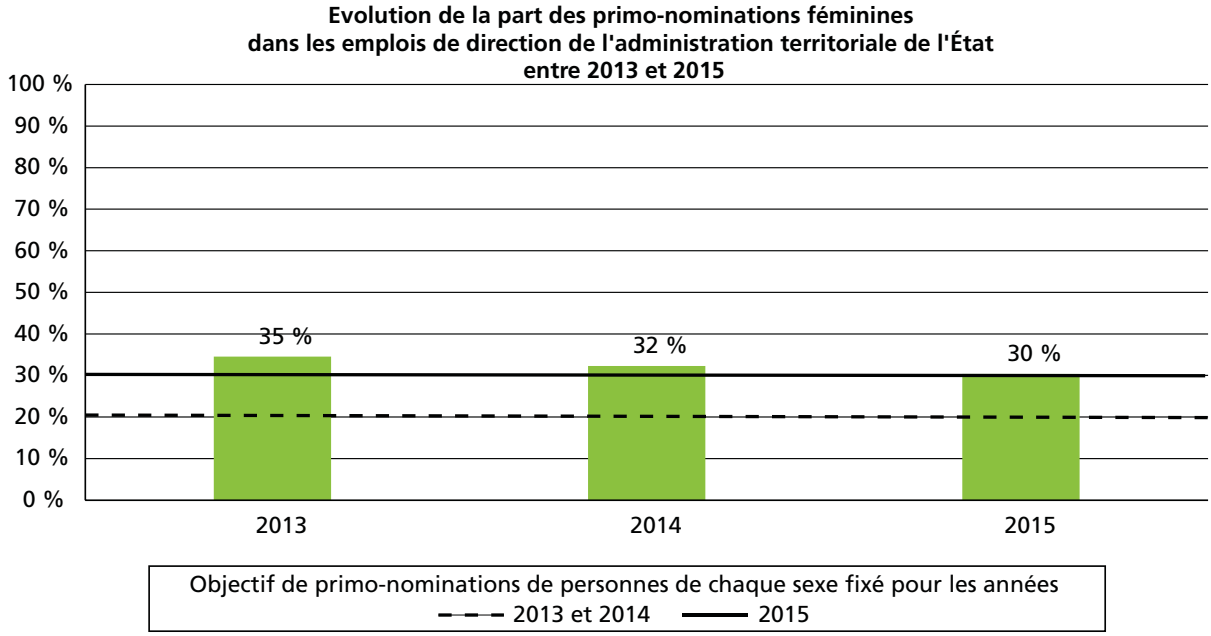
S'agissant des emplois de chef de service : le nombre de primo-nominations dans ces emplois décroît entre 2013 et 2015 pour passer de 37 à 23. Cette évolution a peu d'effet sur le pourcentage de femmes primo-nommées qui, après avoir augmenté de 15 points en 2014, baisse de 7 points en 2015, la proportion de primo-nominations féminines restant supérieure à l'objectif de 30 %.

S'agissant des emplois de sous-directeurs : la part des primo-nominations féminines dans les emplois de sous-directeur est relativement stable entre 2013 et 2015. Elle dépasse légèrement le taux légal de 30 % sur la période, malgré une diminution en 2014 du nombre total de primo-nommées (de 192 à 117).

S'agissant des emplois d'expert de haut niveau : le nombre total de nominations dans les emplois d'expert de haut niveau est comparativement bien plus faible. Ceci peut expliquer la forte variation de la proportion de primo-nominations féminines. La progression de 35 % à 62 % de la part des femmes primo-nommées correspond, en réalité, à la nomination de deux femmes supplémentaires en 2014 par rapport en 2015.

S'agissant des emplois de directeur de projet : les primo-nominations dans les emplois de directeur de projet baissent entre 2013 et 2015. Cette diminution affecte presque exclusivement les primo-nominations féminines. En effet, après avoir augmenté entre 2013 et 2014, le nombre d'hommes primo-nommés se stabilise entre 2014 et 2015.

2.3.4 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État



Au 31 décembre 2015, 908 agents, dont 233 femmes, étaient détachés dans un emploi de direction de l'administration territoriale de l'État régi par le décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 précité.

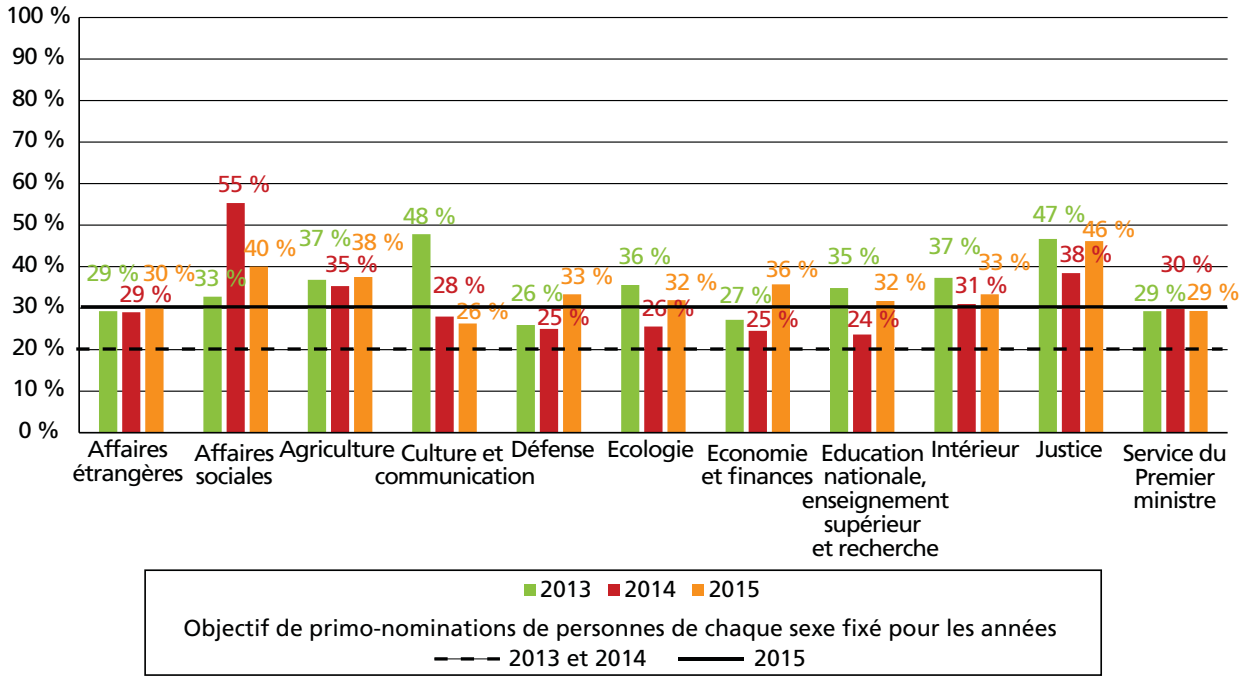
Au cours de l'année 2015, 24 % des nominations et 30 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, les nominations dans ces emplois ont augmenté de façon continue, tandis que les primo-nominations, après une hausse de 13 % entre 2013 et 2014, ont diminué de 11 % l'année suivante.

Au cours de cette période, la part des femmes primo-nommées a diminué de 2 points chaque année, tout en restant supérieure à 30 %, ce mouvement ayant suivi la baisse globale du nombre d'agents primo-nommés dans ces emplois entre 2014 et 2015.

2.4 Les nominations et les primo-nominations dans chaque département ministériel : un objectif atteint et/ou dépassé dans neuf des onze départements ministériels

Evolution de la part des primo-nominations féminines dans chaque département ministériel entre 2013 et 2015



En 2015, neuf des onze départements ministériels ont atteint ou dépassé l'objectif de primo-nominations de 30 % de personnes de chaque sexe.

Seuls le ministère de la Culture et les services du Premier ministère n'ont pas atteint ce taux. Il y avait 0,7 unité manquante au ministère de la Culture et de la Communication et 0,6 unité manquante aux services du Premier ministre pour atteindre cet objectif.

Toutefois, ils n'ont pas été astreints au versement de la contribution due en cas de non-atteinte de l'objectif. En effet, le I de l'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que « *le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure* ».

2.4.1 Le ministère des Affaires étrangères et du développement international a progressé depuis 2013 et a atteint le taux légal des femmes primo-nommées (30 %) en 2015.

Emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale, commissaire général, haut-commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre ;
- ambassadeur ;
- chef de service des corps d'inspection et de contrôle.

Emplois de type 2

- chef de service et sous-directeur
- expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État

a. Les chiffres-clés

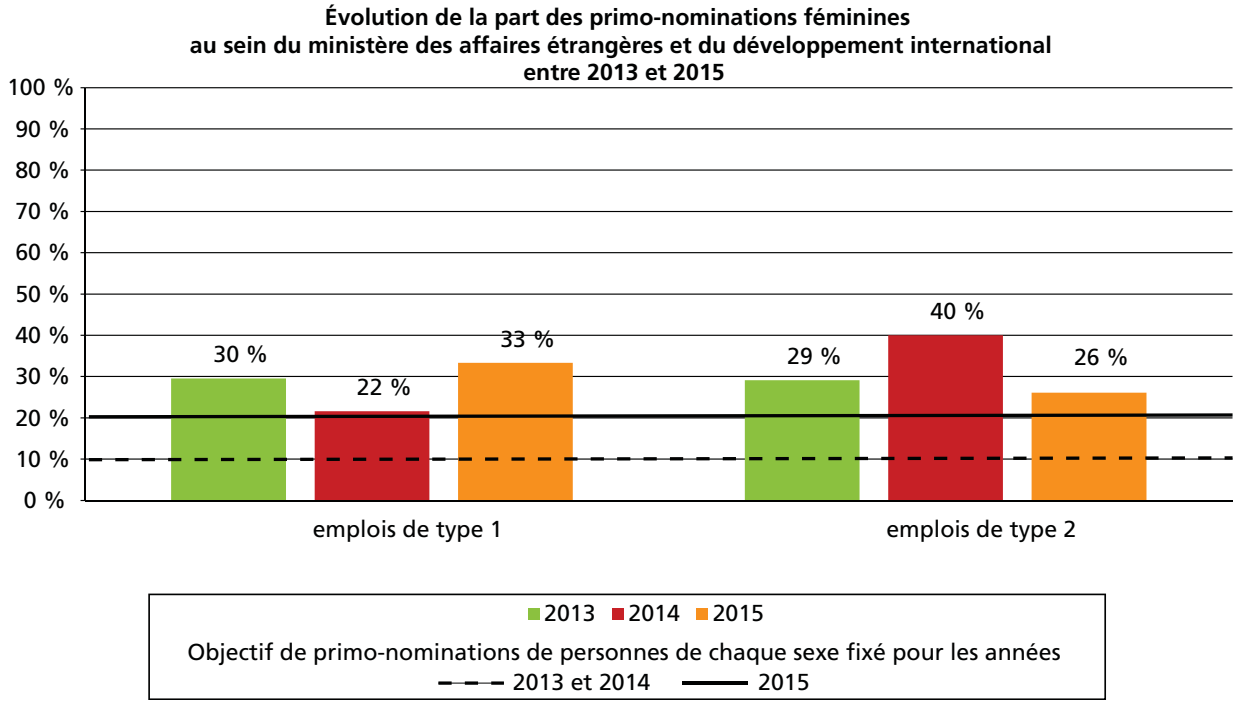
Chiffres-clés pour l'année 2015

269 agents en fonction au 31 décembre 2015	**• 205 hommes (76 %) • 64 femmes (24 %)**
78 nominations	**• 59 hommes (76 %) • 19 femmes (24 %)**
50 primo-nominations	**• 35 hommes (70 %) • 15 femmes (30 %)**

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		2014		2015	
	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*
Nominations	163	*29 %*	96	*27 %*	78	*24 %*
Primo-nominations	123	*29 %*	62	*29 %*	50	*30 %*

b. Panorama des nominations et primo-nominations au ministère des Affaires étrangères et du Développement international en 2015



En 2015, 269 agents étaient en fonction dans les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées, dont 24 % de femmes. La part des femmes primo-nommées est restée quasiment stable entre 2013 et 2015, alors que le nombre de nominations a connu une forte baisse depuis la mise en œuvre du dispositif.

Si les emplois de type 1 ont enregistré une progression du taux de primo-nominations féminines, les emplois de type 2 qui avaient connu une forte progression en 2014, ont vu la part des femmes dans les primo-nominations décroître entre 2013 et 2015.

Il faut noter que le taux de féminisation des emplois stratégiques de type 1 varie fortement selon l'emploi considéré, puisque sur les emplois de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale, les femmes ne représentent que 8 % des agents en fonction.

c. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	190
Dont part de femmes (%)	-	-	*22 %*
Nombre de nominations	74	70	51
Dont part de femmes	*26 %*	*23 %*	*25 %*
Nombre de primo-nominations	44	37	27
Dont part de femmes (%)	*30 %*	*22 %*	*33 %*

En 2015, 190 agents étaient en fonction sur les emplois de type 1, dont 149 hommes et 41 femmes (22 %).

Sur les 51 nominations réalisées en 2015, 13 étaient féminines. Parmi les femmes nommées, neuf ont bénéficié d'une primo-nomination, ce qui représentait 69 % des nominations féminines.

Après avoir baissé en 2014, le nombre de primo-nominations a augmenté en 2015. En atteignant un taux de 33 % de primo-nominations féminines, le ministère des Affaires étrangères et du Développement international a marqué une progression de 3 points par rapport à 2013, dans ce type d'emploi.

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	79
Dont nombre de femmes (%)	-	-	*29 %*
Nombre de nominations	89	26	27
Dont part de femmes (%)	*31 %*	*38 %*	*22 %*
Nombre de primo-nominations	79	25	23
Dont part de femmes	*29 %*	*40 %*	*26 %*

Au 31 décembre 2015, 79 agents étaient détachés dans les emplois de type 2, 29 % d'entre eux étaient des femmes.

Parmi les 27 nominations sur des emplois de type 2, 6 ont concerné des femmes, soit 22 %.

Il faut relever que le nombre de nominations, et par conséquent de primo-nominations, a fortement baissé entre 2013 et 2015. En effet, fin 2015, les nominations avaient baissé de 70 % et les primo-nominations de 59 %, par rapport à 2013.

La part des primo-nominations féminines a suivi une tendance différente et connu en 2015 une forte diminution après avoir atteint, en 2014, le taux cible qui sera requis en 2018.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

En 2015, 21 chefs de service étaient en fonction dans ce ministère, dont 14 hommes et 7 femmes.

Les femmes représentaient 33 % des fonctionnaires en fonction dans cet emploi. Depuis 2013, 26 agents ont été nommés dans ce type d'emploi, 16 d'entre eux ont été primo-nommés.

Les primo-nominations représentent ainsi 61 % des nominations dans cette catégorie d'emploi. Les chiffres de 2015 démontrent les efforts du ministère pour féminiser le flux des chefs de service (une femme nommée pour deux chefs de service primo-nommés, soit 50 % de femmes primo-nommées en 2015).

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur :

En 2015, 58 agents étaient détachés dans les emplois de sous-directeur, dont 42 hommes et 16 femmes.

Les femmes représentaient 27 % des fonctionnaires en fonction dans cette catégorie d'emploi.

Depuis 2013, 116 agents ont été nommés dans ce type d'emploi, 111 d'entre eux ont été primo-nommés.

Les primo-nominations représentent, ainsi, 95 % des nominations dans cette catégorie d'emploi. On constate sur cette catégorie d'emploi, un effort du ministère pour féminiser le flux de nominations sur ce type de poste (environ une femme nommée pour trois primo-nominations).

e. Synthèse

Nominations au ministère des Affaires étrangères et du Développement international pour 2015

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	2	0	2	100 %	0 %
Ambassadeurs	T1	36	13	49	73 %	27 %
Total emplois de type 1		**38**	**13**	**51**	**75 %**	**25 %**
Chefs de service	T2	4	1	5	80 %	20 %
Sous-directeurs	T2	17	5	22	77 %	23 %
Total emplois de type 2		**21**	**6**	**27**	**78 %**	**22 %**
TOTAL		**59**	**19**	**78**	**76 %**	**24 %**

Primo-nominations au ministère des Affaires étrangères et du Développement international pour 2015

Emplois	Types d'emploi	Nombre de primo-nominations		Total des primo-nominations	Répartition des primo-nominations	
		hommes	femmes		hommes	femmes
Ambassadeurs	T1	18	9	27	67 %	33 %
Total emplois de type 1		**18**	**9**	**27**	**67 %**	**33 %**
Chefs de service	T2	1	1	2	50 %	50 %
Sous-directeurs	T2	16	5	21	76 %	24 %
Total emplois de type 2		**17**	**6**	**23**	**74 %**	**26 %**
TOTAL		**35**	**15**	**50**	**70 %**	**30 %**

Agents en fonction au 31 décembre 2015 au ministère des Affaires étrangères et du Développement international

Emplois	Types d'emploi	Nombre d'agents en fonctions au 31 décembre 2015		Total du nombre d'agents	Répartition des agents en fonctions	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	11	1	12	92 %	8 %
Ambassadeurs	T1	138	40	178	78 %	22 %
Total emplois de type 1		**149**	**41**	**190**	**78 %**	**22 %**
Chefs de service	T2	14	7	21	67 %	33 %
Sous-directeurs	T2	42	16	58	72 %	28 %
Total emplois de type 2		**56**	**23**	**79**	**71 %**	**29 %**
TOTAL		**205**	**64**	**269**	**76 %**	**24 %**

2.4.2 Le ministère en charge des affaires sociales a fait progresser la représentation des femmes sur les postes d'encadrement supérieur de 5 points par rapport à 2013.

Emplois dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- 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.

Emplois de type 2

- chef de service et sous-directeur
- expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État

Emplois de type 4

- direction de l'administration territoriale de l'État ;
- responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

a. Les chiffres-clés

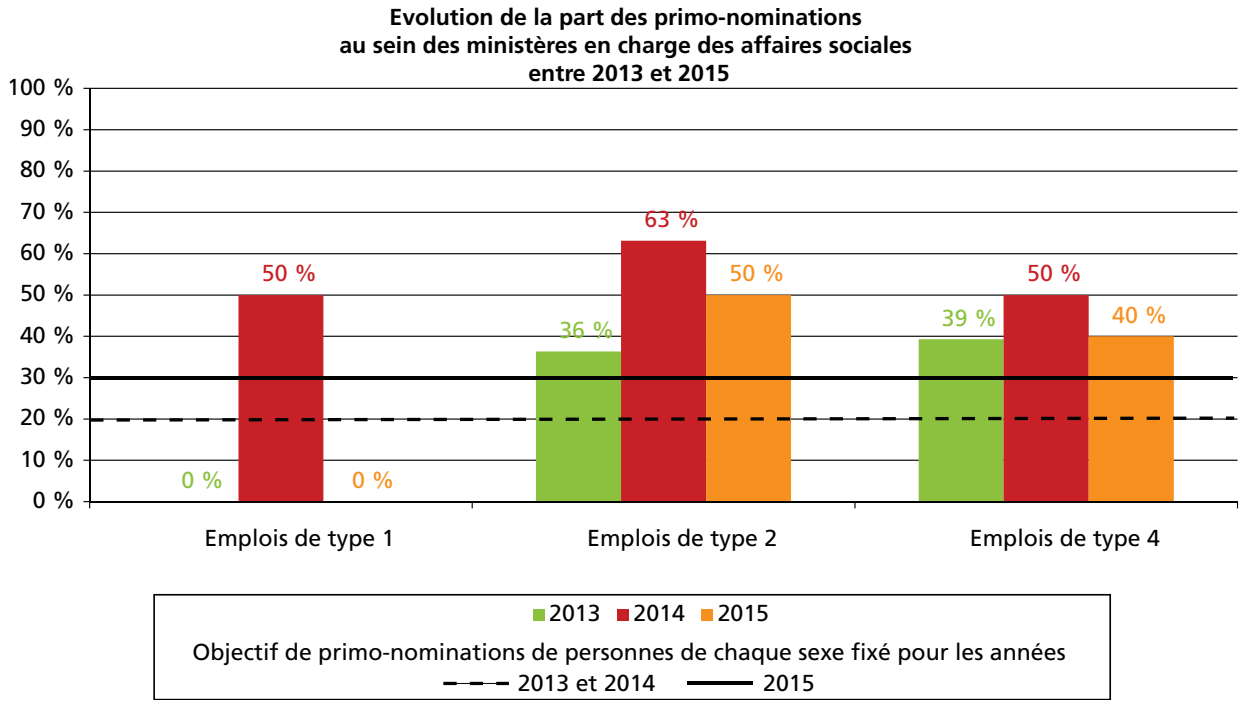
Chiffres-clés pour l'année 2015

348 agents en fonction au 31 décembre 2015	**• 217 hommes (63 %) • 131 femmes (37 %)**
67 nominations	**• 39 hommes (58 %) • 28 femmes (42 %)**
30 primo-nominations	**• 18 hommes (60 %) • 12 femmes (40 %)**

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		2014		2015	
	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*
Nominations	117	*33 %*	86	*56 %*	67	*42 %*
Primo-nominations	58	*33 %*	47	*55 %*	30	*40 %*

b. Panorama des nominations et primo-nominations au ministère en charge des affaires sociales en 2015



En 2015, le ministère en charge des affaires sociales comptait 348 agents entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées, dont 38 % de femmes.

Parmi ces 348 agents, 19 % ont fait l'objet d'une nomination et 9 % ont été primo-nommés.

Les primo-nominations représentent 45 % des nominations réalisées au cours de l'année 2015.

Depuis la mise en place du dispositif, tous les emplois de ce département ministériel ont connu une augmentation du nombre de primo-nominations féminines, et ce malgré une baisse des nominations et des primo-nominations respectivement de 41 % et de 50 %. La représentation féminine a en effet augmenté dans les deux cas : le taux de nominations féminines a augmenté de 10 points en trois ans et le taux de primo-nominations de 5 points.

Il faut noter que l'année 2014 est exceptionnelle, avec une représentation majoritaire des femmes dans les nominations et primo-nominations (les femmes représentaient 56 % des nominations et 55 % des primo-nominations).

c. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	45
Dont nombre de femmes (%)	-	-	*22 %*
Nombre de nominations	11	9	4
Dont part de femmes (%)	*9 %*	*44 %*	*0 %*
Nombre de primo-nominations	8	8	3
Nombre de femmes primo-nommées	*0 %*	*50 %*	*0 %*

En 2015, 45 agents étaient en fonction dans des emplois de type 1, 35 hommes et 10 femmes. Ainsi, 22 % des emplois de type 1 sont occupés par des femmes au ministère en charge des affaires sociales.

Les nominations ont bénéficié exclusivement aux hommes dans ces emplois : les quatre nominations effectuées en 2015 étaient en effet masculines.

Sur les 24 nominations réalisées depuis 2013, seules 5 ont bénéficié à des femmes (une en 2013 et quatre en 2014), dont 4 ont été primo-nommées.

Les deux nominations de directeur général d'ARS en trois ans ont bénéficié à deux hommes en 2015.

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	87
Dont part de femmes (%)	-	-	*59 %*
Nombre de nominations	59	38	24
Dont part de femmes (%)	*41 %*	*74 %*	*62,5 %*
Nombre de primo-nominations	22	19	12
Dont part de femmes (%)	*36 %*	*63 %*	*50 %*

Au 31 décembre 2015, 87 agents étaient détachés dans les emplois de type 2, 59 % d'entre eux étaient des femmes.

Parmi les 87 agents en fonction, 28 % ont bénéficié d'une nomination en 2015 et 14 % d'une primo-nomination. Les primo-nominations féminines n'ont représenté que 8 % du nombre total d'agents occupant un emploi de type 2 en 2015 et 40 % des femmes nommées dans un emploi de ce type au cours de cette même année.

Si le nombre global de nominations n'a cessé de baisser depuis 2013, la part de femmes nommées a connu une hausse de 33 points entre 2013 et 2014. Cette augmentation a, certes, été suivie d'une baisse de 11,5 points entre 2014 et 2015, mais le taux atteint en 2015 est, toutefois, supérieur de 21,5 points à celui enregistré en 2013.

Les primo-nominations ont suivi une même tendance, puisqu'elles ont baissé de moitié entre 2013 et 2015. La part des femmes primo-nommées a, quant à elle, augmenté de 27 points entre 2013 et 2014. Cette hausse importante a été suivie d'une diminution de 13 points entre 2014 et 2015. La baisse constatée en 2015 doit, toutefois, être nuancée, puisque les primo-nominations dans les emplois de type 2, en 2015, respectent la parité.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

En 2015, 17 agents étaient en fonction dans les emplois de chef de service, dont neuf hommes et huit femmes.

Les femmes représentaient 47 % des fonctionnaires en fonction dans cette catégorie d'emploi.

Depuis 2013, 27 agents ont été nommés dans ce type d'emploi, sept d'entre eux ont été primo-nommés, soit 26 % des nominations dans cet emploi.

Les hommes et les femmes ont bénéficié de façon relativement équilibrée des nominations et des primo-nominations entre 2013 et 2015. Sur les 13 femmes nommées en trois ans, quatre ont bénéficié d'une primo-nomination, soit 30 %.

2 La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur

En 2015, 43 agents étaient détachés dans les emplois de sous-directeur, dont 17 hommes et 26 femmes (60 %).

Les femmes représentaient également 40 % des nominations et 53 % des primo-nominations.

Par ailleurs, 73 % des nominations féminines ont fait l'objet d'une primo-nomination. La part des femmes primo-nommées était de 43 %.

Depuis 2013, 55 agents ont été nommés dans ce type d'emploi, 30 d'entre eux ont été primo-nommés, soit 54 %.

Si en 2013, 61 % des nominations et 64 % des primo-nominations étaient masculines, la tendance s'est inversée en 2014 et en 2015 qui enregistraient, en moyenne, 75 % de nominations féminines et 63 % de primo-nominations féminines.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de directeur de projet

Au 31 décembre 2015, 26 agents étaient détachés dans les emplois de directeur de projet, dont 10 hommes et 16 femmes.

Les femmes représentent 62 % des fonctionnaires en fonction dans cette catégorie d'emploi.

Trois hommes et trois femmes ont été nommés en 2015, mais une seule primo-nomination, masculine, a été réalisée.

Depuis 2013, 39 agents ont été nommés dans ce type d'emploi, dont 16 primo-nommés.

Les primo-nominations représentaient ainsi 41 % des nominations dans cet emploi.

Si la représentation des hommes et des femmes était relativement équilibrée pour les nominations, les primo-nominations ont été majoritairement masculines entre 2013 et 2015 : 11 hommes ont été primo-nommés, alors que cinq femmes l'ont été.

e. Les emplois de type 4

Emplois de type 4	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	216
Dont part de femmes (%)	-	-	*32 %*
Nombre de nominations	47	39	39
Dont part de femmes (%)	*30 %*	*41 %*	*33 %*
Nombre de primo-nominations	28	20	15
Dont part de femmes (%)	*39 %*	*50 %*	*40 %*

En 2015, 216 agents étaient détachés sur les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État et de responsable d'unité territoriale en DIRECCTE. Par ailleurs, au ministère en charge des affaires sociales, 32 % des emplois de cette catégorie sont occupés par des femmes.

Les nominations ont bénéficié majoritairement aux hommes dans ce type d'emploi (67 %).

Les nominations ont baissé de 17 % entre 2013 et 2015. Pourtant, le taux de femmes nommées a augmenté de 3 points sur cette même période. De plus, après une année 2014 où la part des femmes dans les primo-nominations était particulièrement haute (50 %), celle-ci est revenue en 2015 (40 %) à un niveau légèrement supérieur à celui de 2013 (39 %).

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État

En 2015, 162 agents étaient détachés dans les emplois de chef de service, dont 111 hommes et 51 femmes.

Les femmes représentaient 31 % des fonctionnaires en fonction dans cette catégorie d'emploi et 35 % des nominations, dont 42 % de primo-nominations.

Enfin, la part des femmes dans le nombre total de primo-nominations est de 45 %.

Depuis 2013, 86 agents ont été nommés dans ce type d'emploi, 34 d'entre eux ont été primo-nommés.

Les primo-nominations représentent ainsi 39 % des nominations dans cet emploi.

Les nominations sont majoritairement favorables aux hommes, puisque 56 hommes ont été nommés depuis 2013, soit 65 % des nominations.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de responsable d'unité territoriale en DIRECCTE

En 2015, 54 agents étaient détachés dans les emplois de responsable d'unité territoriale, dont 35 hommes et 19 femmes qui représentent 35 % des effectifs du ministère en charge des affaires sociales. Une nomination sur les cinq ayant eu lieu en 2015 concerne une femme primo-nommée.

Depuis 2013, 39 agents ont été nommés dans ce type d'emploi, 29 d'entre eux, dont 66 % d'hommes, ont été primo-nommés. Les primo-nominations représentent ainsi 74 % des nominations.

Durant ces trois années, les primo-nominations sont plus favorables aux hommes qui représentent 62 % des effectifs primo-nommés entre 2013 et 2015.

Par ailleurs, 84 % des femmes nommées étaient primo-nommées.

f. Synthèse

Nominations aux ministères chargés des affaires sociales pour 2015

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations			Répartition des nominations	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	1	0	1	**100 %**	**0 %**
DG d'ARS	T1	3	0	3	**100 %**	**0 %**
Total emplois de type 1		**4**	**0**	**4**	**100 %**	**0 %**
Chefs de service	T2	2	3	5	**33 %**	**67 %**
Sous-directeurs	T2	4	9	13	**31 %**	**69 %**
Directeurs de projet	T2	3	3	6	**50 %**	**50 %**
Total emplois de type 2		**9**	**15**	**24**	**62 %**	**38 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	22	12	34	**65 %**	**35 %**
Responsable d'unité territoriale en DIRECCTE	T4	4	1	5	**80 %**	**20 %**
Total emplois de type 4		**26**	**13**	**39**	**67 %**	**33 %**
TOTAL		**39**	**28**	**67**	**58 %**	**42 %**

2 La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Primo-nominations aux ministères chargés des affaires sociales pour 2015

Emplois	Types d'emploi	Nombre de primo-nominations			Répartition des primo-nominations	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	1	0	1	**100 %**	**0 %**
DG d'ARS	T1	2	0	2	**100 %**	**0 %**
Total emplois de type 1		**3**	**0**	**3**	**100 %**	**0 %**
Chefs de service	T2	1	2	3	**33 %**	**67 %**
Sous-directeurs	T2	4	3	7	**57 %**	**43 %**
Directeurs de projet	T2	1	1	2	**50 %**	**50 %**
Total emplois de type 2		**6**	**6**	**12**	**50 %**	**50 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	6	5	11	**55 %**	**45 %**
Responsable d'unité territoriale en DIRECCTE	T4	3	1	4	**75 %**	**25 %**
Total emplois de type 4		**9**	**6**	**15**	**60 %**	**40 %**
TOTAL		**18**	**12**	**30**	**60 %**	**40 %**

Agents en fonction au 31 décembre 2015 aux ministères chargés des affaires sociales

Emplois	Types d'emploi	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015			Répartition des agents en fonctions	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	13	3	16	**81 %**	**19 %**
Chefs du service de corps d'inspection et de contrôle	T1	2	0	2	**100 %**	**0 %**
DG d'ARS	T1	20	7	27	**74 %**	**26 %**
Total emplois de type 1		**35**	**10**	**45**	**78 %**	**22 %**
Chefs de service	T2	9	8	17	**53 %**	**47 %**
Sous-directeurs	T2	17	26	43	**40 %**	**60 %**
Directeurs de projet	T2	10	16	26	**38 %**	**62 %**
Experts de haut niveau	T2	0	1	1	**0 %**	**100 %**
Total emplois de type 2		**36**	**51**	**87**	**42 %**	**59 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	111	51	162	**69 %**	**31 %**
Responsable d'unité territoriale en DIRECCTE	T4	35	19	54	**65 %**	**35 %**
Total emplois de type 4		**146**	**70**	**216**	**68 %**	**32 %**
TOTAL		**217**	**131**	**348**	**63 %**	**37 %**

2.4.3 Le ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt : un taux de primo-nominations féminines qui dépasse de 7 points l'objectif légal fixé pour l'année 2015, mais stable depuis 2013.

Emplois dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- 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
- 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 type 2

- Chef de service et sous-directeur
- Expert de haut niveau et directeur de projet

Emplois de type 4

- direction de l'administration territoriale de l'État (emploi de direction des directions régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt)

a. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2015 :

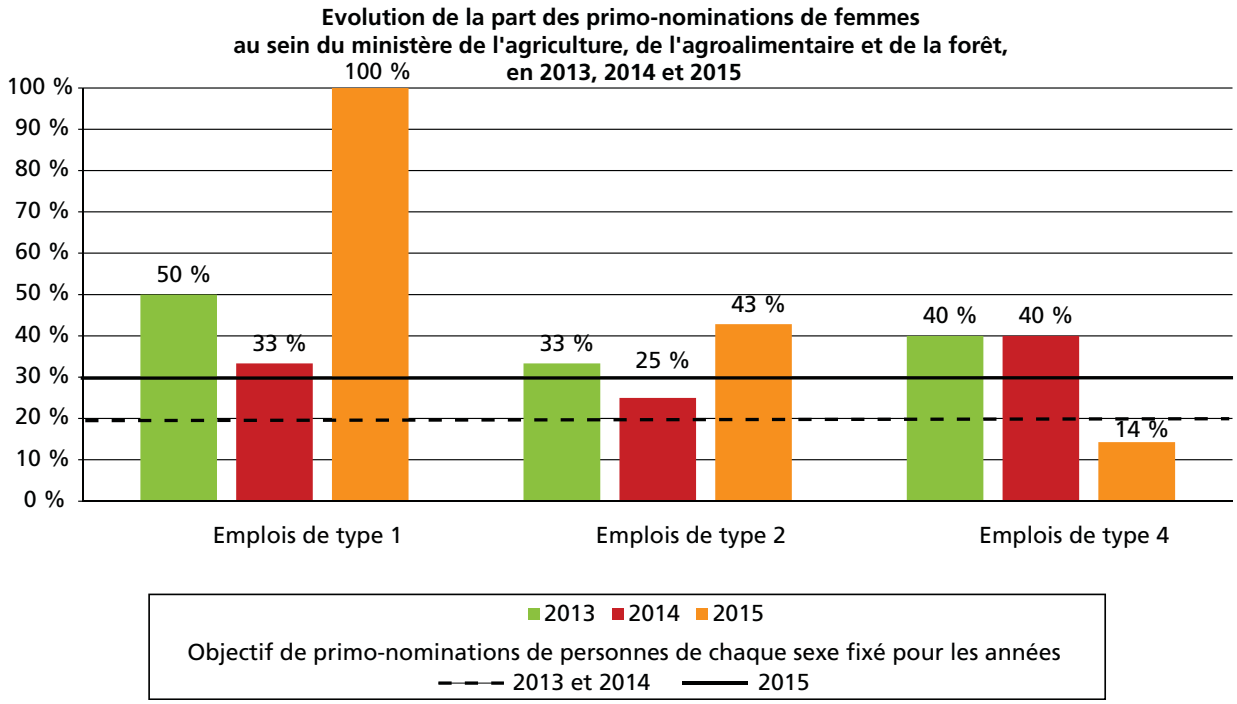
111 agents en fonction au 31 décembre 2015	**• 74 hommes (66 %) • 37 femmes (34 %)**
41 Nominations	**• 31 hommes (76 %) • 10 femmes (24 %)**
16 Primo-nominations	**• 10 hommes (62 %) • 6 femmes (37 %)**

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		2014		2015	
	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*
Nominations	34	*35 %*	26	*31 %*	41	*24 %*
Primo-nominations	19	*37 %*	17	*35 %*	16	*37 %*

2 La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

b. Panorama des nominations et des primo-nominations au sein du ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt au cours de l'année 2015



Au 31 décembre 2015, 111 agents dont 37 femmes étaient en fonction dans les emplois du ministère de l'Agriculture entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées. Parmi ces 111 agents, 37 % ont fait l'objet d'une nomination, et 14 % d'entre eux ont été primo-nommés.

37,5 % des agents primo-nommés au cours de l'année 2015 sont des femmes.

Le ministère de l'agriculture a donc atteint et dépassé de 7,5 points le taux légal de primo-nominations de personnes de chaque sexe fixé pour l'année 2015.

Ce taux est quasiment stable par rapport à celui de 2013, année d'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations ont évolué différemment. Les primo-nominations ont subi une légère baisse au cours de ces trois années, tandis que les nominations, après avoir diminué de 23,5 % entre 2013 et 2014, ont augmenté de 58 % entre 2014 et 2015.

Le ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt a fortement féminisé le flux sur les emplois de type 1 et 2. Sur les emplois de type 4, l'année 2015 marque une baisse conjoncturelle du nombre des primo-nominations féminines dans un contexte d'augmentation globale du nombre de nominations sur les emplois de direction de l'administration territoriale.

c. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	15
Dont part de femmes (%)	-	-	*40 %*
Nombre de nominations	6	3	6
Dont part de femmes (%)	*50 %*	*33 %*	*50 %*
Nombre de primo-nominations	2	3	2
Dont part de femmes (%)	*50 %*	*33 %*	*100 %*

Au 31 décembre 2015, 15 agents, dont 6 femmes, étaient détachés dans un de ces emplois.

Parmi ces 15 agents, 40 % ont fait l'objet d'une nomination et 13 % d'une primo-nomination au cours de l'année 2015.

Tous les agents primo-nommés au cours de l'année 2015 sont des femmes.

S'agissant des emplois de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale : deux femmes ont été nommées dans un emploi de cette catégorie en 2015, l'une d'entre elles a fait l'objet d'une primo-nomination.

Entre 2013 et 2015, toutes les nominations et toutes les primo-nominations dans cette catégorie d'emploi de type 1 ont concerné des femmes.

Ces emplois, réputés pour leur faible féminisation, sont occupés à 67 % par des femmes.

S'agissant des emplois de direction du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux : la seule femme nommée au cours de l'année 2015 a fait l'objet d'une primo-nomination.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations dans cette catégorie d'emploi de type 1 ont été majoritairement masculines.

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	47
Dont part de femmes (%)	-	-	*38 %*
Nombre de nominations	17	8	14
Dont part de femmes (%)	*59 %*	*25 %*	*29 %*
Nombre de primo-nominations	12	4	7
Dont part de femmes (%)	*33 %*	*25 %*	*43 %*

Au 31 décembre 2015, 47 agents, dont 18 femmes, étaient détachés dans un emploi de type 2.

Au cours de cette année, 29 % des nominations et 43 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations ont suivi une évolution similaire : une diminution entre 2013 et 2014 suivie d'une augmentation entre 2014 et 2015 sans pour autant atteindre le niveau atteint en 2013.

Au cours de cette période, les nominations et les primo-nominations masculines sont majoritaires. Il faut, toutefois, souligner qu'en 2015 les primo-nominations dans les emplois de type 2 ont quasiment respecté la parité.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

Au 31 décembre 2015, 13 agents, dont 4 femmes, étaient détachés dans un emploi de chef de service.

Une seule femme a été nommée chef de service au cours de l'année 2015, il s'agit d'une nomination hors primo-nomination.

La seule primo-nomination intervenue au cours de cette année a bénéficié à un homme.

Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service sont quasiment exclusivement masculines l'exception de l'année 2013, année de l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées au cours de laquelle la parité a été respectée tant sur les nominations que sur les primo-nominations.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur

Au 31 décembre 2015, 31 agents, dont 13 femmes, étaient détachés dans un emploi de sous-directeur.

Au cours de cette année, 33 % des nominations et la moitié des primo-nominations ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations ont connu une évolution discontinue. Après avoir diminué entre 2013 et 2014, elles ont augmenté l'année suivante sans pour autant atteindre le niveau constaté en 2013. Il faut souligner que la parité a été atteinte ou quasiment respectée pour les primo-nominations et/ou les nominations au cours de ces trois années.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois d'expert de haut niveau

En 2015, trois agents, dont deux femmes, étaient détachés dans un emploi d'expert de haut niveau.

Tous les agents nommés en 2015 ont été primo-nommés. La parité a été respectée puisqu'un homme et une femme ont été primo-nommés.

Aucune nomination et aucune primo-nomination n'a été prononcée en 2014. En 2013, tous les agents nommés et primo-nommés étaient des hommes.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 4

Emplois de type 4	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	49
Dont part de femmes (%)	-	-	*27 %*
Nombre de nominations	11	15	21
Dont part de femmes (%)	*18 %*	*33 %*	*14 %*
Nombre de primo-nominations	5	10	7
Dont part de femmes (%)	*40 %*	*40 %*	*14 %*

En 2015, 49 agents, dont 13 femmes, étaient détachés dans les emplois de direction des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt.

Au cours de cette année, 14 % des nominations et des primo-nominations ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations ont évolué différemment : les nominations ont augmenté de façon continue, tandis que les primo-nominations, après avoir augmenté de 100 % entre 2013 et 2014, ont diminué de 30 % l'année suivante.

f. Synthèse

Nominations au ministère en charge de l'agriculture pour 2015

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations			Répartition des nominations	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	0	2	2	**0 %**	**100 %**
Emplois de direction du CGAAER	T1	3	1	4	**75 %**	**25 %**
Total emplois de type 1		**3**	**3**	**6**	**50 %**	**50 %**
Chefs de service	T2	5	1	6	**83 %**	**17 %**
Sous-directeurs	T2	4	2	6	**67 %**	**33 %**
Experts de haut niveau	T2	1	1	2	**50 %**	**50 %**
Total emplois de type 2		**10**	**4**	**14**	**71 %**	**29 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	18	3	21	**86 %**	**14 %**
Total emplois de type 4		**18**	**3**	**21**	**86 %**	**14 %**
TOTAL		**31**	**10**	**41**	**76 %**	**24 %**

Primo-nominations au ministère en charge de l'agriculture pour 2015

Emplois	Types d'emploi	Nombre de primo-nominations			Répartition des primo-nominations	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	0	1	1	**0 %**	**100 %**
Emplois de direction du CGAAER	T1	0	1	1	**0 %**	**100 %**
Total emplois de type 1		**0**	**2**	**2**	**0 %**	**100 %**
Chefs de service	T2	1	0	1	**100 %**	**0 %**
Sous-directeurs	T2	2	2	4	**50 %**	**50 %**
Experts de haut niveau	T2	1	1	2	**50 %**	**50 %**
Total emplois de type 2		**4**	**3**	**7**	**57 %**	**43 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	6	1	7	**86 %**	**14 %**
Total emplois de type 4		**6**	**1**	**7**	**86 %**	**14 %**
TOTAL		**10**	**6**	**16**	**62 %**	**37 %**

2 La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015 au ministère en charge de l'agriculture

Emplois	Types d'emploi	Nombre d'agents en fonctions au 31 décembre 2015		Total du nombre d'agents	Répartition des agents en fonction	
		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	2	4	6	**33 %**	**67 %**
Emplois de direction du CGAAER	T1	6	2	8	**75 %**	**25 %**
Total emplois de type 1		**9**	**6**	**15**	**57 %**	**40 %**
Chefs de service	T2	9	4	13	**69 %**	**31 %**
Sous-directeurs	T2	18	13	31	**58 %**	**42 %**
Experts de haut niveau	T2	2	1	3	**67 %**	**33 %**
Total emplois de type 2		**29**	**18**	**47**	**62 %**	**38 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	36	13	49	**73 %**	**27 %**
Total emplois de type 4		**36**	**13**	**49**	**73 %**	**27 %**
TOTAL		**74**	**37**	**110**	**66 %**	**34 %**

2.4.4 Le ministère de la Culture et de la Communication a presque atteint en 2015 le taux légal de primo-nominations de femmes, après avoir connu en 2013 une année exceptionnelle de quasi-parité dans les primo-nominations (48 % de femmes pour un objectif fixé à 20 %).

Emplois dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale

Emplois de type 2

- chef de service et sous-directeur
- expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État

Emplois de type 4

- direction de l'administration territoriale de l'État direction régionale des affaires culturelles

a. Les chiffres-clés

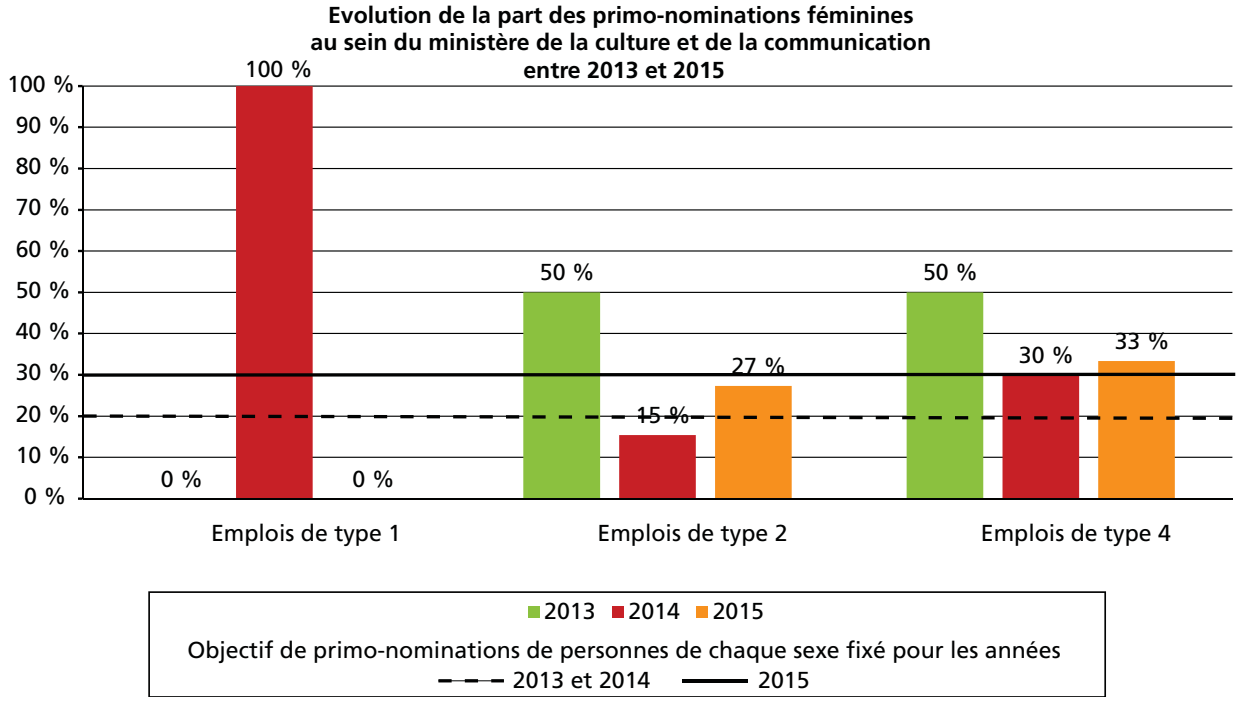
Chiffres-clés pour l'année 2015 :

93 agents en fonction au 31 décembre	**• 58 hommes (62 %) • 35 femmes (38 %)**
33 nominations	**• 21 hommes (64 %) • 12 femmes (36 %)**
19 primo-nominations	**• 14 hommes (74 %) • 5 femmes (26 %)**

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		2014		2015	
	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*
Nominations	38	*39 %*	48	*38 %*	33	*36 %*
Primo-nominations	23	*48 %*	25	*28 %*	19	*26 %*

b. Panorama des nominations et des primo-nominations au ministère de la Culture et de la Communication en 2015



En 2015, 93 agents étaient en fonction dans les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées. Parmi ces 93 agents, 35 % ont fait l'objet d'une nomination et 20 % d'entre eux ont été primo-nommés. Les femmes représentent 38 % des agents en fonction.

Le taux de femmes nommées et primo-nommées a connu une baisse depuis 2013.

Contrairement aux autres types d'emploi, les emplois de type 2 ont connu une augmentation des nominations féminines de 3 points entre 2013 et 2015 (de 37 % à 40 %). Pourtant, le taux des primo-nominations féminines a baissé, de 4 points en moyenne sur cette période, pour les trois types d'emploi.

Le ministère affiche un taux de primo-nominations féminines de 26 % et n'a donc pas atteint le taux légal de 30 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe. Toutefois, il n'a pas été astreint au versement de la contribution due en cas de non-atteinte de l'objectif. En effet, le dispositif[4] prévoit que le « *nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure* ». Cette règle de calcul s'est appliquée au ministère de la Culture et de la Communication pour lequel il manquait 0,7 unité pour atteindre le taux légal.

4 Loi n° -634 du 13 juillet 1983, I de l'article 6 *quater*.

c. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	10
Dont part de femmes (%)	-	-	*30 %*
Nombre de nominations	1	3	2
Dont part de femmes(%)	*0 %*	*67 %*	*0 %*
Nombre de primo-nominations	1	2	2
Dont part de femmes (%)	*0 %*	*100 %*	*0 %*

Au 31 décembre 2015, parmi les dix agents en fonction dans les emplois de type 1, 30 % étaient des femmes.

Aucune femme n'a été nommée sur un emploi de ce type en 2015.

Depuis 2013, seules six nominations ont été réalisées, dont deux primo-nominations de femmes.

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	39
Dont part de femmes (%)	-	-	*36 %*
Nombre de nominations	24	22	20
Dont part de femmes (%)	*38 %*	*36 %*	*40 %*
Nombre de primo-nominations	10	13	11
Dont part de femmes (%)	*50 %*	*15 %*	*27 %*

Au 31 décembre 2015, 39 agents occupaient des emplois de type 2, dont 36 % d'entre eux étaient des femmes. Sur les 12 nominations effectuées en 2015, 40 % étaient féminines. Parmi celles-ci, 27 % constituaient des primo-nominations.

Entre 2013 et 2015, les nominations ont diminué de 16 %. Pourtant, le taux de nominations féminines a augmenté de 3 points.

La diminution de 35 points de la part des primo-nominations féminines entre 2013 et 2014 (les primo-nominations féminines sont passées de 50 % en 2013 à 15 % en 2014) a été suivie d'une augmentation de 12 points, puisque 27 % des primo-nominations féminines ont concerné des femmes.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

En 2015, neuf agents étaient détachés dans les emplois de chef de service, dont cinq hommes et quatre femmes.

Par conséquent, les femmes représentent 44 % des fonctionnaires en fonction dans cette catégorie d'emploi.

Une seule femme a été nommée chef de service, sur les quatre nominations en 2015, mais il ne s'agissait pas d'une primo-nomination.

Les nominations féminines et masculines sont équilibrées entre 2013 et 2015 (sept hommes et six femmes). Cependant, les primo-nominations sont essentiellement masculines (75 %). Si 46 % de femmes ont été nommées durant ces trois années, seules 16,5 % ont été primo-nommées.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur

En 2015, sur les 22 agents en poste sur des emplois de sous-directeur, le ministère de la Culture et de la Communication compte six femmes, soit 27 % de femmes.

Depuis 2013, 40 agents ont été nommés dans cette catégorie d'emploi, 27 d'entre eux ont été primo-nommés. Les femmes représentent 30 % des nominations et 26 % des primo-nominations. Cette tendance évolue légèrement en 2015, puisque 30 % des nominations et 28 % des primo-nominations sont féminines.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois d'expert de haut niveau

En 2015, quatre agents étaient détachés dans des emplois d'experts de haut niveau, dont deux hommes et deux femmes, soit 50 % de femmes.

Deux femmes ont été nommées en 2015, mais elles n'ont pas bénéficié d'une primo-nomination.

Depuis 2013, six agents ont été nommés sur des emplois d'expert de haut niveau, la seule primo-nomination qui est intervenue est féminine.

Sur ce type de poste, les femmes représentent 67 % des nominations au ministère en charge de la culture.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de directeur de projet

En 2015, quatre agents étaient détachés dans les emplois de directeur de projet, dont deux hommes et deux femmes, soit 50 % de femmes.

En 2015, les nominations et les primo-nominations sont parfaitement égalitaires entre les hommes et les femmes, puisque deux hommes et deux femmes ont été nommés, et un homme et une femme ont été primo-nommés.

Depuis 2013, sept agents ont été nommés dans cet emploi, et deux primo-nominations ont été réalisées.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 4

Emplois de type 4	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	44
Dont part de femmes (%)	-	-	*41 %*
Nombre de nominations	13	23	11
Dont part de femmes (%)	*46 %*	*35 %*	*36 %*
Nombre de primo-nominations	12	10	6
Dont part de femmes (%)	*50 %*	*30 %*	*33 %*

En 2015, le ministère de la Culture et de la Communication comptait 44 emplois de direction de l'administration territoriale de l'État. 41 % des emplois de cette catégorie sont occupés par des femmes.

Les primo-nominations féminines qui ont atteint la parité en 2013 avec 50 % de primo-nominations, se sont stabilisées à 30 % en 2014 et à 33 % en 2015. Durant ces trois années, l'objectif légal a toujours été atteint et dépassé.

f. Synthèse

Nominations au ministère de la culture et de la communication pour 2015

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	2	0	2	100 %	0 %
Total emplois de type 1		**2**	**0**	**2**	**100 %**	**0 %**
Chefs de service	T2	3	1	4	**75 %**	**25 %**
Sous-directeurs	T2	7	3	10	**70 %**	**30 %**
Experts de haut niveau	T2	0	2	2	**0 %**	**100 %**
Directeurs de projet	T2	2	2	4	**50 %**	**50 %**
Total emplois de type 2		**12**	**8**	**20**	**60 %**	**40 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	7	4	11	**64 %**	**36 %**
Total emplois de type 4		**7**	**4**	**11**	**64 %**	**36 %**
TOTAL		**21**	**12**	**33**	**64 %**	**36 %**

Primo-nominations au ministère de la culture et de la communication pour 2015

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 %
Total emplois de type 1		**2**	**0**	**2**	**100 %**	**0 %**
Chefs de service	T2	2	0	2	**100 %**	**0 %**
Sous-directeurs	T2	5	2	7	**71 %**	**29 %**
Experts de haut niveau	T2	0	0	0	**0 %**	**0 %**
Directeurs de projet	T2	1	1	2	**0,5 %**	**0,5 %**
Total emplois de type 2		**8**	**3**	**11**	**73 %**	**27 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	4	2	6	**67 %**	**33 %**
Total emplois de type 4		**4**	**2**	**6**	**67 %**	**33 %**
TOTAL		**14**	**5**	**19**	**74 %**	**26 %**

Agents en fonction au 31 décembre 2015 au ministère de la culture et de la communication

Emplois	Types d'emploi	Nombre d'agents en fonctions au 31 décembre 2015		Total du nombre d'agents	Répartition des agents en fonctions	
		hommes	femmes		hommes	femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	7	3	10	**70 %**	**30 %**
Total emplois de type 1		**7**	**3**	**10**	**70 %**	**30 %**
Chefs de service	T2	5	4	9	**56 %**	**44 %**
Sous-directeurs	T2	16	6	22	**73 %**	**27 %**
Experts de haut niveau	T2	2	2	4	**50 %**	**50 %**
Directeurs de projet	T2	2	2	4	**50 %**	**50 %**
Total emplois de type 2		**25**	**14**	**39**	**64 %**	**36 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	26	18	44	**59 %**	**41 %**
Total emplois de type 4		**26**	**18**	**44**	**59 %**	**41 %**
TOTAL		**58**	**35**	**93**	**62 %**	**38 %**

2.4.5 Le ministère de la Défense et des Anciens Combattants a dépassé le taux légal de femmes primo-nommées (33 %) et connaît une progression depuis le début du dispositif en 2013 (26 %).

Emplois dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- délégué général pour l'armement
- délégué à l'information et à la communication de la défense (DICOD) placé sous l'autorité du ministre

Emplois de type 2

- chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État
- Inspecteurs civils du ministère de la défense

a. Les chiffres-clés

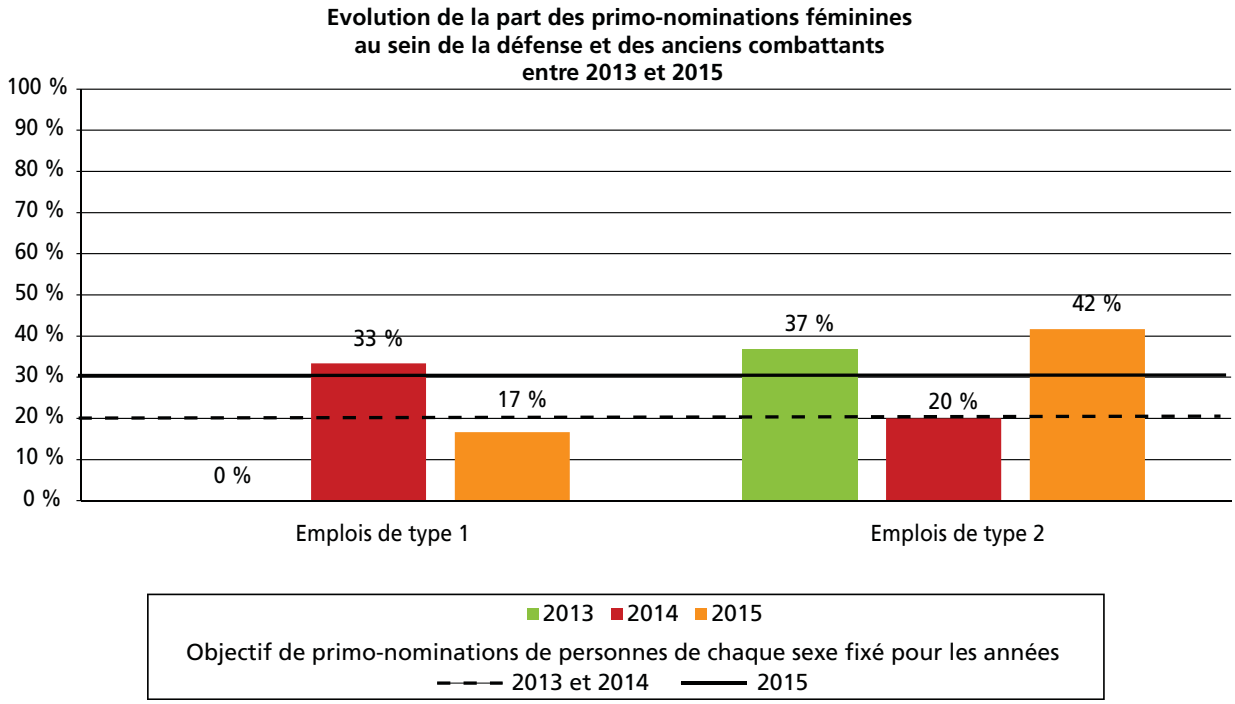
Chiffres-clés pour l'année 2015 :

111 agents en fonction au 31 décembre 2015	**• 85 hommes (77 %) • 26 femmes (23 %)**
38 nominations	**• 28 hommes (74 %) • 10 femmes (26 %)**
18 primo-nominations	**• 12 hommes (67 %) • 6 femmes (33 %)**

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		2014		2015	
	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*
Nominations	42	*24 %*	26	*27 %*	38	*26 %*
Primo-nominations	27	*26 %*	16	*25 %*	18	*33 %*

b. Panorama des nominations et des primo-nominations au ministère de la Défense et des Anciens Combattants en 2015



En 2015, 111 agents étaient en fonction dans les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées. Parmi eux, 34 % ont fait l'objet d'une nomination, et 16 % d'entre eux ont été primo-nommés.

Après un léger fléchissement des primo-nominations en 2014, le taux de primo-nominations féminines est en progression depuis 2013 (+7 points).

En atteignant 33 % de femmes parmi les agents primo-nommés, le ministère de la Défense et des Anciens Combattants a dépassé le taux légal.

Toutefois la situation diverge selon les types d'emploi. Si les emplois de type 2 ont connu une progression des primo-nominations féminines (+5 points), le bilan est plus contrasté pour les emplois de type 1 : 2013 n'enregistre aucune nomination, quand le taux de primo-nominations atteint 33 % en 2014 pour redescendre plus modestement à 17 % en 2015.

Ces fluctuations peuvent refléter l'insuffisance du vivier des officiers généraux pour atteindre les objectifs fixés pour des nominations sur des emplois de ce type et notamment les primo-nominations sur des emplois de directeur d'administration centrale qui concourent aux programmes d'armement et aux missions opérationnelles des services de défense et de sécurité.

c. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	39
Dont part de femmes	-	-	*10 %*
Nombre de nominations	11	6	7
Dont part de femmes	*0 %*	*33 %*	*14 %*
Nombre de primo-nominations	8	6	6
Dont part de femmes	*0 %*	*33 %*	*17 %*

Au 31 décembre 2015, 39 agents étaient en fonction au ministère en charge de la défense, dont seulement 10 % de femmes.

Sur les sept personnes nommées en 2015, une seule était une femme qui a fait l'objet d'une primo-nomination.

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	72
Dont part de femmes (%)	-	-	*31 %*
Nombre de nominations	31	20	31
Dont part de femmes (%)	*32 %*	*25 %*	*29 %*
Nombre de primo-nominations	19	10	12
Dont part de femmes	*37 %*	*20 %*	*42 %*

Au 31 décembre 2015, 72 agents étaient détachés dans les emplois de type 2, parmi lesquels 22 femmes et 50 hommes. Les agents nommés en 2015 représentent 43 % des agents en fonction.

Le nombre de nominations en 2015 est identique à celui de 2013, mais la part des femmes est en légère baisse (29 %, soit une baisse de 3 points depuis 2013). En revanche, le taux de femmes primo-nommées a connu une hausse sensible (37 % en 2013, 42 % en 2015), dépassant largement, pour ce type d'emploi, le taux légal de 30 %.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

En 2015, 15 chefs de service étaient en fonction au ministère de la Défense, dont 13 hommes et 2 femmes. Les femmes représentent ainsi 13 % des effectifs totaux.

Aucune femme n'a été nommée chef de service au ministère de la Défense en 2015.

Depuis 2013, seules deux femmes ont été nommées à cette catégorie d'emploi (en 2014), alors que 15 hommes l'ont été. Aucune des deux femmes nommées n'a bénéficié d'une primo-nomination, tandis que 40 % des hommes nommés ont été primo-nommés.

Ainsi, sur ces trois années, les primo-nominations ont été essentiellement masculines sur cet emploi.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur

En 2015, 36 agents étaient détachés dans les emplois de sous-directeur, 24 hommes et 12 femmes.

Les femmes représentent ainsi 33 % des fonctionnaires en fonction dans cette catégorie d'emploi. Sur les 16 nominations de sous-directeurs qui ont été réalisées en 2015, 38 % concernaient des femmes. Par ailleurs, 43 % des primo-nominations ont été féminines en 2015.

L'année 2015 marque donc une nette progression par rapport à 2013, le taux de nominations féminines a augmenté de 5 points et celui des primo-nominations de 10 points.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois d'expert de haut niveau

En 2015, trois agents étaient détachés dans les emplois d'expert de haut niveau, dont un homme et deux femmes.

La seule nomination d'expert de haut niveau en 2015 est féminine, et il s'agit d'une primo-nomination.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de directeur de projet

En 2015, 13 agents étaient en fonction dans les emplois de directeur de projet, dont dix hommes et trois femmes, soit 23 % des effectifs globaux.

Sur six nominations réalisées, trois ont été des primo-nominations. Les femmes représentent 33 % des nominations et des primo-nominations globales.

Contrairement à la tendance suivie par les nominations, notamment celles de femmes, dont le nombre a été stable durant ces trois années, les primo-nominations féminines ont connu une tendance à la baisse, puisque trois femmes ont été primo-nommées en 2013, mais une seule l'a été en 2015.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois d'inspecteur civil du ministère de la Défense

Entre 2013 et 2015, deux personnes ont été nommées, dont une femme en 2013.

e. Synthèse

Nominations au ministère de la Défense pour 2015

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	6	1	7	86 %	14 %
Total emplois de type 1		6	1	7	86 %	14 %
Chefs de service	T2	8	0	8	100 %	0 %
Sous-directeurs	T2	10	6	16	63 %	38 %
Directeurs de projet	T2	4	2	6	67 %	33 %
Experts de haut niveau	T2	0	1	1	0 %	100 %
Inspecteurs civils du ministère de la Défense	T2	0	0	0	0 %	0 %
Total emplois de type 2		22	9	31	71 %	29 %
TOTAL		28	10	38	74 %	26 %

2 La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Primo-nominations au ministère de la Défense pour 2015

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	1	6	**83 %**	**17 %**
Total emplois de type 1		**5**	**1**	**6**	**83 %**	**17 %**
Chefs de service	T2	1	0	1	**100 %**	**0 %**
Sous-directeurs	T2	4	3	7	**57 %**	**43 %**
Directeurs de projet	T2	2	1	3	**67 %**	**33 %**
Experts de haut niveau	T2	0	1	1	**0 %**	**100 %**
Inspecteurs civils du ministère de la Défense	T2	0	0	0		
Total emplois de type 2		**7**	**5**	**12**	**58 %**	**42 %**
TOTAL		**12**	**6**	**18**	**67 %**	**33 %**

Agents en fonction au 31 décembre 2015 au ministère de la Défense

Emplois	Types d'emploi	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015		Total du nombre d'agents	Répartition des agents en fonction	
		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	35	4	39	**90 %**	**10 %**
Total emplois de type 1		**35**	**4**	**39**	**90 %**	**10 %**
Chefs de service	T2	13	2	15	**87 %**	**13 %**
Sous-directeurs	T2	24	12	36	**67 %**	**33 %**
Directeurs de projet	T2	10	3	13	**77 %**	**23 %**
Experts de haut niveau	T2	1	2	3	**33 %**	**67 %**
Inspecteurs civils du ministère de la Défense	T2	2	3	5	**40 %**	**60 %**
Total emplois de type 2		**50**	**22**	**72**	**69 %**	**31 %**
TOTAL		**85**	**26**	**111**	**77 %**	**23 %**

2.4.6 Les ministères en charge de l'environnement, de l'énergie et de la mer et du logement et de l'habitat durable : un taux de primo-nominations féminines en hausse de 6 points par rapport à 2014

Emplois dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale,
- commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre,
- chefs du service des corps d'inspection et de contrôle,
- emplois de vice-président, de président de l'autorité environnementale, emplois de président de section du Conseil général de l'environnement et du développement durable

Emplois de type 2

- chef de service et sous-directeur
- expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État

Emplois de type 4

- direction de l'administration territoriale de l'État au sein des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), des directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL), des directions interrégionales de la mer (DIRM), des directions de la mer (DM), des directions interdépartementales des routes (DIR) et des directions régionales et interdépartementales d'Ile-de-France (DRIEA, DRIHL, DRIEE)

a. Les chiffres-clés

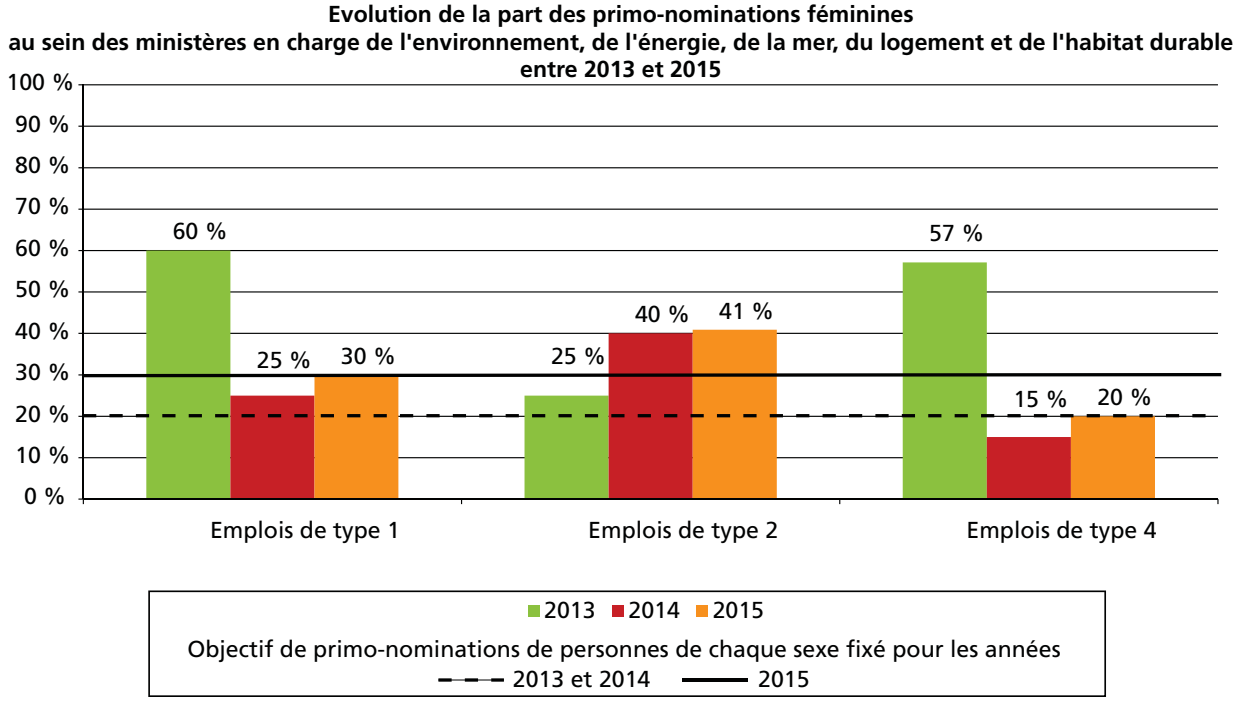
Chiffres-clés pour l'année 2015

270 agents en fonction au 31 décembre 2015	**• 219 hommes (81 %) • 51 femmes (19 %)**
107 nominations	**• 80 hommes (75 %) • 27 femmes (25 %)**
47 primo-nominations	**• 32 hommes (68 %) • 15 femmes (32 %)**

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		2014		2015	
	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*
Nominations	76	*32 %*	78	*31 %*	107	*25 %*
Primo-nominations	59	*36 %*	43	*26 %*	47	*32 %*

b. Panorama des nominations et des primo-nominations au sein des ministères en charge de l'environnement, de l'énergie et de la mer et du logement et de l'habitat durable en 2015



En 2015, 270 agents étaient détachés dans les emplois des ministères en charge de l'environnement, de l'énergie et de la mer et du logement et de l'habitat durable entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées, dont 19 % de femmes.

Les ministères en charge de l'environnement, de l'énergie et de la mer et du logement et de l'habitat durable ont atteint et légèrement dépassé l'objectif légal de 30 % primo-nominations de personnes de chaque sexe fixé pour l'année 2015, sans toutefois retrouver le taux atteint en 2013 (36 %).

Il est à noter que les trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au sein des ministères en charge de l'environnement, de l'énergie et de la mer et de l'habitat durable et du logement sont caractérisées par une diminution de la part des primo-nominations dans les nominations.

Les emplois où le taux de primo-nominations féminines est le plus bas sont les emplois de type 4 où les efforts doivent être poursuivis pour augmenter la part des femmes dans les primo-nominations.

c. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	30
Dont part de femmes (%)	-	-	*23 %*
Nombre de nominations	6	9	14
Dont part de femmes (%)	*50 %*	*22 %*	*29 %*
Nombre de primo-nominations	5	8	10
Dont part de femmes (%)	*60 %*	*25 %*	*30 %*

En 2015, 30 agents étaient détachés dans les emplois de type 1, dont 23 % de femmes. Avec 14 nominations en 2015 sur ce type d'emploi, dont dix primo-nominations, le taux de primo-nominations féminines a augmenté en 2015.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale

En 2015, 23 agents occupaient un emploi de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale au sein des ministères en charge de l'environnement, de l'énergie, de la mer et du logement et de l'habitat durable, dont 17 % de femmes. Ce type d'emploi reste encore à féminiser : sur neuf agents nommés dans un emploi de type 1, une seule femme a été primo-nommée.

Depuis 2013, les nominations et les primo-nominations dans les emplois de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale sont majoritairement masculines, puisque les hommes représentent, entre 2013 et 2015, 73,6 % des nominations et 70,6 % des primo-nominations dans les emplois de ce type.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de commissaires généraux, de hauts-commissaires, de délégués généraux et de délégués placés sous l'autorité du ministre

Le seul agent occupant un emploi de type 1 en 2015 est une femme y ayant accédé après une primo-nomination.

Entre 2013 et 2015, il n'y a eu que deux nominations dans ces emplois : un homme en 2014 et une femme en 2015.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de direction au Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD)

Au 31 décembre 2015, six agents occupaient un des emplois de direction du CGEDD, dont deux femmes.

d. Les primo-nominations et les nominations dans les emplois de type 2

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	146
Dont part de femmes (%)	-	-	*18 %*
Nombre de nominations	52	34	59
Dont part de femmes (%)	*23 %*	*38 %*	*31 %*
Nombre de primo-nominations	40	15	22
Dont part de femmes (%)	*25 %*	*40 %*	*41 %*

En 2015, 146 agents étaient détachés dans des emplois de type 2, dont 18 % de femmes.

Le taux de primo-nominations sur les emplois de type 2 est resté quasiment stable en 2015, malgré une hausse du nombre de nominations.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

En 2015, 27 agents étaient détachés dans un emploi de chef de service, dont 15 % étaient des femmes.

Depuis 2013, 18 agents ont été nommés chefs de service ; sept d'entre eux ont bénéficié d'une primo-nomination, dont trois femmes. Le taux de femmes primo-nommées sur des emplois de chef de service (43 %) atteste de la volonté du ministère de féminiser ce type d'emploi.

• Les nominations dans les emplois de sous-directeur

En 2015, 93 agents étaient détachés dans les emplois de sous-directeur, dont 18 % étaient des femmes. Par rapport à 2014, le taux de femmes primo-nommées a augmenté (+5 points), avec un taux de 38 %.

• Les nominations dans les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet

Au 31 décembre 2015, 17 agents étaient détachés dans un emploi d'expert de haut niveau, dont 29 % de femmes.

L'évolution du taux de primo-nominations féminines pour les emplois d'expert de haut niveau est à relativiser au regard de l'évolution des primo-nominations qui ne représentent que 15 % du nombre total de nominations intervenues au cours de ces trois dernières années sur ce type de poste.

S'agissant des emplois de directeur de projet, en 2015, neuf agents étaient détachés dans un emploi de directeur de projet, dont une femme.

Toutes les nominations et toutes les primo-nominations intervenues en 2015 ont concerné des hommes.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 4

Emplois de type 4	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	94
Dont part de femmes	-	-	*18 %*
Nombre de nominations	18	35	34
Dont part de femmes	*50 %*	*26 %*	*15 %*
Nombre de primo-nominations	14	20	15
Dont part de femmes	*57 %*	*15 %*	*20 %*

Au 31 décembre 2015, 94 agents étaient détachés dans un emploi de l'administration territoriale de l'État relevant des ministères chargés de l'environnement, de la mer, de l'énergie et de l'habitat durable et du logement, dont 18 % de femmes.

Durant ces trois années, l'évolution du nombre de nominations et celle du nombre de primo-nominations ne sont pas similaires. En effet, le nombre de nominations augmente entre 2013 et 2014 avant de stagner entre 2014 et 2015, tandis que le nombre de primo-nominations, après une augmentation entre 2013 et 2014, a baissé de 25 % entre 2014 et 2015.

Parmi les 34 agents nommés dans ces emplois en 2015, 15 ont fait l'objet d'une primo-nomination, dont trois femmes. Le taux de primo-nominations sur les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État a augmenté de 5 points en 2015 par rapport à 2014, sans retrouver le taux de 2013. Les ministères en charge de l'environnement, de l'énergie, de la mer, du logement et du développement durable devront poursuivre leurs efforts pour féminiser ces emplois sur les prochaines années.

f. Synthèse

Nominations au ministère en charge de l'Environnement pour 2015

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations			Répartition des nominations	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	8	1	9	**89 %**	**11 %**
Commissaires généraux, hauts-commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	0	1	1	**0 %**	**100 %**
Emplois de direction du CGEDD	T1	2	2	4	**50 %**	**50 %**
Total emplois de type 1		**10**	**4**	**14**	**71 %**	**29 %**
Chefs de service	T2	6	4	10	**60 %**	**40 %**
Sous-directeurs	T2	23	12	35	**66 %**	**34 %**
Experts de haut niveau	T2	9	2	11	**82 %**	**18 %**
Directeurs de projet	T2	3	0	3	**100 %**	**0 %**
Total emplois de type 2		**41**	**18**	**59**	**69 %**	**31 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	29	5	34	**85 %**	**15 %**
Total emplois de type 4		**29**	**5**	**34**	**85 %**	**15 %**
TOTAL		**80**	**27**	**107**	**75 %**	**25 %**

2 La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Primo-nominations ministère en charge de l'Environnement pour 2015

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	6	1	7	86 %	14 %
Commissaires généraux, hauts-commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	0	1	1	0 %	100 %
Emplois de direction du CGEDD	T1	1	1	2	50 %	50 %
Total emplois de type 1		7	3	10	70 %	30 %
Chefs de service	T2	1	2	3	33 %	67 %
Sous-directeurs	T2	10	6	16	63 %	38 %
Experts de haut niveau	T2	0	1	1	0 %	100 %
Directeurs de projet	T2	2	0	2	100 %	0 %
Total emplois de type 2		13	9	22	59 %	41 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	12	3	15	80 %	20 %
Total emplois de type 4		12	3	15	80 %	20 %
TOTAL		32	15	47	68 %	32 %

Agents en fonction au 31 décembre 2015 au ministère en charge de l'Environnement

Emplois	Types d'emploi	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015			Répartition des agents en fonction	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	19	4	23	83 %	17 %
Commissaires généraux, hauts-commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	0	1	1	0 %	100 %
Emplois de direction du CGEDD	T1	4	2	6	67 %	33 %
Total emplois de type 1		23	7	30	77 %	23 %
Chefs de service	T2	23	4	27	85 %	15 %
Sous-directeurs	T2	76	17	93	82 %	18 %
Experts de haut niveau	T2	12	5	17	71 %	29 %
Directeurs de projet	T2	8	1	9	89 %	11 %
Total emplois de type 2		119	27	146	82 %	18 %
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	77	17	94	82 %	18 %
Total emplois de type 4		77	17	94	82 %	18 %
TOTAL		219	51	270	81 %	19 %

2.4.7 Les ministères économiques et financiers : une hausse de 11 points des femmes primo-nommées, marquant la politique dynamique du ministère pour dépasser les objectifs fixés par le législateur

Emplois dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre
- secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- chef de service des corps d'inspection et de contrôle
- emplois de direction du Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies

Emplois de type 2

- chef de service et sous-directeur
- expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État

Emplois de type 4

- 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

Emplois de type 6

- chefs de mission de contrôle général économique et financier

Emplois de type 7

- emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel

Emplois de type 8

- emplois de direction de la direction générale des douanes et droits indirects

Emplois de type 10

- 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 chefs de service comptable de 1ère et de 2ème catégorie à la direction générale des finances publiques

a. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2015

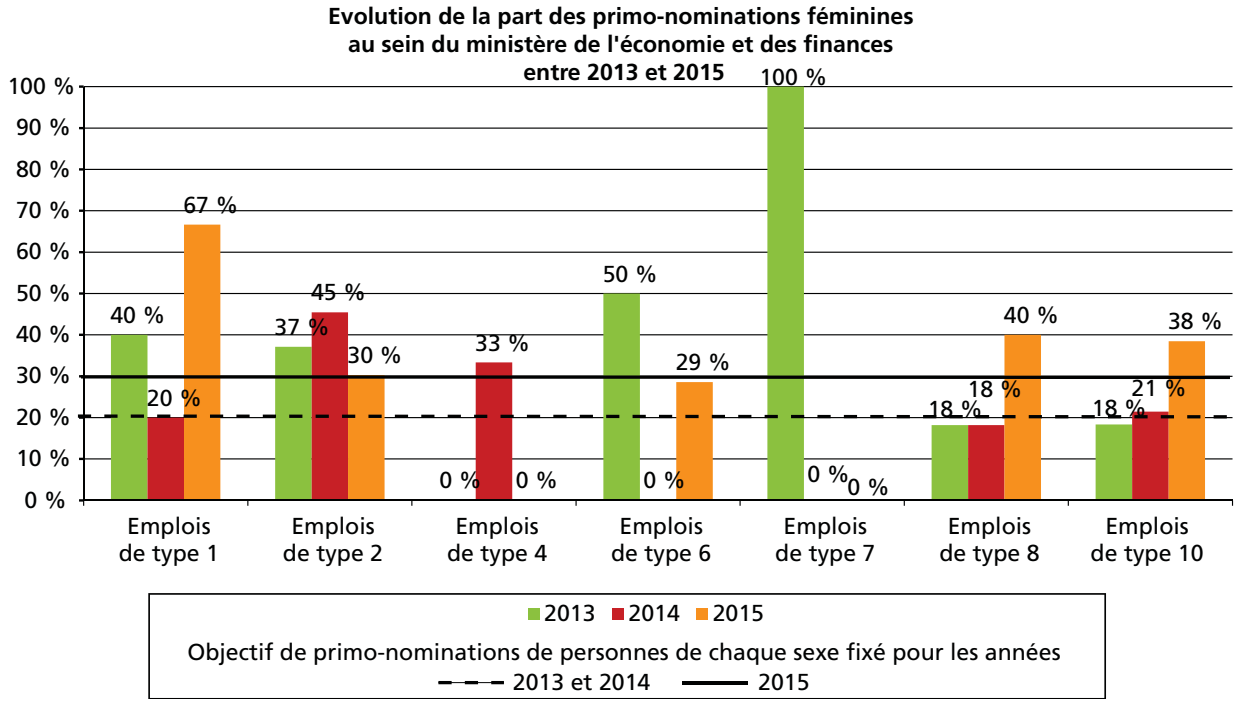
757 agents en fonction au 31 décembre 2015	**• 584 hommes (77 %) • 173 femmes (23 %)**
218 nominations	**• 154 hommes (71 %) • 64 femmes (29 %)**
112 primo-nominations	**• 72 hommes (64 %) • 40 femmes (36 %)**

2 La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		2014		2015	
	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*
Nominations	191	*27 %*	172	*22 %*	218	*29 %*
Primo-nominations	114	*27 %*	106	*25 %*	112	*36 %*

b. Panorama des nominations et des primo-nominations réalisées au sein des ministères économiques et financiers entre en 2015



Avec un taux de 36 %, les ministères économiques et financiers ont largement dépassé, en 2015, l'objectif légal de 30 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe, grâce à une politique volontariste qui anticipe l'objectif de 40 % de femmes primo-nommées en 2017.

Si les nominations et les primo-nominations au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées restent majoritairement masculines, il faut souligner qu'au cours de cette période, les femmes primo-nommées représentent plus de la moitié du nombre de femmes nommées dans les emplois des ministères économiques et financiers entrant dans le dispositif des nominations équilibrées.

La hausse la plus importante concerne les emplois de type 1 et 2, avec une augmentation de 27 points des femmes primo-nommées sur les emplois de type 1 entre 2013 et 2015, et une hausse de 12 points sur les emplois de type 2 sur la même période.

Cette hausse cache, toutefois, des disparités importantes selon les emplois. Les emplois de chef de service et de sous-directeur restent ainsi en deçà de l'objectif de 30 % de nominations équilibrées.

Des efforts sont également constatés sur plusieurs types d'emploi dont les effectifs sont pourtant peu féminisés comme dans les emplois de type 8 (18 % de femmes en fonction) ou les emplois de type 10 (21 % de femmes en fonction). Ces efforts doivent être maintenus et soutenus dans les emplois de type 4 et 7.

c. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	26
Dont part de femmes (%)	-	-	*35 %*
Nombre de nominations	10	9	7
Dont part de femmes (%)	*40 %*	*22 %*	*57 %*
Nombre de primo-nominations	10	5	6
Dont part de femmes (%)	*40 %*	*20 %*	*67 %*

Au 31 décembre 2015, 26 agents étaient en fonction dans ces emplois dont neuf femmes. Alors qu'en 2014 une seule femme sur cinq primo-nominations avait été nommée sur un emploi de type 1, l'année 2015 a été marquée par un rattrapage, puisqu'il y a eu 67 % de femmes primo-nommées.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale

Au 31 décembre 2015, 14 agents étaient détachés dans un emploi de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale, dont cinq femmes.

L'année 2015 a été une année exceptionnelle, puisque parmi les six nominations intervenues sur ce type d'emploi, quatre ont concerné des primo-nominations de femmes.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de commissaire général, de haut-commissaire, de commissaire, de délégué général et de délégué placé sous l'autorité du ministre

Au 31 décembre 2015, un seul homme, primo-nommé au cours de cette année, était en fonction dans cette catégorie d'emploi de type 1.

En 2014, aucune nomination dans cette catégorie d'emploi n'avait été prononcée. En 2013, la seule nomination intervenue avait bénéficié à une femme primo-nommée.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef du service des corps d'inspection et de contrôle

Au 31 décembre 2015, deux femmes étaient détachées dans un emploi de chef de service des corps d'inspection et de contrôle.

Aucune nomination et aucune primo-nomination n'était intervenue dans ces emplois au cours des années 2013 et 2015.

En 2014, une seule femme primo-nommée avait été nommée dans ces emplois.

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	159
Dont part de femmes (%)	-	-	*31 %*
Nombre de nominations	76	53	87
Dont part de femmes (%)	*37 %*	*30 %*	*29 %*
Nombre de primo-nominations	35	22	33
Dont part de femmes (%)	*37 %*	*45 %*	*30 %*

Au 31 décembre 2015, 159 agents étaient détachés dans un emploi de type 2, dont 50 femmes.

Dans un contexte de forte augmentation des nominations en 2015 (+64 % d'augmentation), le nombre de femmes primo-nommées est resté stable, ce qui explique la baisse du taux de femmes primo-nommées sur des emplois de type 2 en 2015 (-15 points).

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

Au 31 décembre 2015, 36 agents étaient détachés dans un emploi de chef de service au sein du ministère de l'Économie et des Finances, dont neuf femmes.

Les nominations et les primo-nominations intervenues au cours de la période sont majoritairement masculines. En 2015, il n'y a eu ainsi qu'une seule primo-nomination féminine sur les cinq primo-nominations de l'année.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur

Au 31 décembre 2015, 93 agents étaient détachés dans un emploi de sous-directeur, dont 29 femmes.

L'année 2015 marque un recul du nombre de femmes primo-nommées sous-directrices (26 %) par rapport à 2014 (44 %).

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet

Au 31 décembre 2015, 15 experts de haut niveau et 15 directeurs de projet étaient en fonction au ministère de l'Économie et des Finances.

Quatre des 15 experts de haut niveau et 8 des 15 directeurs de projet sont des femmes.

S'agissant des experts de haut niveau : les emplois d'expert de haut niveau sont encore peu féminisés au sein des ministères économiques et financiers. Le nombre de femmes primo-nommées démontre toutefois un effort pour inverser cette tendance, la part des femmes représentant 67 % de ces primo-nominations en 2014 et 60 % en 2015.

S'agissant des directeurs de projet : deux agents ont été nommés en 2015 dont une femme. Aucun d'entre eux n'a fait l'objet d'une primo-nomination.

C'est le seul type d'emploi où les femmes détachées en qualité de directeur de projet (53 %) sont plus nombreuses que les hommes au 31 décembre 2015.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 4

Emplois de type 4	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	25
Dont part de femmes	-	-	*8 %*
Nombre de nominations	5	3	6
Dont part de femmes	*0 %*	*33 %*	*17 %*
Nombre de primo-nominations	4	3	4
Dont part de femmes	*0 %*	*33 %*	*0 %*

Au 31 décembre 2015, 25 agents étaient détachés dans un emploi de direction de l'administration territoriale. Deux de ces agents, soit 8 % des agents occupant ces fonctions, sont des femmes.

Parmi les six agents nommés au cours de l'année 2015, quatre ont fait l'objet d'une primo-nomination. Cependant, aucune femme n'a été bénéficiaire d'une primo-nomination.

f. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 6 : chefs de mission du CGEFI

Emplois de type 6	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	39
Dont part de femmes (%)	-	-	*28 %*
Nombre de nominations	7	5	7
Dont part de femmes (%)	*29 %*	*0 %*	*29 %*
Nombre de primo-nominations	4	5	7
Dont part de femmes (%)	*50 %*	*0 %*	*29 %*

Au 31 décembre 2015, 39 agents, dont 11 femmes, étaient détachés dans un emploi de chef de mission du CGEFI.

Les sept nominations prononcées dans ces emplois au cours de l'année 2015 sont des primo-nominations. Deux d'entre elles seulement ont concerné des femmes.

Sur ce type d'emploi, les nominations et les primo-nominations dans ces emplois au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées ont majoritairement bénéficié aux hommes.

g. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 7 : emplois de direction des services de CBCM

Emplois de type 7	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	10
Dont part de femmes (%)	-	-	*10 %*
Nombre de nominations	4	9	-
Dont part de femmes (%)	*50 %*	*0 %*	-
Nombre de primo-nominations	1	4	-
Dont part de femmes (%)	*100 %*	*0 %*	-

Au 31 décembre 2015, dix agents, dont une femme, occupaient un emploi de direction au sein des services de contrôle budgétaire comptable ministériel.

Aucun agent n'a été nommé ou primo-nommé en 2015.

En 2014, les nominations et les primo-nominations dans ces emplois ont toutes concerné des hommes.

h. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 8 : emplois de direction de la Direction des douanes et droits indirects

Emplois de type 8	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	125
Dont part de femmes (%)	-	-	*18 %*
Nombre de nominations	32	37	44
Dont part de femmes (%)	*12,5 %*	*19 %*	*20 %*
Nombre de primo-nominations	11	11	10
Dont part de femmes (%)	*18 %*	*18 %*	*40 %*

Au 31 décembre 2015, 125 agents, dont 22 femmes, étaient détachés dans un emploi de direction de la Direction des douanes et des droits indirects.

Parmi les 44 agents nommés au cours de l'année 2015, dix ont bénéficié d'une primo-nomination, dont quatre femmes.

L'année 2015 a été marquée par un fort renouvellement de ces emplois qui ont en conséquence bénéficié aux femmes, puisque sur dix primo-nominations, quatre femmes ont été primo-nommées.

i. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 10 : postes et fonctions occupés par des AGEFIP de classe normale, de 1re classe et de classe exceptionnelle, emplois de chef de service comptable de 1re et de 2e catégories à la DGFIP

Emplois de type 10	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	373
Dont part de femmes	-	-	*21 %*
Nombre de nominations	57	56	67
Dont part de femmes	*21 %*	*21 %*	*34 %*
Nombre de primo-nominations	49	56	52
Dont part de femmes	*18 %*	*21 %*	*38 %*

Au 31 décembre 2015, 373 agents, dont 78 femmes, exerçaient ces fonctions.

Parmi les 67 agents nommés dans ces fonctions, 52 ont fait l'objet d'une primo-nomination, dont 20 femmes.

Sur les trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées, le nombre de primo-nominations de femmes a été en constante augmentation : il est passé de 18 % en 2013 à 38 % en 2015.

j. Synthèse

Nominations aux ministères économiques et financiers pour 2015

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations			Répartition des nominations	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	2	4	6	**33 %**	**67 %**
Commissaires généraux, hauts-commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	1	0	1	**100 %**	**0 %**
Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle	T1	0	0	0	**0 %**	**0 %**
Emplois de direction du CGIET	T1	0	0	0	**0 %**	**0 %**
Total emplois de type 1		**3**	**4**	**7**	**43 %**	**57 %**
Chefs de service	T2	20	6	26	**77 %**	**23 %**
Sous-directeurs	T2	35	15	50	**70 %**	**30 %**
Experts de haut niveau	T2	6	3	9	**67 %**	**33 %**
Directeurs de projet	T2	1	1	2	**50 %**	**50 %**
Total emplois de type 2		**62**	**25**	**87**	**71 %**	**29 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	5	1	6	**83 %**	**17 %**
Total emplois de type 4		**5**	**1**	**6**	**83 %**	**17 %**
Chefs de mission du CGEFI	T6	5	2	7	**71 %**	**29 %**
Total emplois de type 6		**5**	**2**	**7**	**71 %**	**29 %**
Emplois de direction des services de CBCM	T7	0	0	0	**0 %**	**0 %**
Total emplois de type 7		**0**	**0**	**0**	**0 %**	**0 %**
Emplois de direction de la Direction des douanes et droits indirects	T8	35	9	44	**80 %**	**20 %**
Total emplois de type 8		**35**	**9**	**44**	**80 %**	**20 %**
Postes et fonctions occupés par des AGEFIP de classe normale, de 1re classe et de classe exceptionnelle	T10	13	8	21	**62 %**	**38 %**
Emplois de chef de service comptable de 1re et 2e catégorie à la DGFIP	T10	31	15	46	**67 %**	**33 %**
Total emplois de type 10		**44**	**23**	**67**	**66 %**	**34 %**
TOTAL		**154**	**64**	**218**	**71 %**	**29 %**

2 La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Primo-nominations aux ministères économiques et financiers pour 2015

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	4	5	**20 %**	**80 %**
Commissaires généraux, hauts-commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	1	0	1	**100 %**	**0 %**
Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle	T1	0	0	0	**0 %**	**0 %**
Emplois de direction du CGIET	T1	0	0	0	**0 %**	**0 %**
Total emplois de type 1		**2**	**4**	**6**	**33 %**	**67 %**
Chefs de service	T2	4	1	5	**80 %**	**20 %**
Sous-directeurs	T2	17	6	23	**74 %**	**26 %**
Experts de haut niveau	T2	2	3	5	**40 %**	**60 %**
Directeurs de projet	T2	0	0	0		
Total emplois de type 2		**23**	**10**	**33**	**70 %**	**30 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	4	0	4	**100 %**	**0 %**
Total emplois de type 4		**4**	**0**	**4**	**100 %**	**0 %**
Chefs de mission du CGEFI	T6	5	2	7	**71 %**	**29 %**
Total emplois de type 6		**5**	**2**	**7**	**71 %**	**29 %**
Emplois de direction des services de CBCM	T7	0	0	0	**0 %**	**0 %**
Total emplois de type 7		**0**	**0**	**0**	**0 %**	**0 %**
Emplois de direction de la Direction des douanes et droits indirects	T8	6	4	10	**60 %**	**40 %**
Total emplois de type 8		**6**	**4**	**10**	**60 %**	**40 %**
Postes et fonctions occupés par des AGEFIP de classe normale, de 1re classe et de classe exceptionnelle	T10	13	8	21	**62 %**	**38 %**
Emplois de chef de service comptable de 1re et 2e catégories à la DGFIP	T10	19	12	31	**61 %**	**39 %**
Total emplois de type 10		**32**	**20**	**52**	**62 %**	**38 %**
TOTAL		**72**	**40**	**112**	**64 %**	**36 %**

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015 aux ministères économiques et financiers

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations			Répartition des nominations	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	9	5	14	**64 %**	**36 %**
Commissaires généraux, hauts-commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	1	0	1	**100 %**	**0 %**
Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle	T1	0	2	2	**0 %**	**100 %**
Emplois de direction du CGIET	T1	7	2	9	**78 %**	**22 %**
Total emplois de type 1		**17**	**9**	**26**	**65 %**	**35 %**
Chefs de service	T2	27	9	36	**75 %**	**25 %**
Sous-directeurs	T2	64	29	93	**69 %**	**31 %**
Experts de haut niveau	T2	11	4	15	**73 %**	**27 %**
Directeurs de projet	T2	7	8	15	**47 %**	**53 %**
Total emplois de type 2		**109**	**50**	**159**	**69 %**	**31 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	23	2	25	**92 %**	**8 %**
Total emplois de type 4		**23**	**2**	**25**	**92 %**	**8 %**
Chefs de mission du CGEFI	T6	28	11	39	**72 %**	**28 %**
Total emplois de type 6		**28**	**11**	**39**	**72 %**	**28 %**
Emplois de direction des services de CBCM	T7	9	1	10	**90 %**	**10 %**
Total emplois de type 7		**9**	**1**	**10**	**90 %**	**10 %**
Emplois de direction de la Direction des douanes et droits indirects	T8	103	22	125	**82 %**	**18 %**
Total emplois de type 8		**103**	**22**	**125**	**82 %**	**18 %**
Postes et fonctions occupés par des AGEFIP de classe normale, de 1re classe et de classe exceptionnelle	T10	189	53	242	**78 %**	**22 %**
Emplois de chef de service comptable de 1re et 2e catégories à la DGFIP	T10	106	25	131	**81 %**	**19 %**
Total emplois de type 10		**295**	**78**	**373**	**79 %**	**21 %**
TOTAL		**584**	**173**	**757**	**77 %**	**23 %**

3.4.8 Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche : un objectif atteint et dépassé, mais inférieur de 3 points au taux réalisé en 2013

Emplois dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre

Emplois de type 2

- chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- expert de haut niveau et directeur de projet des administrations de l'État

Emplois de type 9

- directeur académique et directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale
- secrétaire général d'académie

a. Les chiffres-clés

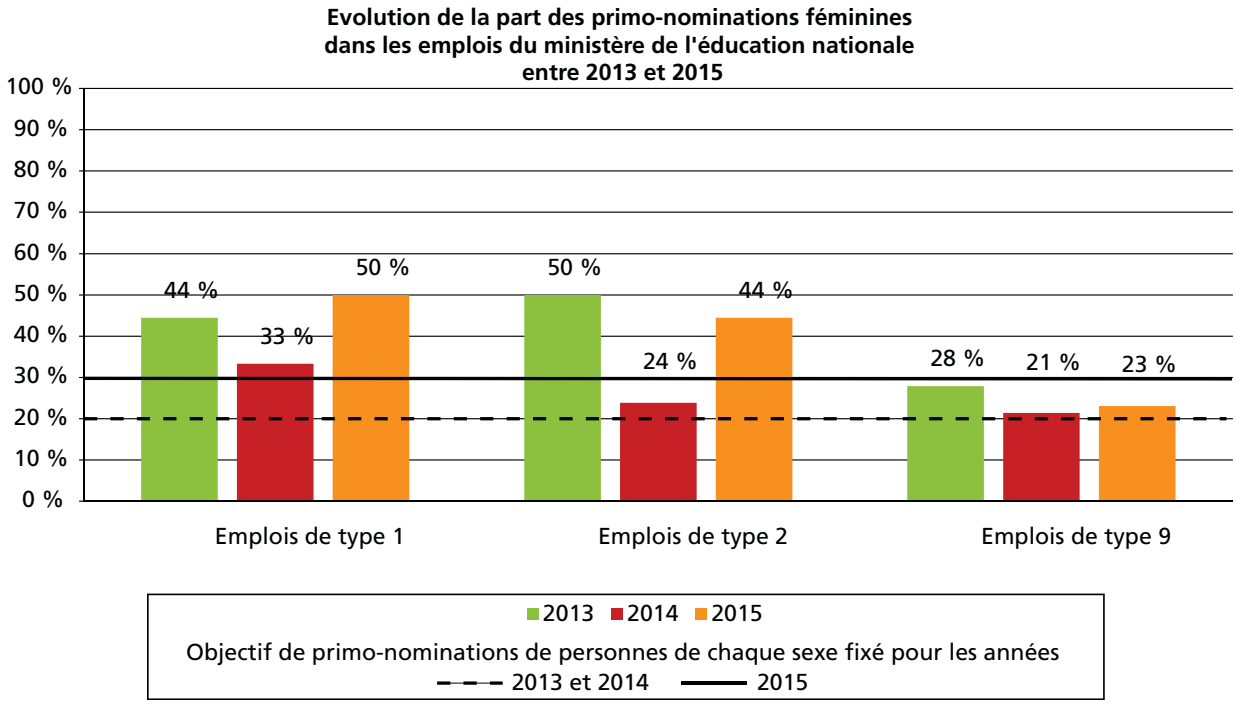
Chiffres-clés pour l'année 2015

294 agents en fonction au 31 décembre 2015	**• 210 hommes (71 %) • 84 femmes (29 %)**
108 nominations	**• 77 hommes (71 %) • 31 femmes (29 %)**
41 primo-nominations	**• 28 hommes (68 %) • 13 femmes (32 %)**

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		2014		2015	
	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*
Nominations	120	*34 %*	127	*26 %*	108	*29 %*
Primo-nominations	66	*35 %*	55	*24 %*	41	*32 %*

b. Panorama des nominations et des primo-nominations au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en 2015



Au 31 décembre 2015, 294 agents, dont 84 femmes, étaient détachés dans les emplois du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées.

Parmi ces 294 agents, 37 % ont été nommés, et 14 % ont été primo-nommés au cours de l'année 2015.

32 % des agents primo-nommés sont des femmes.

Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a donc atteint et dépassé de 2 points l'objectif légal de 30 % primo-nominations de personnes de chaque sexe fixé pour l'année 2015.

Ce taux est toutefois inférieur de 3 points à celui atteint en 2013, année d'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées.

Les trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées sont caractérisées par une évolution divergente du nombre de nominations et de primo-nominations, laquelle est liée à la finalisation de la réorganisation de l'administration centrale du ministère. Après une augmentation de 6 % entre 2013 et 2014, le nombre de nominations baisse de 15 % entre 2014 et 2015. Au cours de cette période, le nombre de primo-nominations décroît de façon continue : -17 % entre 2013 et 2014 et -25 % entre 2014 et 2015.

c. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	42
Dont part de femmes (%)	-	-	*38 %*
Nombre de nominations	17	10	11
Dont part de femmes (%)	*35 %*	*40 %*	*36 %*
Nombre de primo-nominations	9	6	6
Dont part de femmes (%)	*44 %*	*33 %*	*50 %*

Au 31 décembre 2015, 42 agents, dont 16 femmes, occupaient un des emplois de type 1.

Au cours de l'année 2015, 36 % des nominations et 50 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Les primo-nominations intervenues au cours l'année 2015 respectent la parité.

Après une diminution de 41 % du nombre de nominations et de 33 % du nombre de primo-nominations entre 2013 et 2014, leur nombre se stabilise entre 2014 et 2015.

S'agissant des emplois de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale : en 2015, toutes les nominations dans ces emplois étaient des primo-nominations, et la parité a été respectée.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations féminines ont été majoritaires.

Il faut également souligner que six des dix agents en fonction dans ces emplois au 31 décembre 2015 sont des femmes.

S'agissant des emplois de chef du service des corps d'inspection et de contrôle : les deux agents en fonction dans ces emplois au 31 décembre 2015 sont des hommes. La seule nomination intervenue entre 2013 et 2015 a bénéficié à un homme, primo-nommé en 2014.

S'agissant des emplois de recteurs d'académie : au 31 décembre 2015, 30 agents, dont 10 femmes, occupaient un emploi de recteur d'académie. En 2015, les primo-nominations dans les emplois de recteurs ont respecté la parité.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations n'ont pas connu la même évolution : après une diminution de près de 50 % entre 2013 et 2014, le nombre de nominations a légèrement augmenté entre 2014 et 2015, tandis que celui des primo-nominations s'est stabilisé.

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	68
Dont part de femmes (%)	-	-	*28 %*
Nombre de nominations	27	42	25
Dont part de femmes (%)	*41 %*	*26 %*	*32 %*
Nombre de primo-nominations	14	21	9
Dont part de femmes (%)	*50 %*	*24 %*	*44 %*

Au 31 décembre 2015, 68 agents, dont 19 femmes, étaient détachés dans un emploi de type 2.

Au cours de cette année, 32 % des nominations et 44 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations ont évolué de façon similaire : après une augmentation de près de 50 % entre 2013 et 2014, le nombre de nominations a diminué de 40 % et celui des primo-nominations de 57 % entre 2014 et 2015.

La diminution constatée entre 2014 et 2015 a peu affecté les nominations et les primo-nominations féminines.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

Au 31 décembre 2015, 23 agents, dont six femmes, étaient détachés dans un emploi de chef de service.

Au cours de cette année, 40 % des nominations et 33 % des primo-nominations dans ces emplois ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service ont majoritairement bénéficié aux hommes. Si les primo-nominations féminines sont peu nombreuses au cours de cette période, il faut toutefois souligner que le taux des nominations hors primo-nominations de femmes augmente de façon continue au cours de cette période.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur

Au 31 décembre 2015, 31 agents, dont 8 femmes, étaient détachés dans un emploi de sous-directeur.

Au cours de cette année, 17 % des nominations et 40 % des primo-nominations dans un emploi de sous-directeur ont concerné des femmes.

Les deux femmes nommées sous-directrices en 2015 ont fait l'objet d'une primo-nomination.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois d'expert de haut niveau

Au 31 décembre 2015, dix agents, dont quatre femmes, étaient détachés dans un emploi d'expert de haut niveau.

Au cours de cette année, 67 % des nominations et la seule primo-nomination ont concerné des femmes.

Le chiffre des nominations féminines doit être nuancé au regard du faible nombre de nominations intervenues en 2015.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de directeur de projet

Au 31 décembre 2015, quatre agents, dont une femme, étaient détachés dans un emploi de directeur de projet.

Aucun agent n'a été nommé ou primo-nommé directeur de projet au cours de l'année 2015.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 9

Emplois de type 9	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	184
Dont part de femmes (%)	-	-	*27 %*
Nombre de nominations	76	75	72
Dont part de femmes (%)	*32 %*	*24 %*	*26 %*
Nombre de primo-nominations	43	28	26
Dont part de femmes (%)	*28 %*	*21 %*	*23 %*

2 La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Au 31 décembre 2015, 184 agents, dont 49 femmes, étaient détachés dans un de ces emplois.

Au cours de cette année, 26 % des nominations et 23 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, les nominations dans les emplois de type 9 sont restées relativement stables, tandis que le nombre de primo-nominations a diminué de 35 % entre 2013 et 2014 puis s'est quasiment stabilisé en 2015.

S'agissant des emplois de directeur et de directeur adjoint des services académiques de l'éducation nationale : entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations connaissent des évolutions divergentes.

L'augmentation de 8 % des nominations entre 2013 et 2014 est suivie d'une baisse de 20 % entre 2014 et 2015, tandis que le nombre de primo-nominations diminue de façon continue : -32 % entre 2013 et 2014 et -25 % entre 2014 et 2015.

S'agissant des emplois de secrétaire général d'académie : comme en 2013, les nominations et les primo-nominations intervenues en 2015 ont été majoritairement masculines.

f. Synthèse

Nominations au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour 2015

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations			Répartition des nominations	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	1	1	2	**50 %**	**50 %**
Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle	T1	0	0	0	-	-
Recteurs d'académie	T1	6	3	9	**67 %**	**33 %**
Total emplois de type 1		**7**	**4**	**11**	**64 %**	**36 %**
Chefs de service	T2	6	4	10	**60 %**	**40 %**
Sous-directeurs	T2	10	2	12	**83 %**	**17 %**
Experts de haut niveau	T2	1	2	3	**33 %**	**67 %**
Directeurs de projet	T2	0	0	0	-	-
Total emplois de type 2		**17**	**8**	**25**	**68 %**	**32 %**
Directeurs académiques et directeurs académiques adjoints des services de l'éducation nationale	T9	43	17	60	**72 %**	**28 %**
Secrétaires généraux d'académie	T9	10	2	12	**83 %**	**17 %**
Total emplois de type 9		**53**	**19**	**72**	**74 %**	**26 %**
TOTAL		**77**	**31**	**108**	**71 %**	**29 %**

Primo-nominations au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour 2015

Emplois	Types d'emploi	Nombre de primo-nominations			Répartition des primo-nominations	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	1	1	2	**50 %**	**50 %**
Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle	T1	0	0	0	-	-
Recteurs d'académie	T1	2	2	4	**50 %**	**50 %**
Total emplois de type 1		**3**	**3**	**6**	**50 %**	**50 %**
Chefs de service	T2	2	1	3	**67 %**	**33 %**
Sous-directeurs	T2	3	2	5	**60 %**	**40 %**
Experts de haut niveau	T2	0	1	1	**0 %**	**100 %**
Directeurs de projet	T2	0	0	0	-	-
Total emplois de type 2		**5**	**4**	**9**	**56 %**	**44 %**
Directeurs académiques et directeurs académiques adjoints des services de l'éducation nationale	T9	16	5	21	**76 %**	**24 %**
Secrétaires généraux d'académie	T9	4	1	5	**80 %**	**20 %**
Total emplois de type 9		**20**	**6**	**26**	**77 %**	**23 %**
TOTAL		**28**	**13**	**41**	**68 %**	**32 %**

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre au ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Emplois	Types d'emploi	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015			Répartition des agents en fonction	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	4	6	10	**40 %**	**60 %**
Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle	T1	2	0	2	**100 %**	**0 %**
Recteurs d'académie	T1	20	10	30	**67 %**	**33 %**
Total emplois de type 1		**26**	**16**	**42**	**62 %**	**38 %**
Chefs de service	T2	17	6	23	**74 %**	**26 %**
Sous-directeurs	T2	23	8	31	**74 %**	**26 %**
Experts de haut niveau	T2	6	4	10	**60 %**	**40 %**
Directeurs de projet	T2	3	1	4	**75 %**	**25 %**
Total emplois de type 2		**49**	**19**	**68**	**72 %**	**28 %**
Directeurs académiques et directeurs académiques adjoints des services de l'éducation nationale	T9	112	41	153	**73 %**	**27 %**
Secrétaires généraux d'académie	T9	23	8	31	**74 %**	**26 %**
Total emplois de type 9		**135**	**49**	**184**	**73 %**	**27 %**
TOTAL		**210**	**84**	**294**	**71 %**	**29 %**

2.4.9 Le ministère de l'Intérieur a dépassé de 3 points l'objectif légal en 2015

Emplois dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- 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 fonction à l'administration centrale et de chef du service de l'inspection générale de la police nationale

Emplois de type 2

- chef de service et sous-directeur
- expert de haut niveau et directeur de projet

Emplois de type 3

- direction et contrôle de la police nationale
- inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale

Emplois de type 5

- postes territoriaux occupés par des sous-préfets

a. Les chiffres-clés

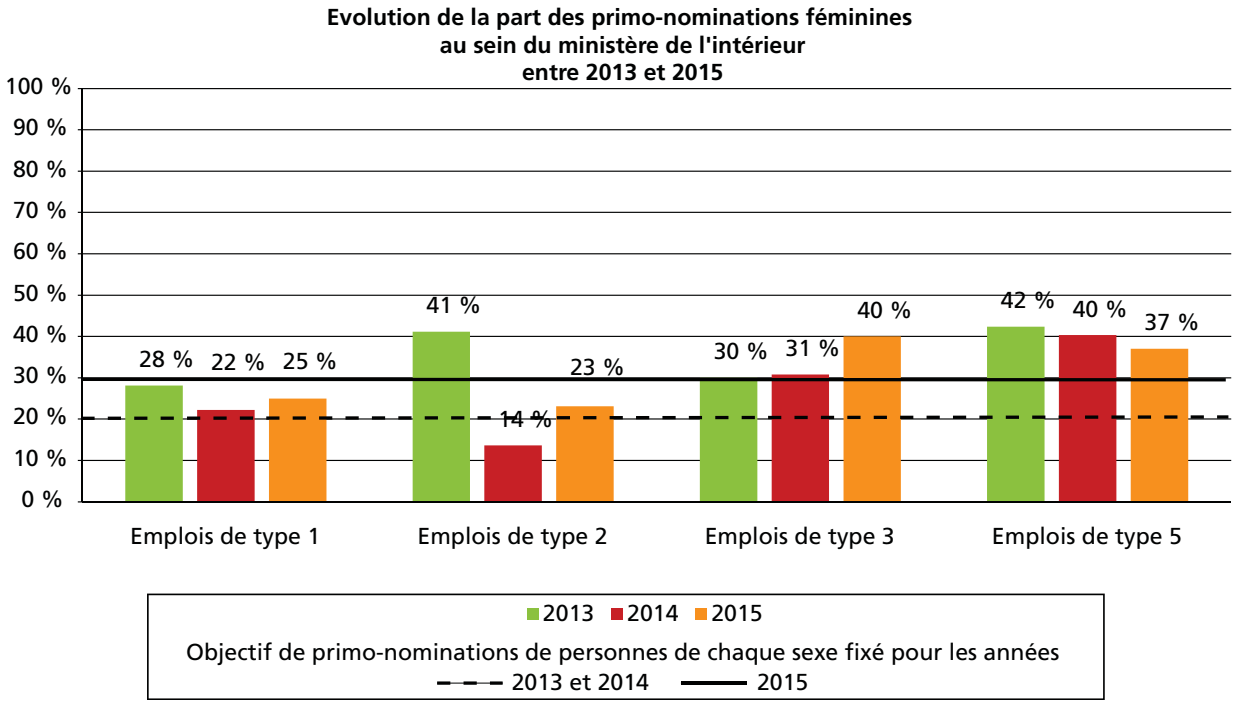
Chiffres-clés pour l'année 2015

792 agents en fonction au 31 décembre 2015	**• 603 hommes (76 %) • 189 femmes (24 %)**
277 nominations	**• 210 hommes (76 %) • 67 femmes (24 %)**
93 primo-nominations	**• 62 hommes (67 %) • 31 femmes (33 %)**

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		2014		2015	
	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*
Nominations	335	*27 %*	342	*25 %*	277	*24 %*
Primo-nominations	118	*37 %*	129	*31 %*	93	*33 %*

b. Panorama des nominations et des primo-nominations au ministère de l'Intérieur en 2015



En 2015, 792 agents, dont 189 femmes, étaient en fonction dans les emplois du ministère de l'Intérieur entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées. Parmi ces 792 agents, 35 % ont fait l'objet d'une nomination, et 12 % d'entre eux ont été primo-nommés.

33 % des agents primo-nommés au cours de l'année 2015 sont des femmes.

Le ministère de l'Intérieur a donc atteint et dépassé de 3 points l'objectif légal de primo-nominations de personnes de chaque sexe fixé pour l'année 2015.

Ce taux reste toutefois inférieur de 4 points à celui atteint en 2013, lors de l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées.

Au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées, les nominations et les primo-nominations ont évolué de façon similaire. La hausse constatée entre 2013 et 2014 a été suivie d'une baisse importante entre 2014 et 2015, se traduisant par des volumes globaux inférieurs de 17 %, s'agissant des nominations et de 16 % concernant les primo-nominations à ceux constatés en 2013.

c. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	155
Dont part de femmes (%)	-	-	*20 %*
Nombre de nominations	76	64	49
Dont part de femmes (%)	*17 %*	*16 %*	*18 %*
Nombre de primo-nominations	32	27	16
Dont part de femmes (%)	*28 %*	*22 %*	*25 %*

2 La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Au 31 décembre 2015, 155 agents, dont 31 femmes, étaient en fonction dans ces emplois de type 1.

Au cours de l'année 2015, 16 % des nominations et 22 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, le nombre total de nominations et de primo-nominations dans les emplois de type 1 diminue de façon continue. Dans ce contexte, la hausse du taux de primo-nominations féminines de 2014 à 2015, qui corrige en partie la baisse intervenue entre 2013 et 2014, est à relativiser : en effet, sur cette période, le nombre de femmes primo-nommées baisse (neuf, six puis quatre).

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale

Au 31 décembre 2015, 18 agents, dont 4 femmes, étaient détachés dans un emploi de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale.

Au cours de l'année 2015, la seule primo-nomination prononcée a concerné un homme.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations dans cette catégorie d'emploi de type 1 ont été majoritairement masculines.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de commissaire général, de haut-commissaire, de délégué général et de délégué placé sous l'autorité du ministre

Au 31 décembre 2015, un seul agent, primo-nommé au cours de cette année, occupait un emploi de cette catégorie.

Tous les agents nommés et primo-nommés dans ces emplois au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées sont des hommes.

• Les nominations et les primo-nominations dans un poste territorial de préfet

Au 31 décembre 2015, 127 préfets, dont 25 femmes, étaient en fonction dans un poste territorial.

Au cours de cette année, 19 % des nominations et 29 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Entre 2013 et 2015, le nombre global de nominations et de primo-nominations dans les postes territoriaux de préfet a baissé de façon continue.

Cette diminution n'a pas affecté les nominations et les primo-nominations féminines, dont le nombre est resté relativement stable au cours de cette période. Il faut également souligner qu'au cours de cette période les femmes primo-nommées préfètes représentent plus de la moitié des préfètes nommées dans un poste territorial.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de directeur des services actifs de la police nationale et de chef de service de l'Inspection générale de la police nationale

Au 31 décembre 2015, neuf agents, dont deux femmes, étaient détachés dans un emploi de directeur des services actifs de la police nationale et de chef de service de l'Inspection générale de la police nationale.

Les deux femmes en fonction dans ces emplois étaient respectivement cheffe du service de l'Inspection de la police nationale et directrice centrale de la police judiciaire.

Comme en 2013, il n'y a eu aucune nomination et aucune primo-nomination dans ces emplois au cours de l'année 2015.

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	73
Dont part de femmes (%)	-	-	*23 %*
Nombre de nominations	42	41	23
Dont part de femmes (%)	*33 %*	*15 %*	*22 %*
Nombre de primo-nominations	17	22	13
Dont part de femmes (%)	*41 %*	*14 %*	*23 %*

Au 31 décembre 2015, 73 agents étaient en fonction dans ces emplois de type 2, dont 17 femmes.

Au cours de cette année, 22 % des nominations et 23 % des primo-nominations dans les emplois de type 2 ont concerné des femmes.

Après une chute du taux de primo-nominations féminines entre 2013 et 2014, la proportion de femmes primo-nommées progresse entre 2014 et 2015, sans atteindre la cible de 30 %. Celle-ci correspond à un nombre de femmes primo-nommées inchangé.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

Au 31 décembre 2015, sept agents, dont une femme, étaient détachés dans un emploi de chef de service.

Toutes les nominations et les primo-nominations intervenues au cours de l'année 2015 ont concerné des hommes.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations dans cette catégorie d'emploi de type 2 ont majoritairement bénéficié à des hommes. Il faut, toutefois, souligner qu'en 2014 les deux femmes nommées cheffes de service ont fait l'objet d'une primo-nomination.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur

Au 31 décembre 2015, 52 agents, dont 12 femmes, étaient détachés dans un emploi de sous-directeur.

Au cours de cette année, 30 % des nominations et 33 % des primo-nominations dans ces emplois ont concerné des femmes.

Après avoir connu une relative stabilité entre 2013 et 2014, le nombre total de nominations et de primo-nominations a connu une baisse importante entre 2014 et 2015 : les nominations ont diminué de 63 % et les primo-nominations de 60 %.

Il faut, toutefois, souligner que le constat posé ci-dessus ne s'applique pas aux primo-nominations féminines. En effet, après avoir quasiment respecté la parité en 2013, aucune femme n'a été primo-nommée en 2014. La forte augmentation constatée entre 2014 et 2015 correspond à un redressement qu'il convient de relever.

Le constat posé au sujet des chefs de service peut donc être transposé aux emplois de sous-directeur.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois d'expert de haut niveau

Au 31 décembre 2015, deux experts de haut niveau étaient en fonction au ministère de l'Intérieur. Aucune femme n'était détachée dans un emploi de ce type.

Au cours de cette année, deux agents ont été nommés experts de haut niveau, dont une femme primo-nommée. Son départ en retraite au cours de l'année 2015 explique sa non-comptabilisation dans le nombre d'experts de haut niveau en fonction au cours de l'année 2015.

2 La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif, les nominations et les primo-nominations dans les emplois d'expert de haut niveau ont été majoritairement masculines.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de directeur de projet

Au 31 décembre 2015, 12 directeurs de projet, dont 4 femmes, étaient en fonction au ministère de l'Intérieur.

Aucune femme n'a été primo-nommée directrice de projet, la seule nomination féminine dans un emploi de type 2 est une nomination hors primo-nomination.

Comme pour les experts de haut niveau, les nominations et les primo-nominations dans ces emplois de type 2 ont majoritairement concerné entre 2013 et 2015 des hommes. Il faut, toutefois, souligner que deux des quatre femmes nommées au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées ont fait l'objet d'une primo-nomination.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 3

Emplois de type 3	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	124
Dont part de femmes (%)	-	-	*19 %*
Nombre de nominations	48	46	35
Dont part de femmes (%)	*17 %*	*26 %*	*20 %*
Nombre de primo-nominations	10	13	10
Dont part de femmes (%)	*30 %*	*31 %*	*40 %*

Au 31 décembre 2015, 124 agents, dont 23 femmes, étaient en fonction sur des emplois de type 3.

Au cours de cette année, 20 % des nominations et 40 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Il faut toutefois nuancer le taux de primo-nominations féminines au regard du faible nombre d'agents primo-nommés au cours de cette année.

S'agissant des emplois de direction et de contrôle de la police nationale : il n'y a eu aucune primo-nomination dans cette catégorie d'emploi de type 4 entre 2013 et 2015. Tous les agents nommés au cours de cette période sont des hommes.

Concernant les emplois d'inspecteur et de contrôleur général de la police nationale : les nominations et les primo-nominations intervenues au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées sont majoritairement masculines. Il faut toutefois souligner que les femmes primo-nommées au cours de cette période représentent plus du tiers des primo-nominations.

f. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 5

Emplois de type 5	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	440
Dont nombre de femmes (%)	-	-	*27 %*
Nombre de nominations	169	191	170
Dont part de femmes (%)	*32 %*	*30 %*	*27 %*
Nombre de primo-nominations	59	67	54
Dont part de femmes (%)	*42 %*	*40 %*	*37 %*

Au 31 décembre 2015, 440 sous-préfets, dont 118 femmes, occupaient un poste territorial.

Au cours de cette année, 27 % des nominations et 37 % des primo-nominations dans les postes territoriaux de sous-préfet ont concerné des femmes.

Le nombre de nominations a augmenté entre 2013 et 2014, puis baissé entre 2014 et 2015. La part des primo-nominations féminines, après un fléchissement en 2014, a augmenté en 2015.

g. Synthèse

Nominations au ministère de l'Intérieur pour 2015

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations			Répartition des nominations	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	5	1	6	**83 %**	**17 %**
Commissaires généraux, hauts-commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	1	0	1	**100 %**	**0 %**
Préfets en poste territorial	T1	34	8	42	**81 %**	**19 %**
Directeurs des services actifs de la police nationale et chef de service de l'IGPN	T1	0	0	0	**0 %**	**0 %**
Total emplois de type 1		**40**	**9**	**49**	**82 %**	**18 %**
Chefs de service	T2	4	0	4	**100 %**	**0 %**
Sous-directeurs	T2	7	3	10	**70 %**	**30 %**
Experts de haut niveau	T2	1	1	2	**50 %**	**50 %**
Directeurs de projet	T2	6	1	7	**86 %**	**14 %**
Total emplois de type 2		**18**	**5**	**23**	**78 %**	**22 %**
Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	T3	1	0	1	**100 %**	**0 %**
Emplois d'inspecteur général et de contrôleur général des services actifs de la police nationale	T3	27	7	34	**79 %**	**21 %**
Total emplois de type 3		**28**	**7**	**35**	**80 %**	**20 %**
Postes territoriaux occupés par des sous-préfets	T5	124	46	170	**73 %**	**27 %**
Total emplois de type 5		**124**	**46**	**170**	**73 %**	**27 %**
TOTAL		**210**	**67**	**277**	**76 %**	**24 %**

2 La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Primo-nominations au ministère de l'Intérieur pour 2015

Emplois	Types d'emploi	Nombre de primo-nominations			Répartition des primo-nominations	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	1	0	1	**100 %**	**0 %**
Commissaires généraux, hauts-commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	1	0	1	**100 %**	**0 %**
Préfets en poste territorial	T1	10	4	14	**71 %**	**29 %**
Directeurs des services actifs de la police nationale et chef de service de l'IGPN	T1	0	0	0	**0 %**	**0 %**
Total emplois de type 1		**12**	**4**	**16**	**75 %**	**25 %**
Chefs de service	T2	2	0	2	**100 %**	**0 %**
Sous-directeurs	T2	4	2	6	**67 %**	**33 %**
Experts de haut niveau	T2	0	1	1	**0 %**	**100 %**
Directeurs de projet	T2	4	0	4	**100 %**	**0 %**
Total emplois de type 2		**10**	**3**	**13**	**77 %**	**23 %**
Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	T3	0	0	0	**0 %**	**0 %**
Emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale	T3	6	4	10	**60 %**	**40 %**
Total emplois de type 3		**6**	**4**	**10**	**60 %**	**40 %**
Postes territoriaux occupés par des sous-préfets	T5	34	20	54	**63 %**	**37 %**
Total emplois de type 5		**34**	**20**	**54**	**63 %**	**37 %**
TOTAL		**62**	**31**	**93**	**67 %**	**33 %**

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015 au ministère de l'Intérieur

Emplois	Types d'emploi	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015			Répartition des agents en fonction au 31 décembre 2015	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	14	4	18	**78 %**	**22 %**
Commissaires généraux, hauts-commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	1	0	1	**100 %**	**0 %**
Préfets en poste territorial	T1	102	25	127	**80 %**	**20 %**
Directeurs des services actifs de la police nationale et chef de service de l'IGPN	T1	7	2	9	**78 %**	**22 %**
Total emplois de type 1		**124**	**31**	**155**	**80 %**	**20 %**
Chefs de service	T2	6	1	7	**86 %**	**14 %**
Sous-directeurs	T2	40	12	52	**77 %**	**23 %**
Experts de haut niveau	T2	2	0	2	**100 %**	**0 %**
Directeurs de projet	T2	8	4	12	**67 %**	**33 %**
Total emplois de type 2		**56**	**17**	**73**	**77 %**	**23 %**
Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	T3	5	0	5	**100 %**	**0 %**
Emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale	T3	96	23	119	**81 %**	**19 %**
Total emplois de type 3		**101**	**23**	**124**	**81 %**	**19 %**
Postes territoriaux occupés par des sous-préfets	T5	322	118	440	**73 %**	**27 %**
Total emplois de type 5		**322**	**118**	**440**	**73 %**	**27 %**
TOTAL		**603**	**189**	**792**	**76 %**	**24 %**

2.4.10 Le ministère de la Justice : un taux de primo-nominations féminines de 46 %, proche de la parité

Emplois dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale, commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre
- chefs du service des corps d'inspection et de contrôle

Emplois de type 2

- chef de service et sous-directeur
- expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État

Les emplois juridictionnels sont exclus du dispositif, seules les nominations sur les emplois listés en annexe du décret du 30 avril 2012 y sont intégrées, quelle que soit l'origine statutaire des agents qui les occupent.

a. Les chiffres-clés

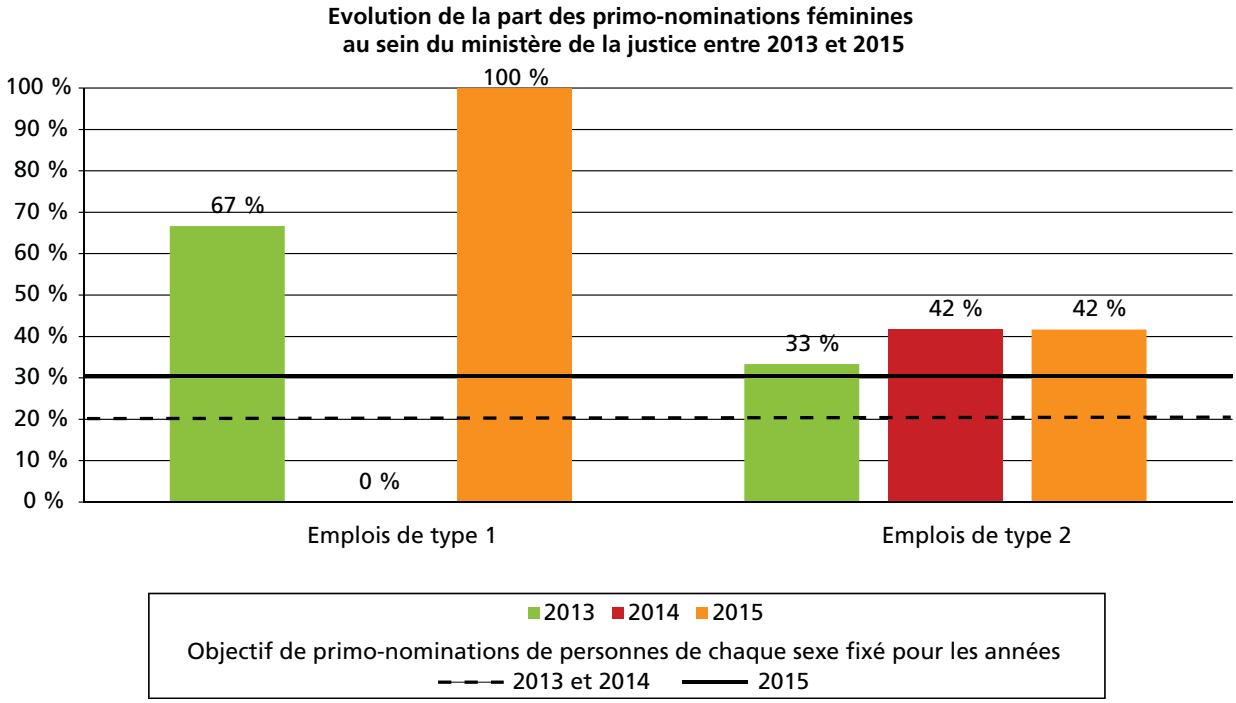
Chiffres-clés pour l'année 2015

40 agents en fonction au 31 décembre 2015	**• 24 hommes (60 %) • 16 femmes (40 %)**
18 nominations	**• 11 hommes (61 %) • 7 femmes (39 %)**
13 primo-nominations	**• 7 hommes (54 %) • 6 femmes (46 %)**

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		2014		2015	
	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*
Nominations	19	*42 %*	17	*41 %*	18	*39 %*
Primo-nominations	15	*47 %*	13	*38 %*	13	*46 %*

b. Panorama des nominations et des primo-nominations au ministère de la Justice en 2015



Avec 46 % de femmes primo-nommées en 2015, le ministère de la Justice a atteint et même très largement dépassé l'objectif légal de 30 % primo-nominations de personnes chaque sexe fixé pour l'année 2015.

Les évolutions sur les emplois de type 1 sont toutefois à relativiser, compte tenu du faible nombre de primo-nominations intervenues en 2014 (une nomination) et 2015 (une nomination). Sur les emplois de type 2, il faut souligner l'effort de féminisation des emplois de sous-directeur et de chef de service. En revanche, les postes d'expert de haut niveau et de directeur de projet ne sont pas pour le moment féminisés.

c. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	7
Dont part de femmes (%)	-	-	*71 %*
Nombre de nominations	6	1	1
Dont part de femmes (%)	*67 %*	*0 %*	*100 %*
Nombre de primo-nominations	6	1	1
Dont part de femmes (%)	*67 %*	*0 %*	*100 %*

En 2015, sept agents étaient détachés dans les emplois de directeur, de directeur général et secrétaire général d'administration centrale, dont cinq femmes, ce qui porte à 71 % le nombre de femmes occupant des emplois de type 1.

Depuis l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées, en 2013, toutes les nominations dans ce type d'emplois ont été des primo-nominations. Celles-ci ont bénéficié majoritairement à des femmes, puisque 71,4 % des nominations intervenues entre 2013 et 2015 dans ce type d'emploi ont concerné des femmes.

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	33
Dont part de femmes	-	-	*33 %*
Nombre de nominations	13	16	17
Dont part de femmes	*31 %*	*44 %*	*35 %*
Nombre de primo-nominations	9	12	12
Dont part de femmes	*33 %*	*42 %*	*42 %*

Au 31 décembre 2015, 33 agents étaient détachés dans les emplois de type 2, 33 % d'entre eux étaient des femmes.

Sur les six nominations féminines intervenues dans les emplois de type 2 au cours de l'année 2015, cinq sont des primo-nominations.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

En 2015, huit agents étaient détachés sur des emplois de chef de service, dont trois femmes.

Les femmes représentent 38 % des fonctionnaires en fonction dans cette catégorie d'emploi.

Depuis la mise en place du dispositif des nominations équilibrées, il y a eu un réel effort de féminisation des emplois de chef de service.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur

En 2015, 21 agents étaient détachés dans les emplois de sous-directeur, huit d'entre eux étaient des femmes.

Les femmes représentaient 38 % des agents en fonction dans cette catégorie d'emploi.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet

Au 31 décembre 2015, un agent était détaché dans l'emploi d'expert de haut niveau et trois l'étaient dans un emploi de directeur de projet.

Les nominations prononcées dans ces emplois au cours de l'année 2015 ont concerné exclusivement des hommes. Il s'agissait, pour l'emploi d'expert de haut niveau et l'un des emplois de directeur de projet pourvus au cours de cette année, de primo-nominations.

Entre 2013 et 2015, trois nominations, dont une primo-nomination, ont été prononcées dans un emploi de directeur de projet, elles ont toutes concerné des hommes.

Concernant les emplois d'expert de haut niveau, trois agents ont été nommés dans cette catégorie d'emploi entre 2013 et 2015. La seule nomination féminine intervenue au cours de la période est une primo-nomination réalisée en 2014.

d. Synthèse

Nominations au ministère de la Justice pour 2015

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations			Répartition des nominations	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	0	1	1	**0 %**	**100 %**
Total emplois de type 1		**0**	**1**	**1**	**0 %**	**100 %**
Chefs de service	T2	0	1	1	**0 %**	**100 %**
Sous-directeurs	T2	8	5	13	**62 %**	**38 %**
Experts de haut niveau	T2	1	0	1	**100 %**	**0 %**
Directeurs de projet	T2	2	0	2	**100 %**	**0 %**
Total emplois de type 2		**11**	**6**	**17**	**65 %**	**35 %**
TOTAL		**11**	**7**	**18**	**61 %**	**39 %**

Primo-nominations au ministère de la Justice pour 2015

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 %**
Total emplois de type 1		**0**	**1**	**1**	**0 %**	**100 %**
Chefs de service	T2	0	1	1	**0 %**	**100 %**
Sous-directeurs	T2	5	4	9	**56 %**	**44 %**
Experts de haut niveau	T2	1	0	1	**100 %**	**0 %**
Directeurs de projet	T2	1	0	1	**100 %**	**0 %**
Total emplois de type 2		**7**	**5**	**12**	**58 %**	**42 %**
TOTAL		**7**	**6**	**13**	**54 %**	**46 %**

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015 au ministère de la Justice

Emplois	Types d'emploi	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015		Total du nombre d'agents	Répartition des agents en fonction	
		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	2	5	7	**29 %**	**71 %**
Total emplois de type 1		**2**	**5**	**7**	**29 %**	**71 %**
Chefs de service	T2	5	3	8	**63 %**	**38 %**
Sous-directeurs	T2	13	8	21	**62 %**	**38 %**
Experts de haut niveau	T2	1	0	1	**100 %**	**0 %**
Directeurs de projet	T2	3	0	3	**100 %**	**0 %**
Total emplois de type 2		**22**	**11**	**33**	**67 %**	**33 %**
TOTAL		**24**	**16**	**40**	**60 %**	**40 %**

2.4.11 Les services du Premier ministre : les efforts doivent être poursuivis pour atteindre l'objectif de 30 % fixé par le législateur.

Emplois dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du Premier minitre

Emplois de type 2

- chef de service et sous-directeur
- expert de haut niveau et directeur de projet

Emplois de type 4

- direction de l'administration territoriale de l'État (secrétaire général pour les affaires régionales et emploi de direction des directions départementales interministérielles)

a. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2015

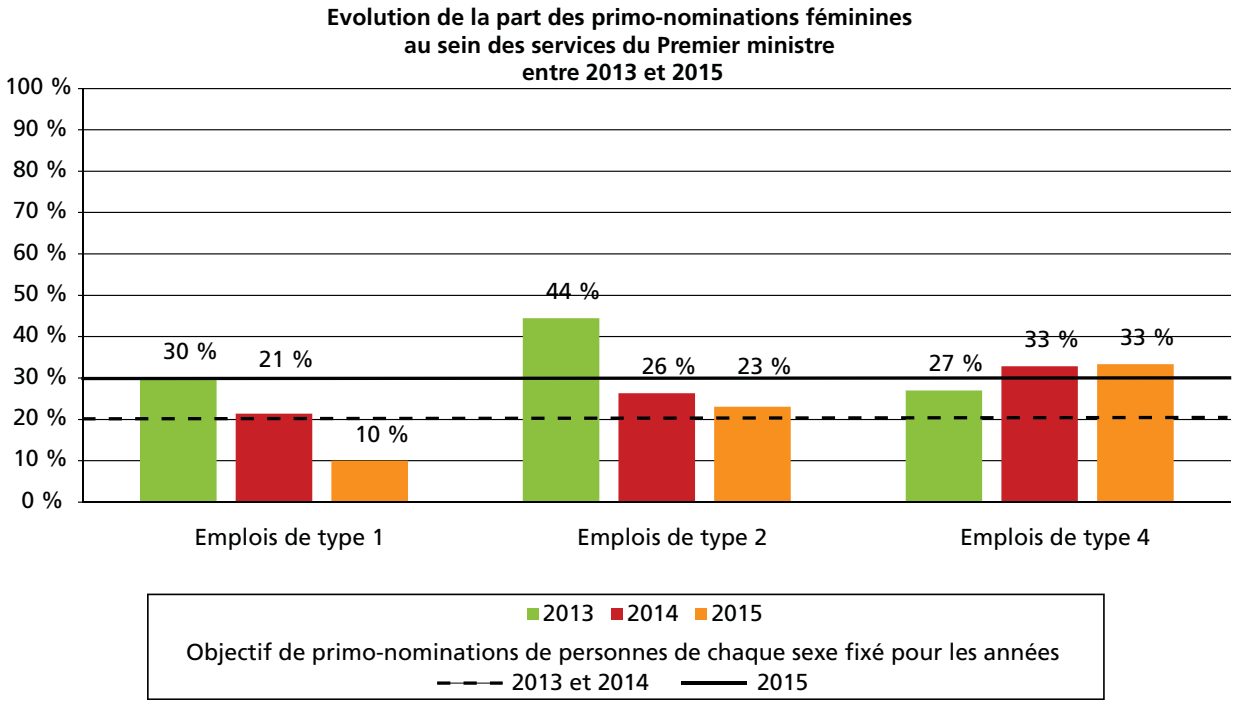
605 agents en fonction au 31 décembre 2015	**• 456 hommes (75 %) • 149 femmes (25 %)**
199 nominations	**• 154 hommes (77 %) • 45 femmes (23 %)**
92 primo-nominations	**• 65 hommes (71 %) • 27 femmes (29 %)**

Évolution entre 2013 et 2015*

	2013		2014		2015	
	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*	Nombre total	*Dont femmes*
Nominations	128	*26 %*	141	*27 %*	199	*23 %*
Primo-nominations	82	*29 %*	104	*30 %*	92	*29 %*

* Les 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.

b. Panorama des nominations et des primo-nominations au sein des services du Premier ministre en 2015



Au 31 décembre 2015, 605 agents, dont 149 femmes, étaient en fonction dans les emplois des services du Premier ministre entrant dans le dispositif des nominations équilibrées.

Parmi ces 605 agents, 33 % ont été nommés au cours de l'année 2015, et 15 % d'entre eux ont fait l'objet d'une primo-nomination.

29 % des agents primo-nommés en 2015 sont des femmes.

Les services du Premier ministre n'ont donc pas atteint le taux légal de 30 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe fixé pour l'année 2015. Il leur manquait 0,6 unité pour atteindre cet objectif.

Toutefois, ils n'ont pas été astreints au versement de la contribution due en cas de non-atteinte de l'objectif. En effet, le I de l'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que « *le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure* ».

Le taux atteint en 2015 est équivalent à celui atteint en 2013, année d'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées.

Ce taux masque des disparités selon les types d'emploi : alors que le taux de primo-nominations a chuté de près de 20 points sur les emplois de type 1 et de type 2, il a légèrement augmenté (+3 points) sur les emplois de type 4.

c. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1

Emplois de type 1	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	32
Dont part de femmes (%)	-	-	*19 %*
Nombre de nominations	10	14	11
Dont part de femmes(%)	*30 %*	*22 %*	*9 %*
Nombre de primo-nominations	10	14	10
Dont part de femmes (%)	*30 %*	*22 %*	*10 %*

Au 31 décembre 2015, 32 agents, dont 6 femmes, étaient en fonction dans des emplois de type 1.

Les nominations prononcées dans les services du Premier ministre entre 2013 et 2015 sont caractérisées par une prédominance des primo-nominations : toutes les nominations réalisées en 2013 et 2014 sont des primo-nominations, et, en 2015, le même phénomène est observé à l'exception d'une nomination masculine.

Après une augmentation entre 2013 et 2014, le nombre de primo-nominations a baissé entre 2014 et 2015 et a été ramené au niveau observé en 2013. Les primo-nominations féminines n'ont toutefois pas suivi la même évolution : après une période de stabilité entre 2013 et 2014, leur nombre a diminué, passant de trois agents nommés en 2014 à un en 2015.

S'agissant des emplois de secrétaire général, de directeur général et de directeur d'administration centrale : les nominations prononcées entre 2013 et 2015 sont majoritairement masculines.

S'agissant des emplois de commissaire général, de haut-commissaire, de commissaire, de délégué général et de délégué placés sous l'autorité du Premier ministre : les nominations sont également majoritairement masculines au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées. S'il n'y a eu aucune primo-nomination féminine en 2015, il faut toutefois souligner que la parité avait été respectée en 2014.

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2

Emplois de type 2	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	39
Dont part de femmes (%)	-	-	*28 %*
Nombre de nominations	13	21	18
Dont part de femmes (%)	*46 %*	*24 %*	*22 %*
Nombre de primo-nominations	9	20	13
Dont part de femmes (%)	*44 %*	*25 %*	*23 %*

Au 31 décembre 2015, 39 agents, dont 11 femmes, étaient détachés dans un emploi de type 2.

Au cours de cette année, 22 % des nominations et 23 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

La majorité des nominations intervenues dans les emplois de type 2 entre 2013 et 2015 sont des primo-nominations.

Au cours de cette période, les nominations et les primo-nominations ont suivi une évolution similaire, une augmentation entre 2013 et 2014 suivie d'une diminution entre 2014 et 2015, le nombre de nominations atteint en 2015 étant supérieur à celui constaté en 2013.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de chef de service

Au 31 décembre 2015, sept agents, dont trois femmes, étaient détachés dans un emploi de chef de service.

En 2015, aucun agent n'a été primo-nommé chef de service, et les deux nominations prononcées dans cette catégorie d'emploi de type 2 ont respecté la parité.

Il faut souligner qu'en 2013 la parité avait également été respectée. En 2014, les nominations et les primo-nominations masculines avaient été majoritaires, mais il faut relativiser ce constat compte tenu du faible nombre de nominations.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de sous-directeur

Au 31 décembre 2015, 16 agents, dont 3 femmes, étaient détachés dans un emploi de sous-directeur.

La seule femme nommée au cours de cette année a fait l'objet d'une primo-nomination.

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations ont été majoritairement masculines.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois d'expert de haut niveau

Au 31 décembre 2015, six hommes étaient détachés dans un emploi d'expert de haut niveau.

Le seul expert de haut niveau nommé en 2015 a fait l'objet d'une primo-nomination.

Entre 2013 et 2015, les primo-nominations dans ce type d'emploi sont majoritaires et ont quasiment exclusivement concerné des hommes.

• Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de directeur de projet

Au 31 décembre 2015, dix agents, dont cinq femmes, étaient détachés dans un emploi de directeur de projet. La parité est donc respectée.

Si les nominations et les primo-nominations dans ces emplois sont majoritairement masculines en 2015, il faut souligner que :

- en 2014, les femmes nommées et primo-nommées étaient majoritaires en 2014 ;
- en 2013 : les nominations ont respecté la parité et la seule primo-nomination intervenue au cours de cette année a bénéficié à une femme.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 4

Emplois de type 4	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	534
Dont part de femmes (%)	-	-	*25 %*
Nombre de nominations	105	106	170
Dont part de femmes	*23 %*	*28 %*	*24 %*
Nombre de primo-nominations	63	70	69
Dont part de femmes	*27 %*	*33 %*	*33 %*

Au 31 décembre 2015, 534 agents, dont 132 femmes, étaient détachés dans un emploi de l'administration territoriale de l'État relevant des services du Premier ministre.

Au cours de cette année, 24 % des nominations et 33 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

2 La fonction publique de l'État : un taux de primo-nominations stable depuis 2013 (33 %)

Entre 2013 et 2015, les nominations et les primo-nominations ont connu une évolution divergente. Après une période de stabilité entre 2013 et 2014, le nombre de nominations a augmenté de 60 % entre 2014 et 2015. Le nombre de primo-nominations a, quant à lui, connu une hausse de 11 % entre 2013 et 2014 avant de se stabiliser l'année suivante.

Si les nominations et les primo-nominations au cours de cette période ont principalement bénéficié aux hommes, il faut toutefois souligner que la majorité des femmes nommées au cours de cette période ont fait l'objet d'une primo-nomination.

f. Synthèse

Nominations au sein des services du Premier ministre pour 2015

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations			Répartition des nominations	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	5	1	6	**83 %**	**17 %**
Commissaires généraux, hauts-commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	5	0	5	**100 %**	**0 %**
Total emplois de type 1		**10**	**1**	**11**	**91 %**	**9 %**
Chefs de service	T2	1	1	2	**50 %**	**50 %**
Sous-directeurs	T2	7	1	8	**88 %**	**13 %**
Experts de haut niveau	T2	1	0	1	**100 %**	**0 %**
Directeurs de projet	T2	5	2	7	**71 %**	**29 %**
Total emplois de type 2		**14**	**4**	**18**	**78 %**	**22 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	130	40	170	**76 %**	**24 %**
Total emplois de type 4		**130**	**40**	**170**	**76 %**	**24 %**
TOTAL		**154**	**45**	**199**	**77 %**	**23 %**

Primo-nominations au sein des services du Premier ministre pour 2015

Emplois	Types d'emploi	Nombre de primo-nominations			Répartition des primo-nominations	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	5	1	6	**83 %**	**17 %**
Commissaires généraux, hauts-commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	4	0	4	**100 %**	**0 %**
Total emplois de type 1		**9**	**1**	**10**	**90 %**	**10 %**
Chefs de service	T2	0	0	0	**0 %**	**0 %**
Sous-directeurs	T2	5	1	6	**83 %**	**17 %**
Experts de haut niveau	T2	1	0	1	**100 %**	**0 %**
Directeurs de projet	T2	4	2	6	**67 %**	**33 %**
Total emplois de type 2		**10**	**3**	**13**	**77 %**	**23 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	46	23	69	**67 %**	**33 %**
Total emplois de type 4		**46**	**23**	**69**	**67 %**	**33 %**
TOTAL		**65**	**27**	**92**	**71 %**	**29 %**

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015 au sein des services du Premier ministre

Emplois	Types d'emploi	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015			Répartition des agents en fonction	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	T1	17	4	21	**81 %**	**19 %**
Commissaires généraux, hauts-commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	T1	9	2	11	**82 %**	**18 %**
Total emplois de type 1		**26**	**6**	**32**	**81 %**	**19 %**
Chefs de service	T2	4	3	7	**57 %**	**43 %**
Sous-directeurs	T2	13	3	16	**81 %**	**19 %**
Experts de haut niveau	T2	6	0	6	**100 %**	**0 %**
Directeurs de projet	T2	5	5	10	**50 %**	**50 %**
Total emplois de type 2		**28**	**11**	**39**	**72 %**	**28 %**
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	T4	402	132	534	**75 %**	**25 %**
Total emplois de type 4		**402**	**132**	**534**	**75 %**	**25 %**
TOTAL		**456**	**149**	**605**	**75 %**	**25 %**

La fonction publique territoriale : 29,5% de primo-nominations féminines pour les 28 collectivités ayant effectué un cycle complet de primo-nominations

3

Les chiffres-clés 3.1

Rappel des spécificités du dispositif dans la fonction publique territoriale 3.2

Analyse des résultats 3.3

Synthèse 3.4

Emplois de la fonction publique territoriale entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Régions et départements

- 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

- 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

- 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

3.1 Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2015

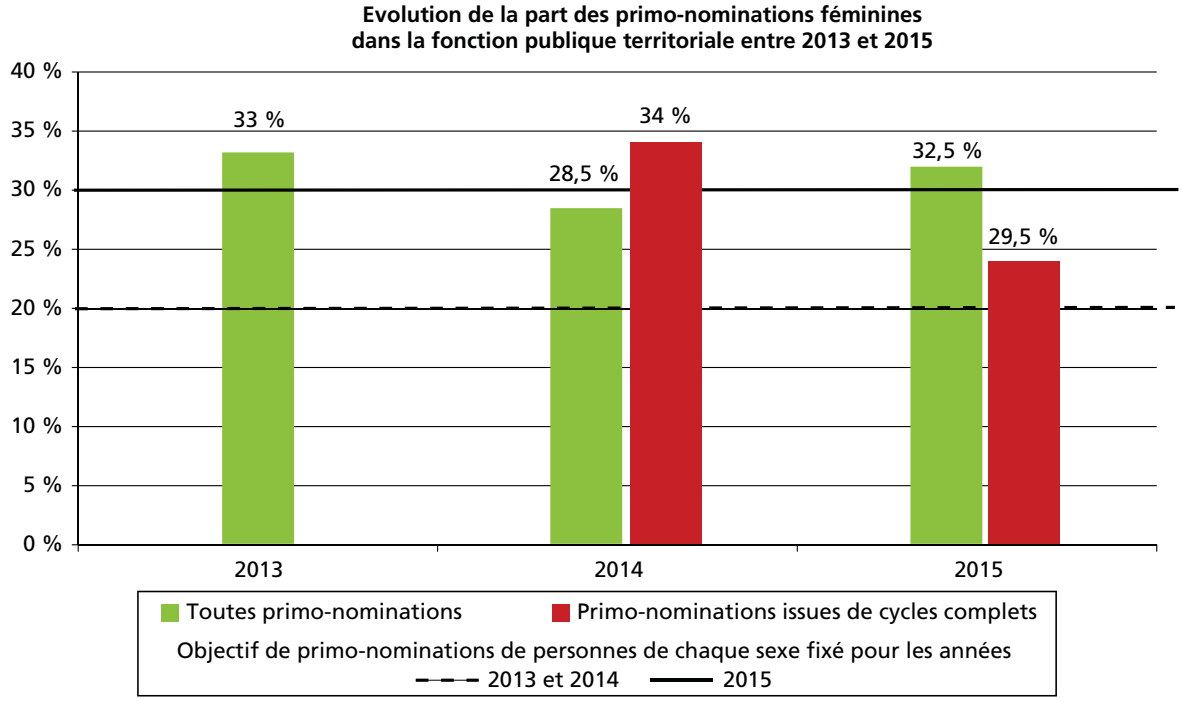
1 591 agents en fonction au 31 décembre 2015	**• 1152 hommes (72 %)** **• 439 femmes (28 %)**
503 nominations (Ville de Paris comprise)	**• 341 hommes (68 %)** **• 162 femmes (32 %)**
311 primo-nominations pour l'ensembles des collectivités et EPCI ayant fait une déclaration (Ville de Paris comprise)	**• 210 hommes (68 %)** **• 101 femmes (32 %)**
103 primo-nominations pour les 28 collectivités ayant effectué des cycles complets	**• 103 hommes (70,5 %)** **• 43 femmes (29,5 %)**

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		2014		2015	
	Nombre total	**Dont femmes**	Nombre total	**Dont femmes**	Nombre total	**Dont femmes**
Nominations	401*	**28 %**	587	**27 %**	503	**32 %**
Primo-nominations pour l'ensembles des collectivités et EPCI ayant fait une déclaration	184	**33 %**	338	**28 %**	101	**32,5 %**
Primo-nominations pour les collectivités et EPCI ayant accompli un cycle complet			101	**34 %**	146	**29,5 %**

* Les nominations intervenues au sein des administrations parisiennes ne sont pas incluses.

3 La fonction publique territoriale : 29,5% de primo-nominations féminines pour les 28 collectivités ayant effectué un cycle complet de primo-nominations



3.2 Rappel des spécificités du dispositif dans la fonction publique territoriale

L'exigence de parité prévue à l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, issu de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, s'applique également à la fonction publique territoriale. Toutefois, afin de tenir compte des spécificités de la fonction publique territoriale, la loi prévoit que l'obligation est appréciée lorsqu'un cycle de 5 nominations a eu lieu. L'effectivité de l'obligation est assurée par l'acquittement d'une contribution en cas de manquement à l'obligation.

Pour la fonction publique territoriale, seuls sont concernés par le dispositif les régions et les départements, ainsi que les villes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 80 000 habitants.

3.3 Analyse des résultats

Pour l'année 2015, 386 collectivités et EPCI entraient dans le périmètre d'application du dispositif des nominations équilibrées. Ces entités se décomposaient en 27 régions, 100 départements, 72 communes de plus de 80 000 habitants et 187 EPCI de plus de 80 000 habitants.

Il convient de préciser que les cinq communes dont les emplois fonctionnels de direction sont mutualisés avec un EPCI font une déclaration commune avec l'EPCI.

Toutefois, seules 378 déclarations ont été reçues sur les 386 qui étaient attendues, soit un taux de réponse de 98 %. 2 régions, 2 départements, 2 communes et 2 EPCI n'ont pas adressé de déclaration.

1591 agents occupaient un emploi fonctionnel de direction dans les 378 collectivités ou EPCI ayant effectué une déclaration, dont 439 femmes, soit 27,6 %. Le volume de femmes en fonctions dans ces emplois est ainsi en hausse de 2 points par rapport à 2014 (25,6 %).

Plus précisément les femmes représentent 25 % des agents en fonctions dans les régions, 27 % dans les départements, 31 % dans les communes et 28 % dans les EPCI.

Par ailleurs, 25,5% des collectivités et EPCI ayant effectué une déclaration possédaient au 31 décembre 2015 une équipe de direction exclusivement masculine, tandis qu'on en comptabilisait 33,5 % en 2014. Cela corroborerait l'hypothèse qu'une hausse de la part des femmes parmi les agents en fonction est amorcée.

233 collectivités et établissements, soit 62 % des déclarants, ont signalé au moins une nomination.

Pour les collectivités et EPCI ayant effectué une déclaration, le taux de 30 % de personnes de chaque sexe primo-nommées est dépassé.

En effet, sur la totalité des déclarants, y compris ceux n'ayant pu effectuer un cycle de cinq primo-nominations, les primo-nominations étaient féminines à hauteur de 32,5 %. Cela marque une hausse de 4,5 points par rapport à l'année précédente.

Pour autant, on relève des disparités selon les types de collectivités et les types d'emplois.

En 2015, 31 % des primo-nominations réalisées par les régions étaient féminines (6 % en 2014), les EPCI ont primo-nommé 33 % de femmes (24 % en 2014), les départements ont nommé 34 % de femmes (33 % en 2014), les communes ont nommé 28% de femmes (34 % en 2014).

Au total, 12,5 % des nouvelles nominations de directeurs généraux des services (DGS), les emplois les plus élevés, concernent des femmes en 2015 (18 % en 2014).

Quant aux emplois de directeurs généraux adjoints (DGA), ils concernent une proportion plus élevée de femmes : globalement, 39 % des emplois de DGA faisant l'objet d'une première nomination, ont été confiés à une femme en 2015, les départements ayant le pourcentage le plus élevé avec 45 % de femmes primo-nommées DGA.

Parmi les collectivités ou EPCI ayant effectué une déclaration, le nombre des entités ayant débuté ou complété, mais non achevé, un cycle, en prononçant une ou plusieurs nouvelles nominations en 2015, s'élève à 152, soit 41 % des déclarants. En 2014, 48 % des déclarants avaient débuté ou complété un cycle, ce chiffre élevé étant en lien avec les élections municipales.

Enfin, 52 % des déclarants n'ont procédé à aucune nouvelle nomination sur emploi fonctionnel en 2015.

Concernant les 28 collectivités et EPCI ayant accompli un cycle complet de primo-nomination, l'objectif légal n'est pas atteint.

Les 28 collectivités et EPCI ayant achevé un cycle complet en 2015 représentent 7,4 % des collectivités et EPCI ayant déclaré. Sont concernés 3 régions, 8 départements, 3 communes et 14 EPCI.

Parmi ces entités, la ville de Paris et deux nouveaux EPCI ont réalisé un cycle complet en une année (2015), 11 sur une période de 2 ans et 14 sur 3 années (depuis 2013).

Globalement, les 28 collectivités ou EPCI concernés ont primo-nommé dans un emploi de direction une proportion de 29,5 % de femmes et 70,5 % d'hommes. L'objectif de 30 % de personne de chaque sexe fixée pour l'année 2015 est donc quasi respecté.

Cependant, parmi ces collectivités ou EPCI, 5, soit 18 %, n'ont primo-nommé dans un nouvel emploi de direction que des hommes, ne respectant pas l'exigence de parité. Il s'agit d'une région, d'un département et de trois EPCI.

23 collectivités ou EPCI ont respecté l'obligation de parité en nommant 36 % de femmes dans leurs nouveaux emplois de direction. Sont concernés 2 régions, 7 départements, 3 communes dont la ville de Paris, et 11 EPCI.

Parmi ces 23 collectivités et EPCI, 6 d'entre eux, soit 26 %, ont nommé une proportion plus élevée de femmes que d'hommes. 26 % de ces entités ont nommé 2 femmes sur un cycle de 5 ou plus. Enfin, 48 % d'entre eux n'ont nommé qu'une femme sur 5 nouvelles nominations, toutefois la règle de l'arrondi à l'unité inférieure fait que ces collectivités ne seront pas astreintes au versement de la contribution financière fixée à 60 000 € par unité manquante en 2015.

Il peut être relevé que la majorité des collectivités ou EPCI soumis au dispositif a respecté l'obligation de parité sur un cycle. La plupart des collectivités sont allés au-delà du pourcentage de 30 % fixé pour l'année 2015.

Par rapport aux deux années précédentes, 28 collectivités et EPCI ont réalisé un cycle complet en 2015 alors qu'il y en avait 16 en 2014 et deux seulement en 2013. L'amélioration de la place des femmes dans les emplois de direction semble engagée malgré une tendance, relevée depuis 2013, à confier les emplois de direction les plus élevés à des hommes.

A l'échelle de chaque collectivité concernée, les situations ne sont pas homogènes, et la poursuite du suivi du dispositif sur tous les cycles complets de 5 nominations permettra d'identifier l'impact de la législation, de façon plus affirmée.

3.4 Synthèse

Nominations toutes collectivités territoriales avec ville de Paris – 2015

	DGS			DGA (yc DGA d'arrondissements)			DGST			Total		
	H	F	Part des femmes	H	F	Part des femmes	H	F	Part des femmes	H	F	Part des femmes
Régions	5	2	28 %	21	6	22 %	0	0	0 %	26	8	23 %
Départements	38	3	7 %	78	53	40 %	2	1	33 %	118	57	33 %
Communes	21	5	19 %	40	32	44 %	5	0	0 %	66	37	36 %
EPCI	36	3	8 %	85	55	39 %	10	2	17 %	131	60	31 %
Total	100	13	12 %	224	146	40 %	17	3	15 %	341	162	32 %

Primo-nominations toutes collectivités territoriales avec ville de Paris – 2015

	DGS			DGA (yc DGA d'arrondissements)			DGST			Total		
	H	F	Part des femmes	H	F	Part des femmes	H	F	Part des femmes	H	F	Part des femmes
Régions	1	2	67 %	10	3	23 %	0	0		11	5	31 %
Départements	28	2	7 %	42	34	45 %	1	1	50 %	71	37	34 %
Communes	10	3	23 %	29	14	33 %	4	0	0 %	43	17	28 %
EPCI	17	1	6 %	64	41	39 %	4	0	0 %	85	42	33 %
Total	56	8	12,5 %	145	92	39 %	9	1	10 %	210	101	32,5 %

Primo-nominations au sein de la ville de Paris – 2015

Emplois	Hommes	Femmes	TOTAL	Part des **hommes**	Part des **femmes**
Directeurs des administrations parisiennes	4	2	6	66,5 %	33,5 %
Sous-directeurs des administrations parisiennes	3	0	3	100 %	0 %
TOTAL	**7**	**2**	**9**	**78 %**	**22 %**

28 Cycles complets en 2015 – Primo-nominations collectivités territoriales avec ville de Paris

2013, 2014 et 2015 (cycle)	Nombre de collectivités ou EPCI	DGS			DGA (yc DGA d'arrondissements)			DGST			Total		
		H	F	Part des femmes	H	F	Part des femmes	H	F	Part des femmes	H	F	Part des femmes
Région	**3**	2	1	33 %	9	3	25 %	0	0	0 %	11	4	27 %
Départements	**8**	8	0	0 %	23	9	28 %	0	0	0 %	31	9	23 %
Communes	**3**	6	5	45 %	4	4	50 %	0	0	0 %	10	9	47 %
EPCI	**14**	12	3	20 %	38	18	32 %	1	0	0 %	51	21	29 %
Total	**28**	28	9	24 %	74	31	33 %	1	0	0 %	103	43	29,5 %

La fonction publique hospitalière : un objectif atteint malgré une diminution de 15 points par rapport à 2014

4

Les chiffres-clés 4.1

Panorama des nominations et des primo-nominations dans la fonction publique hospitalière en 2015 4.2

Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1 4.3

Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2 4.4

Synthèse 4.5

Les emplois de la fonction publique hospitalière entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- Directeur de CHU-CHR

Emplois de type 2

- Emploi fonctionnel de directeur d'hôpital
- Emploi fonctionnel de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social
- Emploi fonctionnel de directeur des soins
- Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel

4.1 Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2015

565 agents en fonction au 31 décembre 2015 *	**• 358 hommes (63 %) • 207 femmes (37 %)**
142 nominations	**• 96 hommes (68 %) • 46 femmes (32 %)**
90 primo-nominations	**• 54 hommes (60 %) • 36 femmes (40 %)**

Évolution entre 2013 et 2015

	2013		2014		2015	
	Nombre total	**Dont femmes**	Nombre total	**Dont femmes**	Nombre total	**Dont femmes**
Nominations	150	**17 %**	182	**48 %**	142	**32 %**
Primo-nominations	61	**28 %**	139	**55 %**	90	**40 %**

4.2 Panorama des nominations et des primo-nominations dans la fonction publique hospitalière en 2015

Au 31 décembre 2015, 565 agents, dont 207 femmes, étaient en fonction dans les emplois de la fonction publique hospitalière entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées.

Parmi ces agents, 8 % ont été nommés, et 6 % d'entre eux ont été primo-nommés au cours de l'année 2015.

40 % des agents primo-nommés au cours de l'année 2015 sont des femmes.

L'objectif de 30 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe a donc été largement dépassé de 10 points.

Entre 2013 et 2015, la fonction publique hospitalière a, chaque année, dépassé le taux légal de primo-nominations de personnes de chaque sexe. En 2014, les femmes primo-nommées avaient été majoritaires.

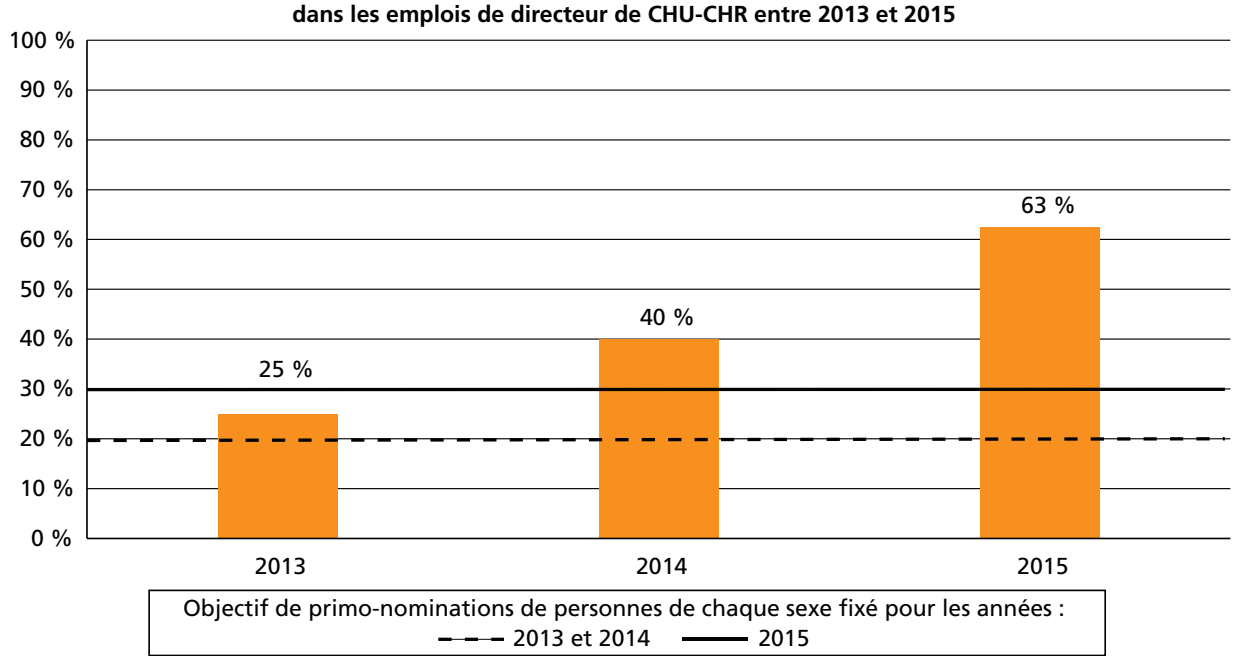
La baisse de 15 points du taux de primo-nominations constatées entre 2014 et 2015 est la conséquence de la baisse de 52 % du nombre de primo-nominations féminines dans un contexte global de diminution du nombre total de primo-nominations.

Il faut souligner que, lors des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées, les femmes primo-nommées ont représenté près de 80 % du nombre total de femmes nommées.

L'enjeu, pour la fonction publique hospitalière, sera de maintenir le dynamisme du flux de primo-nominations féminines lors du passage, à compter du 1er janvier 2017, du taux minimal de primo-nominations de personnes de chaque sexe de 30 % à 40 %.

4.3 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1

Evolution de la part des primo-nominations féminines dans les emplois de directeur de CHU-CHR entre 2013 et 2015



Emplois de directeur de CHU-CHR	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	30
Dont part de femmes (%)	-	-	*37 %*
Nombre de nominations	8	6	10
Dont part de femmes (%)	*13 %*	*33 %*	*70 %*
Nombre de primo-nominations	4	5	8
Dont part de femmes (%)	*25 %*	*40 %*	*62 %*

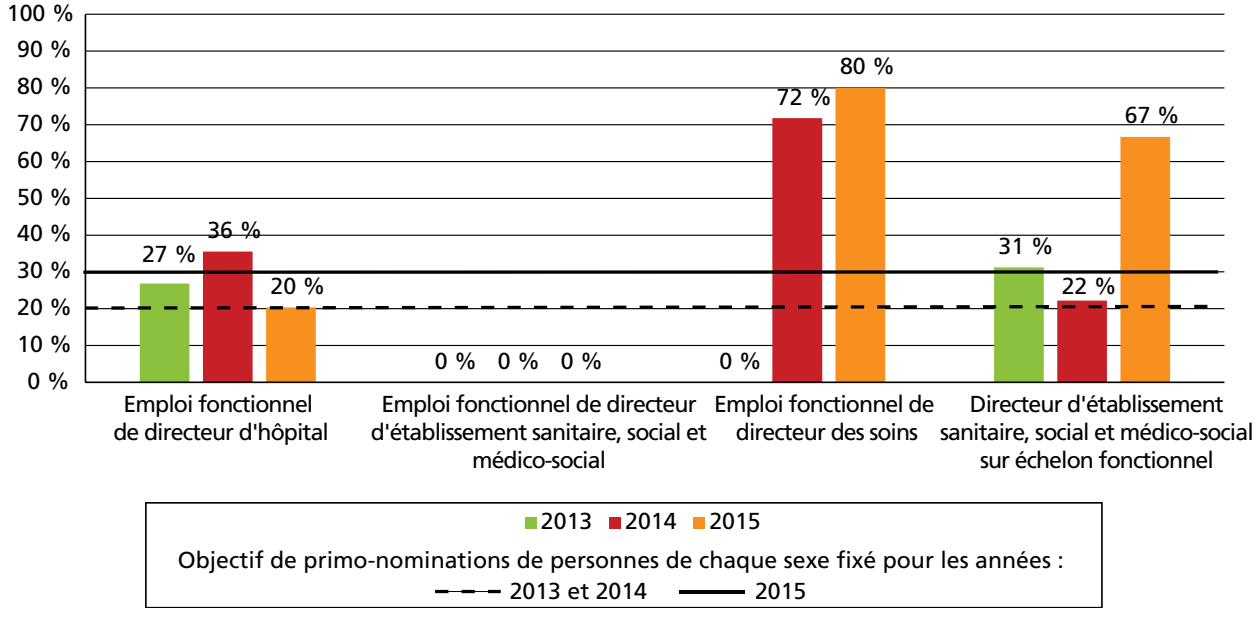
Au 31 janvier 2015, 30 agents, dont 11 femmes, étaient détachés dans un emploi de directeur de CHU-CHR.

Au cours de l'année 2015, 70 % des nominations et 62,5 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Les nominations et les primo-nominations féminines dans les emplois de type 1 de la fonction publique hospitalière sont donc majoritaires au cours de cette année.

4.4 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2

Evolution de la part des primo-nominations féminines dans les emplois de type 2 entre 2013 et 2015



Au 31 décembre 2015, 535 agents, dont 207 femmes, étaient en fonction dans les emplois de type 2.

Au cours de l'année 2015, 29,5 % des nominations et 38 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Après une augmentation de 27 points entre 2013 et 2014, la part des primo-nominations féminines a diminué de 17 points entre 2014 et 2015. Le taux atteint en 2015 est toutefois supérieur de 10 points à celui réalisé en 2013.

4 La fonction publique hospitalière : un objectif atteint malgré une diminution de 15 points par rapport à 2014

La hausse des primo-nominations entre 2013 et 2014 est la conséquence de l'absence de nomination et de primo-nomination dans les emplois de directeur des soins et dans les emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social au cours de l'année 2013.

La baisse constatée entre 2014 et 2015 est, quant à elle, liée à la diminution globale du nombre des primo-nominations au cours de la période.

4.4.1 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital

Emplois fonctionnels de directeur d'hôpital	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	303
Dont part de femmes (%)	-	-	*21 %*
Nombre de nominations	123	81	101
Dont part de femmes (%)	*15 %*	*32 %*	*17 %*
Nombre de primo-nominations	41	45	54
Dont part de femmes (%)	*27 %*	*36 %*	*20 %*

Au 31 décembre 2015, 303 agents, dont 64 femmes, étaient détachés dans un emploi de directeur d'hôpital.

Au cours de l'année 2015, 17 % des nominations et 20 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Les nominations et les primo-nominations dans les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital sont donc majoritairement masculines.

Entre 2013 et 2015, les primo-nominations dans les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital ont augmenté de façon continue.

4.4.2 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social

Au 31 décembre 2015, deux agents, deux hommes, étaient détachés dans ces emplois.

Il n'y a eu aucune nomination et primo-nomination dans ces emplois au cours des trois premières années de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées.

4.4.3 Les nominations et les primo-nominations dans les emplois fonctionnels de directeur des soins

Emplois fonctionnels de directeur des soins	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	83
Dont part de femmes (%)	-	-	*69 %*
Nombre de nominations	0	81	12
Dont part de femmes (%)	*0 %*	*70 %*	*83 %*
Nombre de primo-nominations	0	78	10
Dont part de femmes (%)	*0 %*	*72 %*	*80 %*

Au 31 décembre 2015, 83 agents, dont 57 femmes, étaient détachés dans un emploi de directeur des soins.

Au cours de l'année 2015, 83 % des nominations et 80 % des primo-nominations ont concerné des femmes.

Cet emploi fonctionnel a été créé en 2014. Cette création récente explique l'absence de nomination et de primo-nomination en 2013.

Cet emploi fonctionnel est caractérisé par une forte féminisation du nombre d'agents en fonction, tendance renforcée par des flux de nominations et de primo-nominations majoritairement féminines.

4.4.4 Les nominations et les primo-nominations de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel

Emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel	2013	2014	2015
Nombre d'agents en fonction	-	-	147
Dont nombre de femmes (%)	-	-	*51 %*
Nombre de nominations	19	12	19
Dont part de femmes (%)	*32 %*	*17 %*	*63 %*
Nombre de primo-nominations	16	9	18
Dont part de femmes (%)	*31 %*	*22 %*	*67 %*

Au 31 décembre 2015, 147 directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel, dont 75 femmes, étaient en fonction.

Les femmes représentent la majorité des agents exerçant ces fonctions, et la parité est quasiment respectée.

Entre 2013 et 2015, les primo-nominations dans ces emplois représentent plus de 75 % des nominations. En 2015, elles représentent 95 % des nominations.

Toutes les nominations féminines survenues entre 2014 et en 2015 sont des primo-nominations.

Entre 2013 et 2014, le nombre de nominations et de primo-nominations diminue. Cela explique la baisse de la part des primo-nominations féminines au cours de la période.

4.5 Synthèse

1. Nominations dans la fonction publique hospitalière pour 2015

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations			Répartition des nominations	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Directeurs de CHU-CHR	T1	3	7	10	**30 %**	**70 %**
Total emplois de type 1		**3**	**7**	**10**	**30 %**	**70 %**
Directeurs d'hôpital	T2	84	17	101	**83 %**	**17 %**
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social	T2	0	0	0	**0 %**	**0 %**
Directeurs de soins	T2	2	10	12	**17 %**	**83 %**
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel	T2	7	12	19	**37 %**	**63 %**
Total emplois de type 2		**93**	**39**	**132**	**70 %**	**30 %**
TOTAL		**96**	**46**	**142**	**68 %**	**32 %**

2. Primo-nominations dans la fonction publique hospitalière pour 2015

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations			Répartition des nominations	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Directeurs de CHU-CHR	T1	3	5	8	**37,5 %**	**62,5 %**
Total emplois de type 1		**3**	**5**	**8**	**37,5 %**	**62,5 %**
Directeurs d'hôpital	T2	43	11	54	**80 %**	**20 %**
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social	T2	0	0	0	**0 %**	**0 %**
Directeurs de soins	T2	2	8	10	**20 %**	**80 %**
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel	T2	6	12	18	**33 %**	**67 %**
Total emplois de type 2		**51**	**31**	**82**	**62 %**	**38 %**
TOTAL		**54**	**36**	**90**	**60 %**	**40 %**

3. Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2015 dans la fonction publique hospitalière

Emplois	Types d'emploi	Nombre de nominations			Répartition des nominations	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Directeurs de CHU-CHR	T1	19	11	30	**63 %**	**37 %**
Total emplois de type 1		**19**	**11**	**30**	**63 %**	**37 %**
Directeurs d'hôpital	T2	239	64	303	**79 %**	**21 %**
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social	T2	2	0	2	**100 %**	**0 %**
Directeurs de soins	T2	26	57	83	**31 %**	**69 %**
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel	T2	72	75	147	**49 %**	**51 %**
Total emplois de type 2		**339**	**196**	**535**	**63 %**	**37 %**
TOTAL		**358**	**207**	**565**	**63 %**	**37 %**

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**

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction et les hommes dans la fonction publique **3**

Tableau de renvoi des indicateurs du protocole vers les tableaux et graphiques concernés dans le rapport **4**

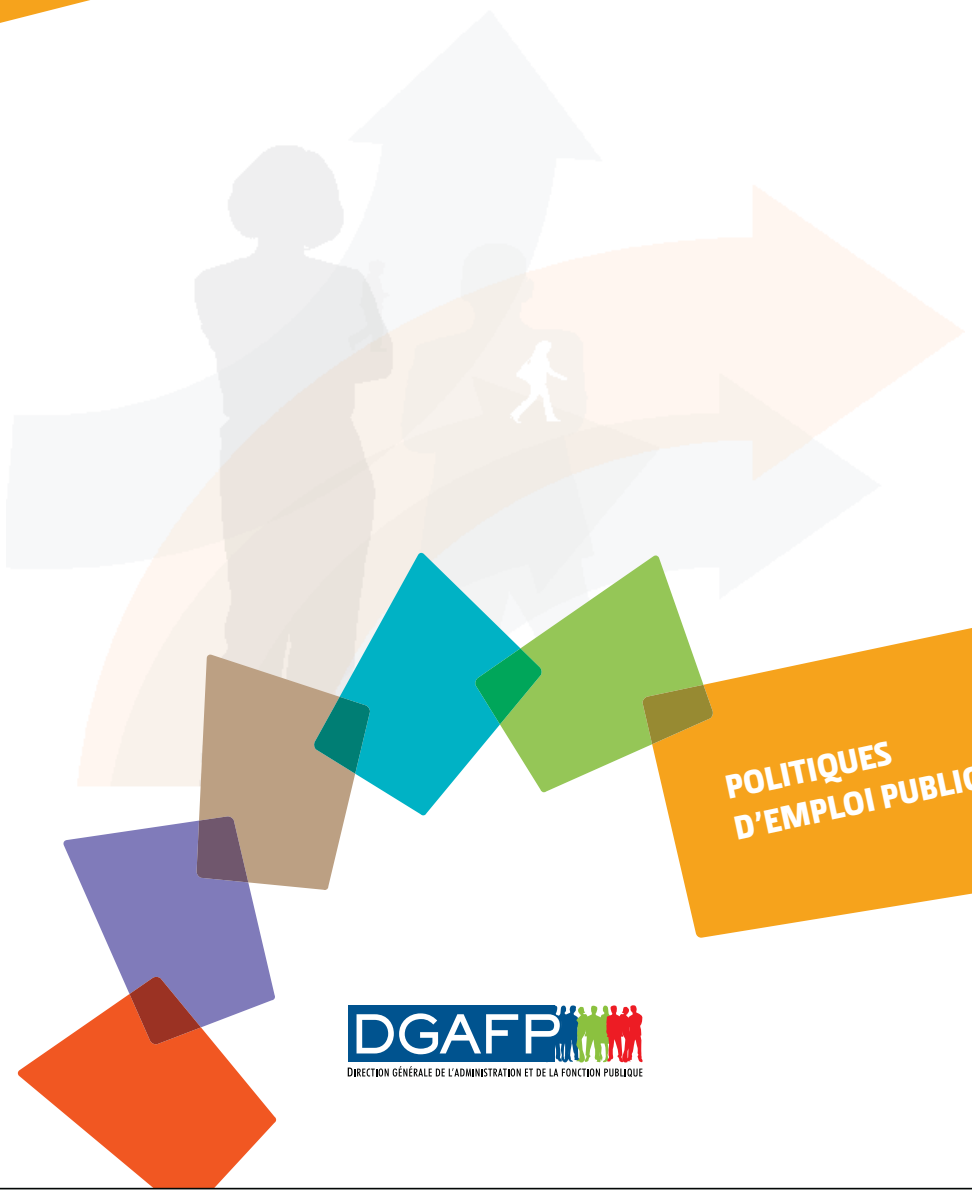
Rappel du cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées **5**

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



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

1 Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. L'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 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.

1 Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Mesure 7 Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Pour favoriser le développement professionnel, certaines conditions de succès doivent être réunies. En regard du diagnostic établi dans chaque administration, collectivité ou établissement, des objectifs seront fixés.

Ainsi, les employeurs publics veilleront à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient prioritairement situées dans une zone géographique proche des lieux de travail en respectant l'unicité et la qualité de la formation. Ils veilleront également à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les rythmes de travail des agents, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques.

Les employeurs publics développeront des outils pédagogiques, et en particulier l'utilisation de formations ouvertes à distance lorsque l'objet de la formation le justifie, en complément avec des formations 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.

1 Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Mesure 11 Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux

À la suite de la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, et dans le cadre de l'agenda social, le Gouvernement a décidé d'engager une réflexion afin d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

En parallèle avec les négociations ouvertes sur le thème de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, une réflexion sur le congé parental est initiée avec les partenaires sociaux du secteur soumis au droit du travail dans le cadre d'une négociation interprofessionnelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (septembre 2012 - mars 2013).

Afin de parvenir à une modernisation coordonnée du congé parental dans tous les secteurs, public comme privé, une réflexion sera engagée avec les organisations syndicales, les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique, dans le cadre des négociations conduites dans le secteur soumis au droit du travail, notamment pour déterminer les mesures qui seront proposées afin d'assurer un meilleur partage de ce congé entre les femmes et les hommes.

Dès 2013, une réflexion sera par ailleurs engagée avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs publics sur les autres congés familiaux, notamment s'agissant du congé de solidarité familiale, en cas de prise en charge d'ascendants ou de proches en fin de vie, et du congé de présence parentale en cas d'enfants malades ou handicapés.

Mesure 12 Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

Les agents ne sont pas assez informés des incidences de la prise de différents congés familiaux, position d'activité ou temps partiel sur leur carrière et, à plus long terme, sur leurs droits à pension.

En effet, le choix pour un agent de prendre un congé parental, un congé de solidarité familiale (en cas de prise en charge d'ascendants ou de proches en fin de vie), un congé de présence parentale (en cas d'enfants malades ou handicapés), de demander une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou de demander un temps partiel doit être fait en ayant la parfaite connaissance des conséquences de sa décision sur sa carrière et, à terme, sur le montant de sa pension.

Un guide commun aux trois versants de la fonction publique sera élaboré au premier semestre 2013 à cet effet et diffusé à tous les agents.

En outre, un meilleur accompagnement des agents demandant un congé familial doit être mis en place au niveau de chaque employeur. Selon des modalités à adapter en fonction des spécificités de chaque versant de la fonction publique, un entretien professionnel sera proposé à chaque agent. Cet entretien qui aura lieu avant le départ de l'agent et avant sa reprise de fonctions, devra permettre de préparer au mieux son retour au travail. Dans ce cadre, des actions de formation seront proposées aux agents qui ont connu une interruption de plus d'un an de leurs fonctions afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans de bonnes conditions.
.

Mesure 13 Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Au sein des administrations, des collectivités et des établissements relevant de la fonction publique hospitalière, des chartes du temps seront négociées et mises en œuvre.

Les facteurs-clés de la réussite sont l'implication de l'encadrement, la transparence dans l'application des chartes du temps, ainsi qu'une évaluation permettant une application plus large (ou non) et des ajustements en fonction des résultats.

Un bilan des chartes du temps existantes sera présenté devant le conseil commun de la fonction publique dès la fin 2013.

Mesure 14 **Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**

14.1 Le chantier de l'action sociale étant inscrit à l'agenda social, la concertation qui s'engagera dans ce cadre début 2013 traitera des actions pouvant apporter des réponses aux attentes des agents de la fonction publique, notamment concernant :

- les différents modes de garde des enfants et leurs activités périscolaires ;
- la prise en charge des personnes en situation de perte d'autonomie ;
- l'aide au logement et aux transports.

Ce volet, structurant pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, sera débattu dans le cadre de la concertation « action sociale » en 2013 pour la fonction publique de l'État, et dans les instances pertinentes pour les deux autres versants de la fonction publique.

14.2 Dans ce même esprit visant à favoriser la mixité des emplois, et sur la base des analyses existantes menées notamment par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), la concertation sur les conditions de vie au travail, prévue à l'agenda social, prendra en compte la situation et les difficultés particulières des femmes en matière de conditions de travail et de santé et sécurité au travail, en s'appuyant notamment sur le document unique.

AXE N°4

Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

Ainsi que le dispose la loi du 13 juillet 1983, « *La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.* »

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ainsi, il est affirmé qu'aucun agent public ne doit subir les faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

1 Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent :

- parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
- ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, sans préjudice des sanctions pénales pouvant être par ailleurs appliquées, conformément aux dispositions du code pénal.

La nouvelle rédaction de l'article 225-1 du code pénal permet de mettre clairement en évidence la protection assurée par la loi aux personnes transsexuelles ou transgenres, qui seraient victimes de discrimination.

Par ailleurs, la loi du 6 août 2012 modifie l'article 222-33-2 du code pénal relatif au harcèlement moral en précisant que le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est désormais puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Mesure 15 Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail

L'employeur a l'obligation de prévenir la violence par toutes les mesures appropriées sur le lieu de travail, de prendre en charge la situation, le cas échéant, et de transmettre les cas de harcèlement et de violence aux acteurs de la prévention.

Afin de prévenir les cas de harcèlement sexuel ou moral, et plus largement les cas de violences faites aux agents sur leur lieu de travail (ou de violences familiales détectées sur le lieu de travail), une circulaire de la ministre en charge de la fonction publique rappellera les nouvelles dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel prévues par la loi pénale et leur impact dans les trois versants de la fonction publique, les obligations de prévention, de conseil et de protection qui incombent aux employeurs publics.

L'information, la formation initiale et la formation continue des agents publics revêtent une importance stratégique en matière de prévention du harcèlement. La formation est de surcroît complémentaire avec les mesures mises en œuvre par les acteurs de la prévention dans la fonction publique sur le sujet.

À cet effet, des formations spécifiques pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral devront être mises en place par les employeurs publics. Tout nouvel entrant dans la fonction publique devra recevoir une formation dédiée à ces problématiques, qui s'inscrira au sein de la thématique plus générale de la santé et de la sécurité au travail. Ces formations 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

1 Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

ANNEXE N°1

Socle commun d'indicateurs « égalité professionnelle » présents dans le rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique, ainsi que dans le rapport annuel « Égalité professionnelle » présenté devant le conseil commun de la fonction publique

Rapport de situation comparée (secteur privé) (art. D. 2323-12 du code du travail) Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise		Socle d'indicateurs du rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique *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

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Les indicateurs 4 bis, 6 bis et 27 bis sont présents uniquement dans le rapport annuel "Egalité professionnelle" présenté devant le CCFP.

Rapport de situation comparée (secteur privé) (art. D. 2323-12 du code du travail) Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise		Socle d'indicateurs du rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique *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° Rémunérations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par PCS ; rémunérations par décile	Idem	SIASP	16
		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	SIASP	17
3° Formation		Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à promotion), professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à concours interne ou changement de corps), formation professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Enquête annuelle Formation pour la FPE ; BS (CNFPT/DGCL) pour la FPT et autres à préciser pour FPT et FPH ; enquêtes spécifiques éventuelles	18
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle	Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et formation suite à concours interne ou changement de corps	Enquête annuelle Formation pour la FPE ; à préciser pour FPT et FPH ; à combiner avec enquête AES Insee ; enquêtes spécifiques éventuelles	19
4° Conditions de travail		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)	Idem	Entrepôt INVS en cible ; FPE : dernière enquête datant de 2006 pour accidents et maladies 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*

1 Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

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 d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

1

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

1 Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Ont signé le présent protocole, à Paris, le 8 mars 2013 :

En présence du Premier ministre

Jean-Marc AYRAULT

La ministre de la réforme de l'État,
de la décentralisation et de la fonction publique

Marylise LEBRANCHU

Pour la CGT Fonction Publique

Jean-Marc CANON

Pour l'Union des fédérations CFDT
des fonctions publiques et assimilés

Brigitte JUMEL

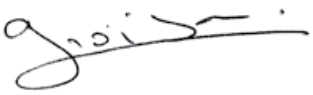
Pour l'Union inter-fédérale des agents
de la fonction publique Force Ouvrière

Christian GROLIER

Pour l'Union des fédérations de fonctionnaires
UNSA-Fonction publique

Guy BARBIER

Pour la Fédération syndicale unitaire FSU

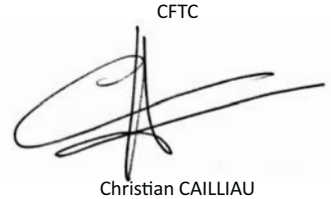


Bernadette GROISON

Pour l'Union syndicale «Solidaires Fonction publique »

Thi-Trinh LESCURE

Pour l'Union des fédérations de fonctionnaires
CFTC



Christian CAILLIAU

Pour l'Union fédérale des cadres
des fonctions publiques CFE-CGC

Nathalie MAKARSKI

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

1

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

1 Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

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.

www.fonction-publique.gouv.fr

© DGAFP - Bureau de la communication - Mars 2013

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.

2 Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

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

2 Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

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

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la fonction publique

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

NOR : RDFF1636262C

La ministre de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les ministres
Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Mesdames et Messieurs les préfets de département,
(Métropole et départements d'outre-mer),
Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé

Paris, le 22 décembre 2016

Objet : Politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

PJ : Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013

Résumé : la présente circulaire détermine la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. **L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, a permis d'engager une nouvelle dynamique.** De nouveaux engagements sont pris par le Gouvernement destinés, en ce qui concerne la fonction publique, à assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle.

Mots-clés : égalité professionnelle femmes-hommes ; dialogue social ; rapport de situation comparée ; bilan social ; comité technique ; rémunération ; parcours professionnels ; stéréotypes ; prévention des discriminations ; formation professionnelle ; recrutement ; jurys et comités de sélection ; commission administrative paritaire ; commission consultative paritaire ; données sexuées ; mobilité ; articulation vie professionnelle et vie personnelle ; congé parental ; congés liés à la famille ; organisation du temps de travail ; action sociale ; conditions de vie au travail ; mixité des emplois ; prévention des violences et du harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail ; prévention des comportements sexistes ; label Egalité ; label Diversité ; comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Textes de référence : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 ; loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; loi n° 2012-954 du 6 août 2012 ; loi n° 2014-873 du 4 août 2014 ; loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 ; projet de loi « Egalité et citoyenneté ».

3 Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction et les hommes dans la fonction publique

Le 8 mars 2013, sous l'égide du Premier ministre et de la ministre chargée de la fonction publique, le premier protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des employeurs publics et à l'unanimité des organisations syndicales représentatives des fonctionnaires. Une circulaire d'application de ce protocole a été publiée le 8 juillet 2013.

Cet accord historique s'est traduit par un renforcement du cadre juridique régissant la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique, notamment en application de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ainsi que de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

L'égalité professionnelle est également intégrée dans les différents chantiers de l'agenda social, notamment dans la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations dans la fonction publique (PPCR) et dans la concertation en cours relative au développement des compétences et à l'accompagnement des parcours professionnels dans la fonction publique.

Trois ans après la signature de cet accord, la dynamique de l'égalité professionnelle est engagée dans les trois versants de la fonction publique, au bénéfice de l'ensemble des agents publics. Des progrès notables ont été réalisés en termes d'égal accès aux responsabilités, de prévention des discriminations et d'évolution des organisations de travail. Cependant, des efforts importants restent à accomplir pour pérenniser les acquis, mettre en œuvre l'intégralité des engagements et en développer de nouveaux.

C'est pourquoi je souhaite donner un nouvel élan à la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique, au travers de la pleine application de l'accord du 8 mars 2013 et de nouveaux engagements. Les priorités qui structurent cette politique ainsi qu'un bilan de l'action conduite depuis 2013 ont fait l'objet d'échanges dans le cadre du conseil commun de la fonction publique réuni le 23 mai 2016. La présente circulaire se fonde à la fois sur ce bilan et sur la richesse des échanges avec les employeurs et les organisations syndicales pour ouvrir une nouvelle étape dans le déploiement de cette politique.

I. Décliner l'accord du 8 mars 2013 dans chacune des administrations publiques (axe 1 de l'accord du 8 mars 2013)

- **Renforcer le dialogue social sur les questions d'égalité professionnelle**

Afin de renforcer le dialogue social sur la mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013, je souhaite qu'un état des lieux de l'application de l'accord soit présenté annuellement devant chaque conseil supérieur, pour le versant le concernant, à partir de 2017. Je vous remercie de veiller, chacun pour ce qui vous concerne, à la production des éléments nécessaires à la réalisation de cet état des lieux.

Je vous rappelle que la production et la présentation d'un bilan social et d'un rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes est obligatoire et qu'elles doivent être accompagnées d'échanges dans le cadre du dialogue social local sur le déploiement, au sein de la structure, d'une politique intégrée d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. J'insiste sur le fait que **le rapport annuel de situation comparée est un outil essentiel de dialogue social**.

Les ministères veilleront à adresser à la DGAFP, chaque année, leur bilan social ministériel ainsi que leur rapport de situation comparée.

Enfin, le protocole d'accord doit donner lieu à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans d'actions ambitieux dans l'ensemble des administrations, collectivités territoriales et établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Ces plans doivent être concertés et, dans la mesure du possible, négociés avec les organisations syndicales représentatives. Au sein de l'Etat, la déclinaison des plans d'actions ministériels au niveau local est essentielle pour promouvoir et diffuser une culture de l'égalité professionnelle dans les services et veiller à ce que la gestion locale des ressources humaines, les pratiques d'encadrement et les organisations de travail s'inscrivent effectivement dans le respect de cet objectif.

- **S'engager fortement pour obtenir la double labellisation Egalité et Diversité**

L'engagement dans des procédures de labellisation au titre des labels Diversité et Egalité professionnelle permet de fédérer l'ensemble des acteurs autour d'un diagnostic et d'un plan d'actions partagé. Il permet également de pérenniser les actions conduites en faveur de l'égalité professionnelle.

C'est pourquoi, le 24 août 2016, j'ai appelé les ministres à s'impliquer personnellement dans l'obtention du label Diversité, en insistant sur l'intérêt de candidater parallèlement à l'obtention du label Egalité. Je souhaite que les principaux employeurs territoriaux et hospitaliers s'engagent également dans cette démarche dans les prochains mois.

Un bilan des candidatures des organismes publics au label Egalité et au label Diversité sera inscrit dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, à partir de l'édition 2017 de ce rapport.

- **Veiller à favoriser une représentation équilibrée des instances de concertation**

L'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, prévoit qu'au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel, **les listes de candidats aux élections professionnelles seront composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.**

De même, une représentation équilibrée est désormais prévue dans les collèges des organisations syndicales et des employeurs publics au sein du Conseil commun de la fonction publique, ainsi que des Conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière à partir du 1er janvier 2019.

Le décret d'application de la mesure de représentation équilibrée dans les instances de concertation sera publié au premier semestre 2017. Vous veillerez à associer étroitement les partenaires sociaux au suivi des modalités de mise en œuvre de ces dispositions nouvelles.

II. Parvenir à l'égalité de traitement en matière de rémunération, de parcours professionnels et de pensions (axe 2 de l'accord du 8 mars 2013)

- **Préparer la présidence alternée des jurys et comités de sélection**

Depuis le 1er janvier 2015, l'administration est tenue de nommer, sauf exceptions prévues par décret en Conseil d'Etat, une proportion minimale de 40 % de membres de chaque sexe dans l'ensemble des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi que dans les comités de sélection. Cette mixité des instances appelées à prendre part au processus de recrutement et de promotion des agents publics est une garantie essentielle pour prévenir les éventuelles discriminations. Elle doit s'accompagner d'une formation de l'ensemble des membres des jurys et comités de sélection à l'exercice de leurs responsabilités. Cette formation doit intégrer les questions d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

Pour aller plus loin en matière d'égalité professionnelle, le projet de loi « Egalité et citoyenneté », en cours d'examen au Parlement, prévoit **l'obligation de présidence alternée entre les femmes et les hommes des jurys et comités de sélection, à l'issue de chacun des mandats.** Cette disposition sera d'application directe dès la publication de la loi. Vous veillerez à anticiper cette mesure en renforçant vos viviers de personnes ressources. La mise en place de binômes mixtes (président et vice-président de sexe différent) pourra également faciliter l'alternance.

- **Résorber les écarts salariaux entre les femmes et les hommes**

Des travaux de recherche statistiques et économétriques cofinancés par le ministère de la fonction publique et le Défenseur des droits ont fait apparaître divers mécanismes conduisant à des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Une méthodologie statistique plus opérationnelle, permettant de calculer les écarts de rémunération, sera mise à disposition des ministères volontaires à partir de 2017.

Ces travaux seront également éclairés par les résultats de la mission confiée, par le Premier ministre, le 1er juillet 2016, à Madame Françoise Descamps-Crosnier, députée, visant à identifier les éventuelles discriminations existant dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique et conduisant à des écarts de traitement et de pensions entre les femmes et les hommes.

L'analyse et la diffusion de ces résultats permettra d'éclairer le dialogue social et de préparer un plan d'actions pour résorber les écarts salariaux entre agents se trouvant dans une même situation. Les résultats statistiques consolidés seront présentés annuellement dans le cadre des conférences ministérielles de l'égalité.

Dans le cadre de ces travaux et des propositions qui en découleront, vous veillerez à mettre en œuvre toute action appropriée pour identifier, corriger et prévenir tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes, non justifié par des différences de situation.

A cet égard, je vous rappelle que les congés liés à la grossesse et à l'arrivée d'un enfant sont sans impact sur la carrière et la rémunération des agents concernés, y compris sur le régime indemnitaire.

- **Garantir des chances de promotion identiques entre les femmes et les hommes.**

La mobilité géographique ne doit plus être un frein au parcours professionnel et à la promotion des agents publics. Les **règles statutaires et les pratiques de gestion des employeurs concernant la mobilité géographique doivent être réexaminées** au regard de leur impact potentiellement discriminant sur les parcours professionnels des femmes et des hommes. **La mobilité fonctionnelle doit, dans toute la mesure du possible, être privilégiée**.

Lorsque la mobilité géographique fait partie des obligations statutaires des agents, un allongement des durées d'exercice sur les postes de travail doit être recherché (par exemple, affectation pour une durée minimum de trois ans, plutôt que deux ans). Lorsque cette mobilité est inévitable à l'issue d'une promotion en l'absence d'emploi vacant correspondant au nouveau grade ou corps ou cadre d'emplois de l'agent dans le bassin d'emploi, l'agent doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement individualisé pour la mise en œuvre de ce changement.

De manière générale, une meilleure anticipation des mouvements (information trois à six mois à l'avance) et une meilleure synchronisation de ceux-ci avec les calendriers civils ou scolaires (prises de poste au 1er janvier ou au 1er septembre) faciliteront l'organisation personnelle des agents sans méconnaitre l'intérêt du service et contribueront à limiter les situations de célibat géographique.

Enfin, s'agissant de l'examen des promotions, je vous demande de bien vouloir **adresser les données sexuées concernant les avancements et les promotions des agents publics aux membres des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires** préalablement à l'examen par ces instances des décisions individuelles. Ces données sont essentielles pour leur permettre d'identifier et de se prononcer sur des déséquilibres éventuellement constatés.

III. <u>Concevoir des organisations de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle (axe 3 de l'accord du 8 mars 2013)</u>

- **Organiser le déploiement du télétravail dans la fonction publique**

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature offre la possibilité de revoir les modes de fonctionnement dans l'administration, pour une meilleure articulation des temps de vie professionnelle et personnelle et une plus grande efficacité collective.

Un guide pratique a été élaboré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la direction générale des collectivités territoriales (DGCL) et la direction générale de l'offre de soins (DGOS), en concertation avec les employeurs et les organisations syndicales représentatives pour accompagner la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. Les arrêtés d'application ministériels doivent être publiés prochainement. Les collectivités territoriales et établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont invités à s'engager également dans cette dynamique.

- **Elaborer et veiller au respect des chartes des temps**

Je vous invite à mettre en place, si cela n'est pas déjà le cas, à chaque niveau pertinent, des chartes des temps et à veiller à leur respect.

Les encadrants doivent être étroitement associés à l'élaboration et au suivi de celles-ci. Vous veillerez à les sensibiliser plus largement sur la qualité de vie au travail de leurs équipes et à valoriser cette dimension dans le cadre des procédures d'évaluations individuelles.

- **Développer l'action sociale en faveur de l'égalité professionnelle**

Je vous invite à porter une attention particulière à l'action sociale comme élément important permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

Trois axes sont à privilégier : l'aide à la petite enfance, la prise en charge des jeunes enfants en dehors des temps scolaires et le soutien aux aidants familiaux.

IV. <u>Etre exemplaire en matière de prévention des violences faites aux agents (axe 4 de l'accord du 8 mars 2013)</u>

- **La prévention et le traitement du harcèlement dans la fonction publique**

Aucune violence, aucun harcèlement sexuel ou moral ne doit être laissé sans réponse dans la fonction publique.

Il est de votre responsabilité de mettre en place les dispositifs efficaces et appropriés de prévention, de protection et de traitement contre les violences et contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral dont peuvent être victimes les agents publics **sur leur lieu de travail**.

De même, il convient d'étendre l'application de ces dispositifs aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail. Ainsi, les acteurs de prévention, notamment ceux des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), peuvent être alertés – dans le respect du secret de la vie privée – sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences et du harcèlement subis hors de la sphère professionnelle. Vous veillerez à former les acteurs de la prévention à ces questions.

Afin de vous accompagner dans l'exercice de cette responsabilité, un guide pratique contre les violences faites aux agents publics rappelle le cadre juridique applicable, le rôle des différents acteurs et les bonnes pratiques identifiées. Elaboré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique, en concertation avec les partenaires sociaux, ce guide vient d'être publié. De même, des fiches réflexes, construites en lien avec le service des droits des femmes et le Défenseur des droits, seront diffusées prochainement auprès des services pour sensibiliser l'ensemble des encadrants, responsables RH et représentants des personnels à ces questions.

- **Lutter contre les agissements sexistes dans la fonction publique**

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels **prévoit la condamnation de tout agissement sexiste dans la fonction publique.** Aux termes de l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce renforcement du cadre juridique est essentiel pour prévenir et mieux traiter ces actions dans la fonction publique. Il doit s'accompagner d'une plus grande sensibilisation des agents publics, tout particulièrement des encadrants, à cette question.

Ainsi, vous veillerez à intégrer cet enjeu dans vos plans d'action en matière d'égalité professionnelle ainsi que dans vos référentiels de formation en la matière.

***

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP - bureau de la modernisation des politiques RH et de l'animation interministérielle et territoriale - RH1), la direction générale des collectivités locales (DGCL - bureau de l'emploi territorial et de la protection sociale - FP3) et la direction générale de l'offre de soins (DGOS - bureau de l'organisation des relations sociales et des politiques sociales - RH3) se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire sur la mise en œuvre de cette politique ainsi que pour répondre à toute difficulté rencontrée dans l'application de cette circulaire.

Annick GIRARDIN

Tableau de renvoi des indicateurs du protocole vers les tableaux et graphiques concernés dans le présent rapport

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** : 1.2-1 à 1.2-8 ; 1.3-1 à 1.3-5
		Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et PCS	**TITRE 2** : 1.4-5 à 1.4-10
	b) Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps incomplet/non complet	**TITRE 2** : 5.1-6 à 5.1-15
		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** : 5.2-1 à 5.2-2
		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	*
	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** : 2.1-4 à 2.1-11 ; 2.1-15 à 2.1-22
		Part d'embauche de travailleurs handicapés	**TITRE 2** : 1.6-1 à 1.6-2
		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** : 2.4-2 à 2.4-17
		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** : 1.3-3 à 1.3-4
		Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)	**TITRE 3** : en entier
		Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis)	**TITRE 2** : 2.1-3 à 2.2-12
	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** : 2.3-16
		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** : 2.3-4 à 2.3-6 ;2.3-9 à 2.3-12
		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.

4 Tableau de renvoi des indicateurs du protocole vers les tableaux et graphiques concernés dans le présent rapport

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** : 4.1-1 à 4.1-2
		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)	**TITRE 2** : 5.4-1 à 5.4-2
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** : 5.3-1 ; 5.3-2 ; 5.3-4
		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** : 5.3-3
		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** : 5.1-13 à 5.1-15
		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 à 7.1-5
		Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)	**TITRE 2** : 1.7-1

** Informations non disponibles à ce stade dans les 3 versants de la fonction publique, mais relevant du bilan social présenté en CT.

Le cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées

1. Le champ et les modalités d'application du dispositif

Rappel du cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées Depuis le 1er janvier 2013, date d'entrée en vigueur du dispositif, les employeurs publics doivent respecter, pour chaque année civile, une proportion minimale de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur des trois versants de la fonction publique.

Au total, presque 6 000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant[1] sont potentiellement concernés : quasiment 4 000 emplois au sein de la fonction publique de l'État, près de 1 600 pour la fonction publique territoriale et plus de 500 dans la fonction publique hospitalière.

1.1 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[2], d'emplois relevant de statuts d'emplois ou d'échelons fonctionnels.

Les emplois sont regroupés en types d'emploi, 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, communes, établissement public de coopération intercommunale et la Ville de Paris) pour la fonction publique territoriale.

1 La liste des emplois et types d'emploi 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.

2 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.

5 Rappel du cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées

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 fonction 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 et de ses établissements publics, emplois d'inspecteur civil du ministère de la Défense
3	Emplois de direction et de contrôle de la police nationale, inspecteur général 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 1re classe et de classe exceptionnelle, et emplois de chef de service comptable de 1re et de 2e catégories à la Direction générale des finances publiques

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 no 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes et au I de l'article 4 du décret no 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

1.2 Tous les emplois listés en annexe du décret du 30 avril 2012 entrent dans le champ du dispositif quelle que soit l'origine statutaire des agents qui les occupent

Les nominations aux emplois prévus à l'annexe du décret du 30 avril 2012 entrent dans le champ des nominations équilibrées. Les agents concernés sont :

- les fonctionnaires relevant d'un des trois versants de la fonction publique ou des assemblées parlementaires ;
- les militaires ;
- les magistrats de l'ordre judiciaire ;
- les agents 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).

En revanche n'entrent pas dans le périmètre des nominations équilibrées :

- 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) ;
- les emplois au sein des autorités administratives indépendantes et au sein des établissements publics[3] (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).

1.3 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'emploi 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.

3 À partir de 2015 sont également concernées les agences régionales de santé, mais pour les seuls emplois de directeur général.

1.4 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[4], 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.

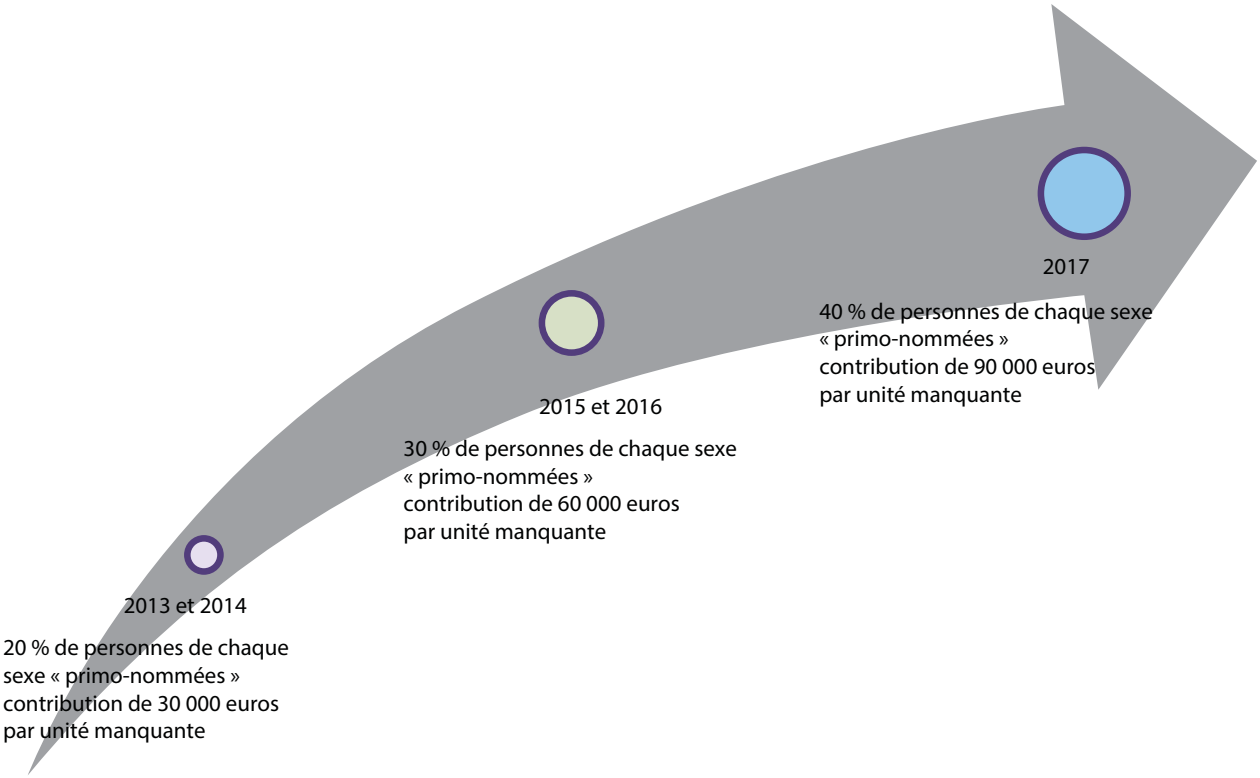
Par ailleurs, le nombre de primo-nominations annuelles sur emplois fonctionnels au sein des collectivités éligibles étant fréquemment nul ou limité à quelques unités, en particulier dans les collectivités de taille moyenne, la loi a prévu un dispositif spécifique pour la fonction publique territoriale 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[5].

À compter de 2015, chaque déclaration transmise au titre de cette année et des années futures doit comporter, en complément du nombre de nominations et de primo-nominations par sexe effectuées dans l'année écoulée dans le champ du dispositif, le nombre d'agents occupant ces emplois au 31 décembre de l'année écoulée.

Les données relatives au nombre d'agents en fonction dans les emplois listés en annexe du décret du 30 avril 2012 précité permettront, à terme, d'évaluer l'impact du dispositif des nominations équilibrées sur la répartition par sexe des emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique.

4 La fonction de secrétaire général de ministère a été précisée par le décret n° 2014-834 du 24 juillet 2014 relatif aux secrétaires généraux des ministères.
5 Ce mécanisme est détaillé au II.2.4. de la circulaire du 11 avril 2016.

2. Une montée en charge progressive des objectifs à atteindre



L'objectif est d'atteindre, à compter de 1er janvier 2017, un taux annuel de 40 % de personnes de chaque sexe « primo-nommées » sur les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant pour les fonctions publiques de l'État et hospitalière. S'agissant de la fonction publique territoriale, il a été tenu compte de ses spécificités : pour les collectivités territoriales et les EPCI concernés, le taux de 40 % de primo-nominations est apprécié dans le cadre d'un cycle de cinq primo-nominations successives.

Le dispositif des nominations équilibrées repose sur une montée en charge progressive du taux de primo-nominations afin de permettre à chaque employeur de constituer les viviers conditionnant l'atteinte de cet objectif. Ainsi, pour les années 2013 et 2014, il était de 20 % de personnes de chaque sexe « primo-nommées », il est de 30 % pour les années 2015 et 2016 ; et enfin, il sera de 40 % à partir de l'année 2017.

Le dispositif initial prévoyait l'atteinte de l'objectif de 40 % en 2018. Celle-ci a été avancée, par l'article 68 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, à 2017, le gouvernement ayant souhaité réaffirmer son engagement en matière d'égalité professionnelle. Le respect de cette obligation est apprécié par département ministériel pour la fonction publique de 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. Ainsi, la non-atteinte de l'objectif, au sein de ces périmètres, sur un type d'emplois, peut être compensée par les résultats obtenus sur les autres types d'emploi.

Le II de l'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit, en cas de non-respect de l'objectif annuel de primo-nominations, des sanctions financières. Leur montant unitaire est fixé, par l'article 3 du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations

équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État, à 90 000 euros par unité manquante, c'est-à-dire au nombre de nominations de femmes ou d'hommes faisant défaut pour atteindre le taux minimal annuel. L'article 5 de ce décret prévoit, parallèlement à l'évolution du taux de primo-nomination, une montée en charge progressive du montant de cette contribution financière. Elle était de 30 000 euros par unité manquante en 2013 et 2014, elle s'élève à 60 000 euros pour les années 2015 et 2016 et atteindra donc 90 000 euros à compter de 2017. Les modalités de paiement de la contribution en cas de non-atteinte de l'objectif annuel de primo-nominations de personnes de chaque sexe sont précisées dans la circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 précité :

- 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 du versement de la contribution ;
- pour la fonction publique hospitalière : la responsabilité du paiement de la contribution revient au Centre national de gestion.

Les contributions sont versées au budget général de l'État.

3. Le suivi et l'analyse du dispositif

Le décret du 30 avril 2012 et sa circulaire d'application fixent les modalités de suivi et de 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, par 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 établissement public de coopération intercommunale concerné pour la fonction publique territoriale.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique procède à la synthèse nationale des résultats pour les trois versants de la fonction publique. Ce document est transmis au Premier ministre. Les résultats et leur analyse complètent le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique qui est communiqué au Conseil commun de la fonction publique et au Parlement en application de l'article 50 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 précitée.

LES COLLECTIONS
DE LA DGAFP

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

Édition 2016

Cette troisième 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 2016 et des retours d'expérience issus des trois versants de la fonction publique qui mettent en perspective des politiques et pratiques innovantes. De nombreuses données statistiques sexuées portant 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. Est également présenté le rapport sur les nominations équilibrées aux emplois de direction et à la décision du Gouvernement pour l'année 2015.

Outil de connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique, ce rapport au Parlement a pour vocation d'éclairer l'ensemble des acteurs, au premier rang desquels les employeurs publics, les agents publics et leurs représentants.

Direction générale de l'administration et de la fonction publique
ISBN : 978-2-11-152092-9 - Imprimé par le Groupe Jouve - 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 ».

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.

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique - encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité - cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

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.

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)*, des guides ponctuels comme *L'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat*, ou encore des kits d'outils pratiques comme celui sur *Les instances médicales dans la fonction publique*, en font ainsi partie.

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.

© DGAFP - Mission de la communication - Juillet 2017