



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

**CONCOURS EXTERNE ET CONCOURS INTERNE**  
**POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES TECHNICIENS SUPÉRIEURS**  
**DU MINISTÈRE CHARGÉ DE L'AGRICULTURE**

**RECRUTEMENT DANS LE GRADE DE TECHNICIEN PRINCIPAL**

**Session 2015**

**Epreuve écrite d'admissibilité n° 1 du 3 février 2015**

**commune aux trois spécialités :**  
**« Techniques et économie agricoles », « Vétérinaire et alimentaire »**  
**et « Forêts et territoires ruraux ».**

**« Rédaction d'une note administrative ou d'un courrier, à partir d'un ensemble de documents concernant un sujet à caractère professionnel ».**

Durée : 3 heures - Coefficient : 2

L'ensemble du présent sujet comprend **38 pages**.

***Lire impérativement les consignes suivantes :***

**Vérifiez** que le document qui vous est remis correspond **au concours et à la spécialité indiqués sur votre convocation** et contient le nombre de pages annoncées : si ce n'est pas le cas, signalez-le aussitôt.

En l'absence d'indications contraires, **EMPLOYEZ EXCLUSIVEMENT DE L'ENCRE NOIRE et évitez toute présentation pouvant constituer un signe distinctif :**

**l'utilisation du crayon gris ou de couleurs autres que le noir entraînera la non-correction de la copie et l'annulation de votre participation.**

**Sur la bande d'anonymat détachable de chacun de vos feuillets :**

Inscrivez vos nom, prénom, date de naissance et signature ainsi que la date, le centre d'épreuve, l'épreuve, le concours et la spécialité. Faites-le avant d'entamer la rédaction de chacun de vos feuillets : il ne vous sera plus possible de le faire une fois l'épreuve terminée, et **l'absence de ces mentions sur un feuillet entraînera la non-correction** de votre composition et l'annulation de votre participation. N'inscrivez rien dans la case réservée au numéro d'anonymat.

Renseignez la case relative au nombre de feuillets.

**Sur votre composition, ne faites apparaître :**

**Ni votre nom, ni le nom du centre d'épreuves, ni aucun autre nom de personne ou de lieu, ni signe distinctif, ni signature même fictive, en quelque endroit de votre composition : cela entraînerait la non-correction de votre composition et l'annulation de votre participation.**

**À l'issue de l'épreuve :**

Rendez votre composition même si elle est vierge, avec la bande d'anonymat renseignée, avant de signer la feuille d'émargement. Tout candidat quittant la salle sans rendre sa copie est signalé absent.

**Aucun brouillon, ni feuille non réglementaire, ne sont acceptés.**

La qualité de la rédaction, la clarté et la précision des raisonnements entrent pour une part importante dans l'appréciation du candidat.

**L'usage de la calculatrice ou de tout autre appareil électronique est interdit.**



## SUJET

En 2012, le gouvernement a réaffirmé son engagement à promouvoir l'exemplarité des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le ministère chargé de l'agriculture, auquel vous appartenez, est impliqué dans la démarche.

Vous êtes technicien(ne) principal(e) au sein d'une direction départementale interministérielle (DDI) et vous avez été désigné(e) comme conseiller(ère) de prévention\* pour cette structure.

Votre directeur(directrice) vous demande de rédiger une note administrative qu'il(elle) présentera devant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pour exposer le bilan 2013 des actions engagées sur le thème de l'égalité professionnelle dans la fonction publique d'État, les objectifs de la charte 2014-2017, ses différents axes et sa mise en œuvre.

La note administrative ne dépassera pas deux feuillets de composition (huit pages).

*Aucun schéma, ni graphique, ni tableau ne sont autorisés dans cette note.*

### Liste des documents joints :

1	Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes - feuille de route-bilan 2013 - programme d'actions 2014.	Pages 3 à 12
2	L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - chiffres-clés 2014.	Pages 13 à 28
3	Charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2014-2017.	Pages 29 à 38

\* *Le conseiller de prévention assiste et conseille le directeur dans la démarche d'évaluation des risques au travail et dans la mise en place d'une politique de prévention de ces risques, ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail.*

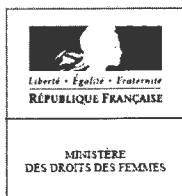




**Ministère de la Réforme de l'Etat, de la  
Décentralisation et de la Fonction publique**

**COMITE INTERMINISTERIEL AUX DROITS DES FEMMES  
ET A L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**





## **COMITE INTERMINISTERIEL AUX DROITS DES FEMMES ET A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

### **FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE DE LA REFORME DE L'ETAT, DE LA DECENTRALISATION, ET DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Nom du Haut fonctionnaire

en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes : **Christian NEGRE**

## INTRODUCTION SYNTHETIQUE

---

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique s'inscrit dans la promotion de l'exemplarité des employeurs publics et participe à l'efficacité des services publics.

C'est la raison pour laquelle ce sujet a constitué l'une des premières priorités au titre des chantiers inscrits à l'agenda social de la Ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique.

Ainsi, dès septembre 2012, s'est engagée une concertation avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs publics qui a abouti le 8 mars 2013, à la signature d'un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Celui-ci prévoit l'application de 15 mesures structurées 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 vie professionnelle/vie personnelle ; la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail ([www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/20130308-Protocole-d-accord-egalite-professionnelle.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20130308-Protocole-d-accord-egalite-professionnelle.pdf)).

Cet accord a été signé par la totalité des dix organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique, ainsi que les représentants des employeurs publics (Etat, territoriaux, hospitaliers) siégeant au Conseil commun de la fonction publique.

Il s'agit du premier accord du quinquennat négocié et signé ; c'est aussi la première fois dans l'histoire de la fonction publique que les parties prenantes ont approuvé de façon unanime un accord.

En cohérence avec les travaux du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, cet accord relève d'une démarche intégrée et décloisonnée, afin d'agir sur tous les leviers et d'impliquer l'ensemble des acteurs.

Afin d'engager un changement réel et pérenne dans la fonction publique, ce protocole est assorti d'un dispositif de suivi de la mise en œuvre. Le comité de suivi, composé des signataires du protocole, s'est d'ores et déjà réuni à trois reprises (avril, juillet, novembre 2013).

Une circulaire d'application du protocole a notamment été publiée le 8 juillet 2013, afin que chaque employeur public mette en œuvre effectivement l'accord.

S'agissant de la fonction publique de l'Etat, à l'occasion des conférences de l'égalité 2013, chaque ministère a présenté un bilan 2013 de ses actions de déclinaison de l'accord et dressé les perspectives d'actions pour 2014.

En complément de ces mesures adoptées par chaque ministère dans sa feuille de route, le ministère de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique s'engage en 2014 à continuer d'une part, à élaborer les outils (juridiques, guides, statistiques,...) permettant aux employeurs publics d'accélérer la mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013 et, d'autre part, à assurer le suivi de cette mise en œuvre.

## **LE BILAN D'UNE ANNEE AU SERVICE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

Les mesures suivantes ont été réalisées en 2013 :

### MESURE 1 : POURSUIVRE LA DIVERSIFICATION DES MODES DE RECRUTEMENT

La professionnalisation des épreuves de concours, l'introduction de la reconnaissance des acquis de l'expérience, par exemple pour le concours interne et le troisième concours d'accès aux Instituts régionaux d'administration sont des actions concrètes qui doivent permettre d'agir favorablement dans le domaine du recrutement dans la fonction publique.

Plus de 400 concours ont ainsi été réformés.

De même la montée en puissance des classes préparatoires intégrées doivent permettre aux femmes issues de milieux défavorisés de bénéficier d'actions de formation leur permettant de préparer dans de bonnes conditions les concours d'accès à la fonction publique.

La part des femmes ayant réussi un concours après avoir intégré une CPI s'élève à 73 %. Cette démarche sera poursuivie et il sera proposé la mise en place d'une classe préparatoire intégrée pour l'accès aux emplois de direction de la fonction publique territoriale.

### MESURE 2 : FAVORISER LA REPRESENTATION EQUILIBREE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES JURYS DE CONCOURS ET LES COMITES DE SELECTION

Afin de lutter contre les biais induits par la surreprésentation d'un seul genre dans les jurys de recrutement et de sélection de la fonction publique, l'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 prévoit, qu'à compter de 2015, chaque jury et comité de sélection respecte une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres.

Un décret relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière a été publié (décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière).

Dans le cadre des dispositions du statut général visant à concourir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys et comités de sélection, la DGAFP attache une importance toute particulière à la composition des jurys des IRA. Lors de la session 2012/2013 du concours, trois des cinq présidents de jury étaient des femmes. Celles-ci représentaient par ailleurs plus de 47 % des membres de jury des épreuves orales.

De même, pour la session de 2013 à l'Ecole nationale d'administration (ENA), outre la présidente, les trois jurys présentent une composition proche de la parité : 7 femmes et 7 hommes pour le concours externe, 10 femmes et 7 hommes pour le concours interne et 7 femmes et 9 hommes pour le troisième concours.



## MESURE 3 : FAVORISER L'ACCES DES FEMMES AUX EMPLOIS SUPERIEURS ET DE DIRECTION

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les primo-nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière doivent compter, annuellement, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Le dispositif est applicable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013, avec une montée en charge progressive du taux : 20 % en 2013 et 2014, puis 30 % de 2015 à 2017, et 40 % à partir de 2018. En cas de non-respect, le montant de la pénalité par unité d'emploi manquante s'élèvera progressivement de 30 000 euros à partir de 2013, à 60 000€ à partir de 2015 et à 90 000 euros à partir de 2018. Le nouveau dispositif prévoit également un suivi statistique des nominations, afin d'analyser la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique.

Les nominations concernées par ce dispositif sont les primo-nominations sur les emplois détaillés en annexe du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012. Au total, quelques 5 000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant sont potentiellement concernés, dont 3 000 emplois au sein de la fonction publique de l'Etat (préfets, recteurs, ambassadeurs, directeurs d'administration centrale, sous-directeurs, etc.).

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

Etat d'avancement des actions : le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, présenté en conseil des ministres le 17 juillet dernier, prévoit que l'objectif de 40% devra être atteint dès 2017.

Date de mise en œuvre: annuel, à partir de 2013.

## MESURE 4 : LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES ET LES DISCRIMINATIONS : INTEGRER UN MODULE DE FORMATION RELATIF A L'EGALITE FEMMES-HOMMES

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public (loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 et loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Afin de mettre en œuvre ce principe, des actions de formation et de sensibilisation sont prévues par le protocole relatif à l'égalité professionnelle signé le 8 mars 2013, ainsi que par sa circulaire d'application.

Ces actions sont proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines, ainsi qu'aux cadres conduisant des entretiens professionnels et d'évaluation.

S'agissant de la formation des agents nouvellement recrutés dans la fonction publique, celle-ci est introduite dans le cadre des formations d'intégration et un module intégré dans les programmes des écoles de formation initiale.

Des formations spécifiques seront proposées aux membres des jurys de concours et d'exams professionnels, ainsi qu'aux membres des CAP et des CCP.

Des référentiels de formation ont été élaborés, afin de garantir que les contenus de formation seront de qualité et harmonisés sur le territoire. Ils seront diffusés d'ici décembre 2013. Les modules de formation sont revus pour en supprimer toute forme de stéréotype.

## MESURE 5 : VALORISER LES BONNES PRATIQUES D'EGALITE FEMMES-HOMMES

### Action 1 : Renover la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique

Ainsi que le prévoit le protocole d'accord relatif à l'égalité femmes-hommes, des travaux ont été initiés en avril 2013 afin de rénover la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique dans le cadre des travaux du Conseil commun de la fonction publique, au sein de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels ».

Ces travaux sont achevés et la Charte a été signée par la Ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique et le Défenseur des Droits le 17 décembre 2013. Des bonnes pratiques et retours d'expérience seront présentés chaque année dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique. Un espace sera également dédié sur le site [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr).

### Action 2 : Valoriser les bonnes pratiques recueillies lors des conférences de GPRH

Chaque année, une sélection de bonnes pratiques ministérielles particulièrement innovantes, après expertise de la DGAFP et validation du comité de pilotage des DRH, pourrait être transposée en droit ou en règle de gestion pour l'ensemble de la FPE. En 2013, un des thèmes retenus porte sur les actions en faveur de l'égalité professionnelle.

## MESURE 6 : FAVORISER UNE REPRESENTATION EQUILIBREE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES ETABLISSEMENTS PUBLICS DES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Représentation équilibrée parmi les personnalités qualifiées : mettre en œuvre la loi du 12 mars 2012

L'article 52 de la loi du 12 mars 2012 prévoit que la proportion de personnalités qualifiées de chaque sexe nommées dans les conseils d'administration, les conseils de surveillance ou les organes équivalents des établissements publics (non mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public) ne peut être inférieure à 40 % à partir du second renouvellement.

Les conseils d'administration des établissements publics couverts par l'article 52 de la loi du 12 mars 2012 étant renouvelés à un rythme pluriannuel (en général de 3 ans), un bilan des nominations sera transmis, à compter de 2015, par les autorités de tutelle des établissements publics au ministère en charge de la fonction publique. Ce bilan sera inclus dans le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

## MESURE 7 : PREVENIR ET PRENDRE EN CHARGE LES VIOLENCES FAITES AUX AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

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.

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit qu'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 du ministre chargé de la fonction publique rappelle les nouvelles dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel prévues par la loi 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. Cette circulaire doit paraître d'ici la fin de l'année 2013.

Des formations spécifiques pour les agents de service RH et l'encadrement seront mises en place, précisées dans des référentiels de formation.

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.) sont mobilisés, chacun dans son champ de compétences, dans les démarches de prévention.

**LE PROGRAMME D' ACTIONS 2014  
POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

**L'année 2014 verra se prolonger les mesures de la feuille de route 2012-2013 et se développer de nouvelles actions visant à accélérer la mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013 :**

MESURE 6 : DISPOSER DE DONNEES STATISTIQUES SEXUEES ET D'ETUDES AFIN D'AMELIORER LA CONNAISSANCE DE LA PROBLEMATIQUE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Action 1 : Réaliser un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présenté chaque année au Conseil commun de la fonction publique

L'article 50 de la loi du 12 mars 2012 a modifié l'article 6 bis de la loi n° 83-684 du 13 juillet 1983 modifiée. Il prévoit la réalisation d'un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui sera présenté chaque année par le ministre en charge de la fonction publique au Conseil commun de la fonction publique, puis transmis aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat.

S'inspirant du rapport de situation comparée présenté dans le secteur privé, ce rapport récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de la fonction publique dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée. Il comprend notamment des données relatives aux conditions générales d'emploi, aux rémunérations, à la formation, aux conditions de travail, aux congés et à l'organisation du temps de travail. Les informations figurant dans le rapport sont produites sur la base d'éléments contenues dans la publication la plus récente du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, et peuvent être enrichies, le cas échéant, de données et de travaux de recherche complémentaires.

La liste du socle de 27 indicateurs présents dans ce rapport est inscrite dans le protocole d'accord du 8 mars 2013.

Le décret d'application est en cours de publication. Le premier Rapport sera présenté au Conseil commun de la fonction publique durant le 1<sup>er</sup> semestre 2014, puis transmis au Parlement.

Action 2 : Réaliser un rapport de situation comparé entre les femmes et les hommes dans les bilans sociaux

Pour faire progresser l'égalité professionnelle, les employeurs publics élaborent un rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, qui est une partie intégrante du bilan social.

Ce RSC est soumis pour avis aux comités techniques et fait l'objet, en concertation avec les partenaires sociaux concernés, d'un plan d'actions destiné à réduire les inégalités et détaillant les modalités de sa mise en œuvre et de son suivi.

Les employeurs publics élaboreront les premiers rapports de situation comparée dans les bilans produits en 2014 au titre de l'année 2013. S'agissant de la fonction publique d'Etat, l'arrêté fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social des administrations et établissements publics de l'Etat a été signé le 23 décembre 2013.

Action 3 : Travaux de recherche sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, commandites par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique et le Défenseur des droits.

Ces travaux économétriques, portant sur les trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé, seront rendus publics au 3<sup>ème</sup> semestre 2014.

#### MESURE 9 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE A TRAVERS LA REORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Permettant d'inscrire l'égalité professionnelle dans une perspective globale de réorganisation du temps de travail et d'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les femmes comme pour les hommes dans la fonction publique, les chartes du temps seront un des éléments soumis aux partenaires sociaux lors des discussions sur les conditions de vie au travail (CVT) dans la fonction publique, qui s'ouvrira début 2014.

#### MESURE 10 : ASSURER UNE MEILLEURE INFORMATION DES AGENTS SUR LES CHOIX OPERES EN MATIERE DE CONGES FAMILIEUX ET DE TEMPS PARTIEL

Afin de 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, **un guide** sera élaboré à cet effet en 2014.

#### MESURE 11 : FAVORISER UNE REPRESENTATION EQUILIBREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL

La feuille de route de la seconde grande conférence sociale a acté l'engagement pris par les partenaires sociaux de se saisir de la question de la représentation équilibrée dans les instances de dialogue social et de formuler des propositions en 2014. Le ministère de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique met en place, dans ce sens, un groupe de travail avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

#### MESURE 12 : ASSURER UN SUIVI ETROIT DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE PAR LES EMPLOYEURS PUBLICS

Le comité de suivi de l'accord, composé des signataires, va continuer à se réunir aussi fréquemment en 2014.

Par ailleurs, quatre priorités fortes sont fixées aux différents ministères pour 2014 s'agissant de l'application de l'accord (en plus de priorités fixées par ministère en fonction des situations propres) :

- la réalisation, dans le bilan social (à partir de l'édition 2014 sur l'année 2013), du **rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes** (art. 51 de la loi du 12 mars 2012 et mesure 1 de l'accord du 8 mars 2013). Présenté dans un chapitre séparé, il intègre, a minima, les 27 indicateurs définis en annexe 1 de l'accord du 8 mars 2013.

- la **mise en place de formations et de sensibilisations**, dès 2014, pour tous les agents concernant les questions d'égalité professionnelle, de lutte contre les stéréotypes de genre et de prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail.
- la **révision générale des règles d'avancement et de promotion au regard des obligations de mobilité géographique, participant à la suppression des freins à l'avancement.**
- Constituer et animer un **réseau de référents égalité** dans les services.

Un suivi spécifique de ces priorités sera notamment effectué dès le 1<sup>er</sup> semestre 2014, à travers la tenue des conférences de Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines qui se tiennent entre le ministère en charge de la Fonction publique et chaque ministère.



MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE

# L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

## Chiffres-clés 2014



RAPPORT ANNUEL



# Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

## Emploi et caractéristiques des agents dans les trois versants de la fonction publique

- 61 % des agents de la fonction publique sont des femmes (44 % dans le secteur privé). Ce taux est de 54 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 77 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

### Par catégorie hiérarchique

- 60 % des agents de catégorie A sont des femmes dans la FPE (43 % hors enseignants), 42 % en catégorie B et 51 % en catégorie C.
- La FPT compte 60 % de femmes en catégorie A, 64 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 60 % en catégorie C.
- La FPH compte 72 % de femmes en catégorie A (en forte progression depuis le passage en A du corps des infirmiers), 84 % en catégorie B et 78 % en catégorie C.

### Dans les emplois de direction

- Les emplois de direction sont occupés à 26 % par des femmes dans la FPE, 35 % dans la FPT et 45 % dans la FPH.
- Parmi les 34 317 agents titulaires A+ des ministères en fonction en France et à l'étranger, 40 % sont des femmes. Elles représentent 26 % des 9 954 titulaires des corps d'encadrement et de direction, 54 % des 12 418 titulaires des corps d'inspection, contrôle et expertise et 37 % des 11 734 titulaires de l'enseignement supérieur, recherche et assimilés.
- 62 % des magistrats sont des femmes, ainsi que 36 % des recteurs, 21 % des secrétaires généraux et directeurs d'administration centrale, 17 % des ambassadeurs, 14 % des préfets, 3 % des officiers généraux (en 2013).
- Dans la FPH, les femmes représentent 40 % du corps des directeurs d'hôpitaux (DH), mais seulement 17 % des DH nommés sur emplois fonctionnels.
- Dans les trois versants de la FP, les hommes sont systématiquement plus âgés que les femmes aux emplois de direction (+6 ans dans la FPH et +3 ans dans la FPE et la FPT). La part des femmes est systématiquement supérieure chez les moins de 30 ans et inférieure chez les plus de 50 ans (-14 points de pourcentage dans la FPE, -12 points dans la FPT et -21 points dans la FPH), ce qui semble démontrer une féminisation récente des emplois de direction.

### Par ministères, filières et métiers

- Les ministères les plus féminisés sont l'Éducation nationale (70 % des agents) et les ministères sociaux (65 %).
- Les filières les plus féminisées dans la FPT sont les filières sociale et médico-sociale (96 %), administrative (82 %), médico-technique (74 %), animation (71 %) et culturelle (63 %). Les moins féminisées sont Incendie et secours (4 %) et Sécurité - police municipale (21 %).
- Dans la FPH, les filières administrative et soignante comptent 9 femmes pour 10 agents.
- 96 % des assistants maternels (FPT) sont des femmes, comme 69 % des enseignants de l'Éducation nationale et 50 % des médecins (y compris internes) de la FPH. En revanche, 85 % des militaires, ainsi que 87 % des ouvriers d'État sont des hommes (FPE).

### Titulaires et contractuels

- La fonction publique compte 63 % de femmes parmi les titulaires et 67% parmi les contractuels : FPE : 59 % des titulaires et 60% des contractuels ; FPT : 58 % et 67 % ; FPH : 81% et 79%.

### Par âge

- Dans la fonction publique, la moyenne d'âge des femmes et des hommes est de 42 ans : dans la FPE, 42 ans pour les femmes et 41 ans pour les hommes ; dans la FPT, 44 ans pour les femmes et les hommes ; dans la FPH, 41 ans pour les femmes et 43 ans pour les hommes.

### Travailleurs handicapés

- Dans la fonction publique, 54 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes : 48 % dans la FPE et la FPT, et 73 % dans la FPH.



## Par niveau de diplôme

- 46 % des agents de la fonction publique ont un diplôme de l'enseignement supérieur (48 % des femmes et 43 % des hommes), dont : 65 % des agents de la FPE (72 % des femmes et 56 % des hommes) ; 24 % dans la FPT (26 % des femmes et 21 % des hommes) ; 45 % dans la FPH (45 % des femmes et 46 % des hommes).

## Recrutements externes, changements de statut et mobilité

- Dans la FPE, en 2011, 22 338 recrutements externes ont été effectués, dont 60 % de femmes (elles représentaient 54 % des candidats).
- Les femmes réussissent mieux que les hommes le concours d'accès aux postes de catégorie A (54 % de femmes parmi les présents et 62 % parmi les recrutés) et B (56 % de femmes parmi les présents et 61 % parmi les recrutés) ; moins bien en catégorie C (54 % de femmes parmi les présents et 49 % parmi les recrutés). Concernant la catégorie A, les femmes sont notamment plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (69 % de femmes parmi les candidats), où les recrutements sont majoritairement féminins (67 % des lauréats).
- En 2012, au concours externe de l'ÉNA, ont été reçus 11 femmes et 29 hommes (pour 269 femmes et 356 hommes présents).
- 3,8 % des agents de la fonction publique ont changé de statut entre 2010 et 2011 : 4,2 % de femmes et 3,1 % d'hommes.
- Mobilité géographique : elle a concerné entre 2010 et 2011, 4,1 % des femmes et 5,3 % des hommes dans la FPE ; 0,5 % des femmes et des hommes dans la FPT ; 1,2 % des femmes et 1 % des hommes dans la FPH.
- Mobilité statutaire : parmi les titulaires civils des ministères en disponibilité, 66 % sont des femmes ; parmi les agents en hors cadre, 69 % sont des hommes.

## Formation

- Les agents des ministères (hors enseignement) ont eu en moyenne 7,3 jours de formation, soit 7,1 pour les femmes et 7,4 pour les hommes.

## Retraite

- Sur les 42 905 titulaires de la FPE dont la pension est entrée en paiement en 2012, 56 % étaient des femmes ; dans la FPT, sur 26 418 titulaires, 56 % de femmes ; dans la FPH, sur 18 719 titulaires, 79 % de femmes.
- Le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2012 était, dans la FPE (pensions civiles) de 1 927 euros pour les femmes et 2 357 euros pour les hommes ; dans la FPT (CNRACL), de 1 166 euros pour les femmes et 1 396 pour les hommes ; et pour la FPH (CNRACL) de 1 339 euros pour les femmes et 1 510 euros pour les hommes.

## Rémunérations

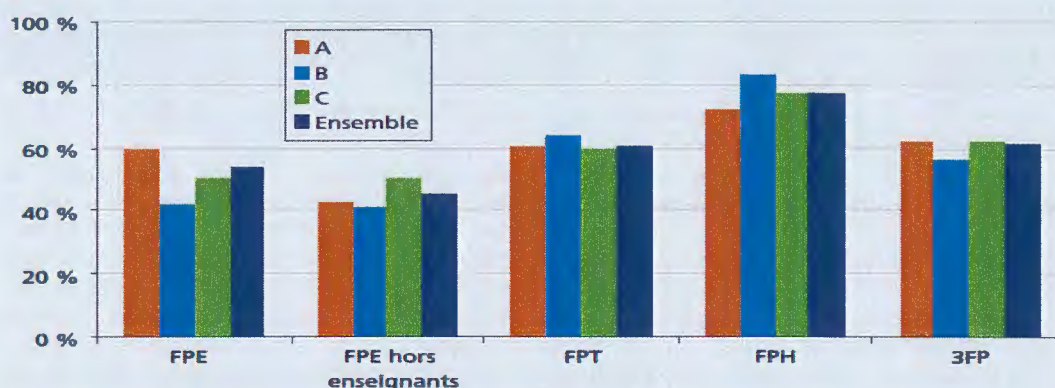
- Le salaire net mensuel est, dans la FPE, de 2 270 euros pour les femmes et 2 670 euros pour les hommes ; dans la FPT de 1 734 euros pour les femmes et 1 944 euros pour les hommes ; dans le secteur hospitalier public de 2 072 euros pour les femmes et 2 652 euros pour les hommes (dans le secteur privé, il est de 1 866 euros pour les femmes et 2 313 pour les hommes).

## Organisation du temps de travail et congé parental

- 83 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes dans la fonction publique.
- 22 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 4 % des hommes dans la fonction publique.
- 96 % des congés parentaux sont pris par des femmes dans la FPE et 97 % dans la FPT.
- En 2011, 7 154 agents étaient en congé parental dans les ministères (soit 0,5 % des effectifs).

## Emploi et caractéristiques des agents dans les trois versants de la fonction publique

### 1 Part des femmes par catégorie hiérarchique dans chacun des trois versants de la fonction publique en 2011



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

### 2 Répartition par genre et âge selon le statut dans les trois versants de la fonction publique fin 2011

		Effectifs (en milliers)	Part de femmes (en %)
FPE	Titulaires	1 551,8	59
	Non-titulaires	347,9	60
	Militaires et militaires volontaires	318,3	15
	Autres catégories et statuts	180,7	61
	<i>dont maîtres du privé</i>	141,0	74
	<i>dont ouvriers d'État</i>	37,5	13
<b>Total</b>		<b>2 398,7</b>	<b>54</b>
FPT	Titulaires*	1 410,0	58
	Non-titulaires	359,8	67
	Autres catégories et statuts	60,8	88
	<i>dont assistants maternels</i>	50,4	96
<b>Total</b>		<b>1 830,7</b>	<b>61</b>
FPH	Titulaires	824,8	81
	Non-titulaires	193,8	79
	Autres catégories et statuts	110,8	51
	<i>dont médecins y.c. internes</i>	107,5	50
<b>Total</b>		<b>1 129,4</b>	<b>77</b>
3 FP	Titulaires	3 786,6	63
	Non-titulaires	901,5	67
	Militaire et militaires volontaires	318,3	15
	Autres catégories et statuts	352,4	62
	<i>dont maîtres du privé</i>	141,0	74
	<i>dont ouvriers d'État</i>	37,5	13
	<i>dont assistants maternels</i>	50,4	96
<i>dont médecins y.c. internes</i>	107,9	50	
<b>Total</b>		<b>5 358,8</b>	<b>61</b>

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

\* Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

## Emploi et caractéristiques des agents dans les trois versants de la fonction publique

### 3 Effectifs et part des femmes dans les emplois de direction des trois versants de la fonction publique en 2011

	Effectifs total	Part de femmes (en %)
Corps et emplois d'encadrement et de direction de la fonction publique de l'État <sup>(1)</sup>	9 954	25,9
Emplois d'encadrement supérieur et de direction de la fonction publique territoriale <sup>(2)</sup>	5 984	34,6
Emplois de direction de la fonction publique hospitalière <sup>(3)</sup>	4 567	45,4

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ FPE : emplois principaux, titulaires des ministères. Métropole, DOM, COM et étranger.

Champ FPT et FPH : emplois principaux, tous statuts. Métropole, DOM, Saint-Martin et Saint-Barthélemy.

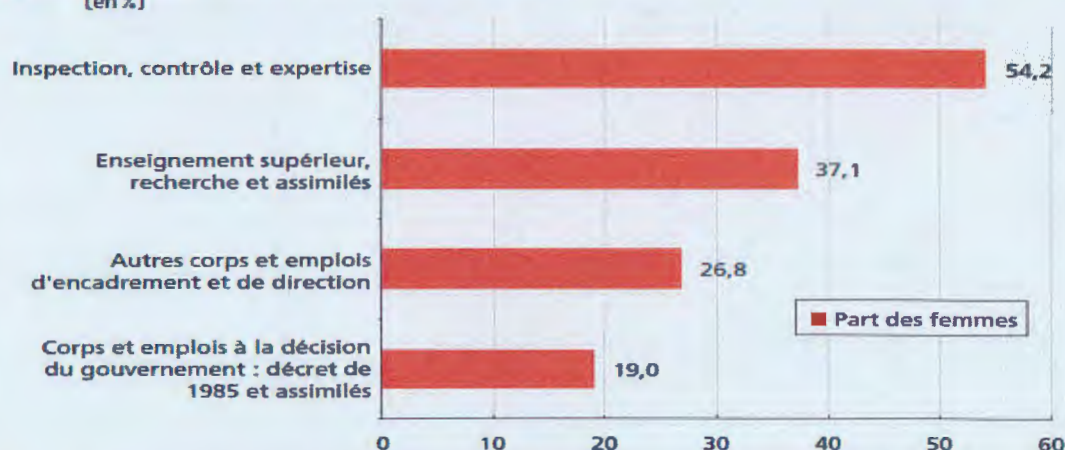
Note : Les titulaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

(1) Comprend les corps et emplois à la décision du Gouvernement : décret de 1985 et assimilés et les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (cadres dirigeants relevant du décret de 1955, cadres dirigeants d'administration centrale et des services déconcentrés etc.).

(2) 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 des services techniques.

(3) Comprend les emplois de directeur d'hôpital (DH) et de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S).

### 4 Part des femmes titulaires A+ des ministères par type de population au 31 décembre 2011 (en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : emplois principaux des ministères (hors Épa), titulaires. métropole + DOM + COM et étranger.

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

### 5 Indicateurs démographiques des trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2011

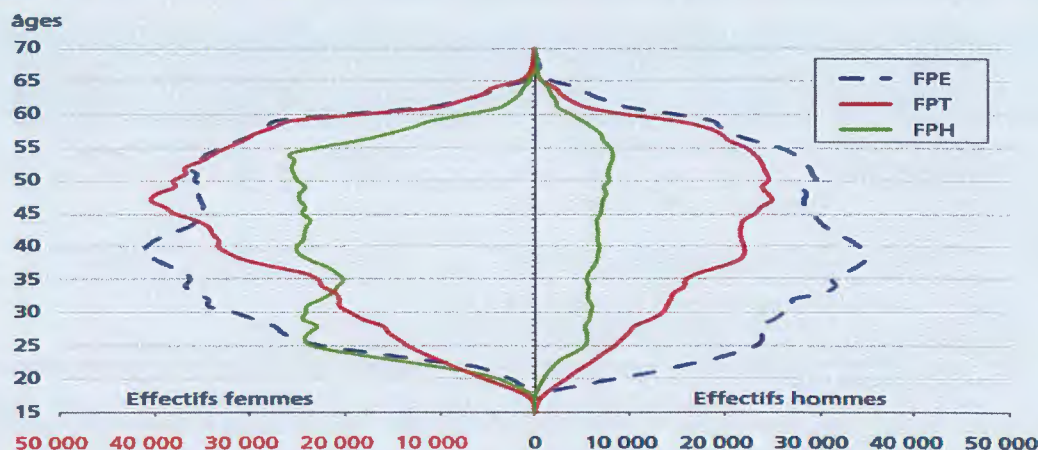
	Âge moyen		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)		Part des 55 ans et plus (en %)	
	Ensemble	dont femmes	Ensemble	dont femmes	Ensemble	dont femmes	Ensemble	dont femmes
FPE	41,7	42,3	15,8	13,7	28,2	29,3	14,8	15,5
FPT	43,8	43,9	11,3	11,3	33,7	33,9	17,3	17,6
FPH	41,1	40,6	19,3	20,5	27,6	25,8	12,8	11,2
3 FP	42,3	42,4	15,0	14,7	29,9	29,9	15,2	15,1

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

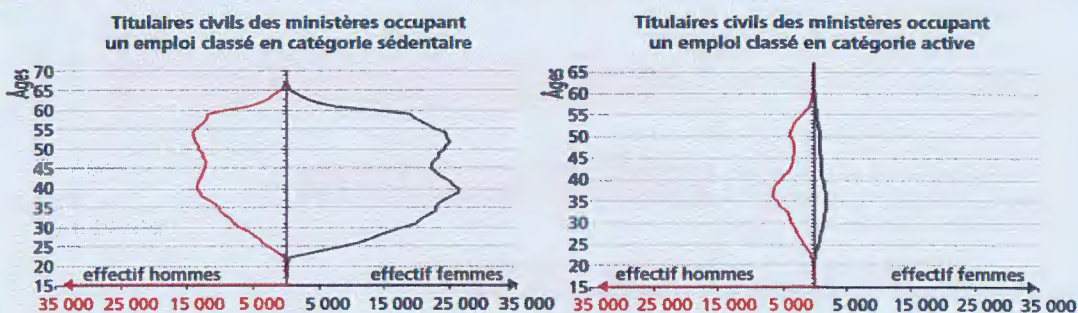
# Emploi et caractéristiques des agents dans les trois versants de la fonction publique

## 6 Pyramide des âges par versant de la fonction publique au 31 décembre 2011



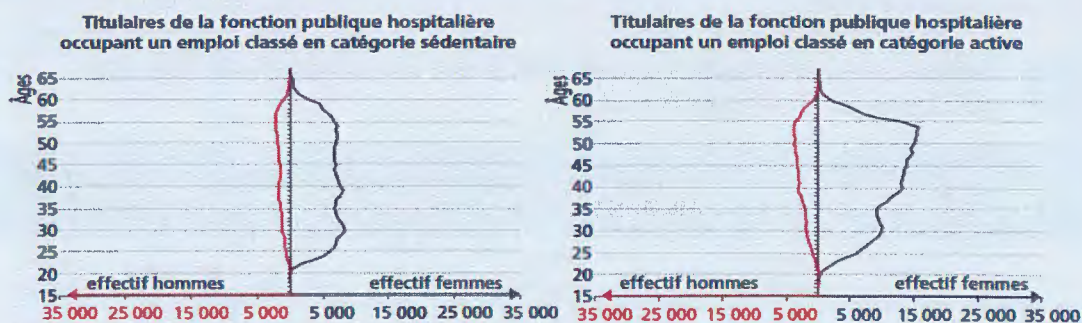
Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.  
 Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

## 7 Pyramide des âges des titulaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2011



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.  
 Champ : agents titulaires civils des ministères au 31 décembre 2011.  
 Note de lecture : 164 781 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2011, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires des ministères. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

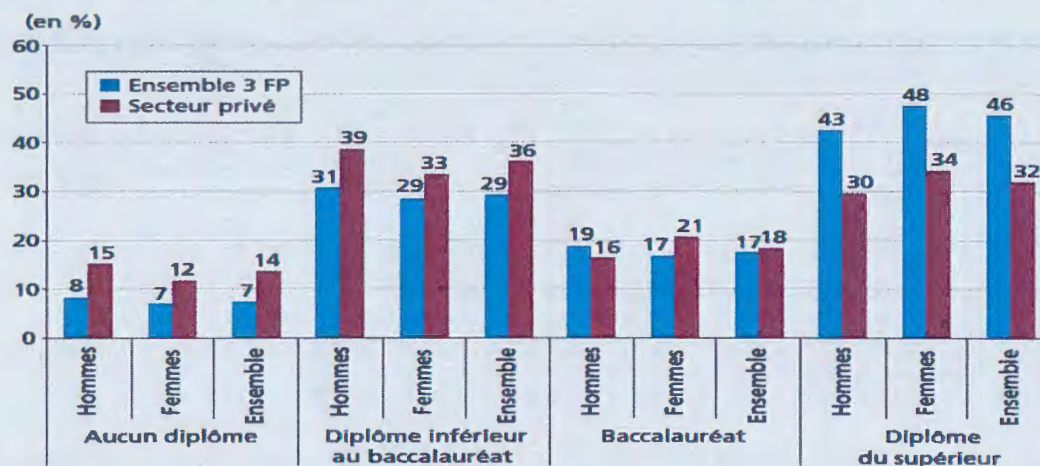
## 8 Pyramide des âges des titulaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2011



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.  
 Champ : agents titulaires au 31 décembre 2011.  
 Note de lecture : 506 721 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2011, soit 61,4 % de l'ensemble des agents titulaires. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

## Emploi et caractéristiques des agents dans les trois versants de la fonction publique

### 9 Répartition par niveau de diplôme et sexe dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé en 2012



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.  
 Champ : France métropolitaine. Âge en années révolues au 31 décembre 2012.  
 Note de lecture : 43 % des hommes en emploi dans la fonction publique et 30 % des hommes en emploi dans le secteur privé en 2012 sont diplômés du supérieur.

## Recrutements externes, changements de statut et mobilité

### 10 Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2011

Concours	Postes offerts	Admis			Recrutés			Taux de sélectivité <sup>(1)</sup>
		H	F	Total	H	F	Total	
<b>Ensemble des recrutements externes <sup>(1)</sup> (résultats globaux estimés) <sup>(2)</sup></b>	23 778	nc	nc	nc	nc	nc	22 338	nc
<b>Ensemble des recrutements externes <sup>(1)</sup> (résultats partiels) <sup>(2)</sup></b>	23 361	8 984	13 174	22 158	8 839	13 082	21 921	12,2 <sup>(3)</sup>
Concours externe (résultats globaux estimés) <sup>(2)</sup>	20 202	nc	nc	nc	nc	nc	18 838	nc
Concours externe (résultats partiels) <sup>(2)</sup>	20 088	7 509	11 390	18 899	7 376	11 348	18 724	12,4
Concours unique	1 720	741	762	1 503	747	750	1 497	9,4
3 <sup>ème</sup> concours (résultats globaux estimés) <sup>(2)</sup>	314	nc	nc	nc	nc	nc	291	nc
3 <sup>ème</sup> concours (résultats partiels) <sup>(1)</sup>	312	137	163	300	130	159	289	10,2
Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) <sup>(2)</sup>	1 168	nc	nc	nc	nc	nc	1 411	nc
Recrutement externe sans concours (résultats partiels) <sup>(2)</sup>	867	471	652	1 123	468	642	1 110	12,8 <sup>(3)</sup>
Pacte	374	126	207	333	118	183	301	9,5 <sup>(3)</sup>

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

nc : non connu

(1) Définitions : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3<sup>ème</sup> concours, Pacte. Taux de sélectivité : présents/admis. Y compris les recrutements dans les IRA et l'ÉNA

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : en 2008 (Éducation nationale et Écologie, Développement et Aménagement durables) en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire) en 2011 (ministère de l'Intérieur). Les résultats partiels portent en 2008 sur 654 résultats de concours sur un total de 683 organisés, en 2009 sur 580 concours pour 589 organisés et en 2011 sur 492 sur un total de 498 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) Hors Pacte et sans concours de l'Éducation nationale en 2010 et hors Pacte et sans concours de l'Éducation nationale et des agents techniques et administratifs des finances publiques aux ministères économique et financier en 2011. Ces ministères n'ont pas pu fournir les chiffres des candidats inscrits et des présents à ces deux types de sélections.

## Recrutements externes, changements de statut et mobilité

### 11 Taux de mobilité géographique et inter-employeurs des agents titulaires civils présents en 2010 et en 2011 dans le même versant (en %)

	Agents présents dans la FPE en 2010 et en 2011 <sup>(1)</sup>		Agents présents dans la FPT en 2010 et en 2011 <sup>(1)</sup>		Agents présents dans la FPH en 2010 et en 2011 <sup>(1)</sup>	
	Taux de mobilité Géo (changement de département de fonction)	Taux de mobilité Inter Empl. (changement d'employeur)	Taux de mobilité Géo (changement de département de fonction)	Taux de mobilité Inter Empl. (changement d'employeur)	Taux de mobilité géographique (changement de département de fonction)	Taux de mobilité Inter Empl. (changement d'employeur)
Femmes	4,1	2,0	0,5	1,0	1,2	0,3
Hommes	5,3	2,9	0,5	0,8	1,0	0,2

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : agents titulaires civils présents en 2010 et en 2011 dans le même versant (avec identifiant (NIR) valide).

n.s. : non significatif pour les effectifs des mobiles inférieurs à 5.

Lecture : 5,3 % des hommes titulaires civils présents en 2010 et en 2011 dans la FPE ont changé de département de fonction et 2,9 % ont changé de catégorie d'employeur au sein de ce versant.

(1) Ne sont donc pas compris dans le champ les agents qui sont partis vers les deux autres versants.

### 12 Répartition par sexe des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire de 1998 à 2011

		2010 <sup>(1)</sup>	2011 <sup>(2)</sup>
		Détachement	Hommes
	Femmes	48,5	
Mise à disposition	Hommes	46,6	
	Femmes	53,4	
Titulaires affectés en Position normale d'activité (PNA) <sup>(2)</sup>	Hommes	51,5 <sup>(3)</sup>	52,3 <sup>(3)</sup>
	Femmes	48,5 <sup>(3)</sup>	47,7 <sup>(3)</sup>
Hors cadres	Hommes		69,3
	Femmes		30,7
Disponibilité	Hommes		33,8
	Femmes		66,2

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Pour les données 2011, seules les informations détaillées sur les positions de hors cadres, les disponibilités et les titulaires affectés en Position normale d'activité sont disponibles. Des informations détaillées concernant les détachements et les mises à disposition seront disponibles pour l'année 2012.

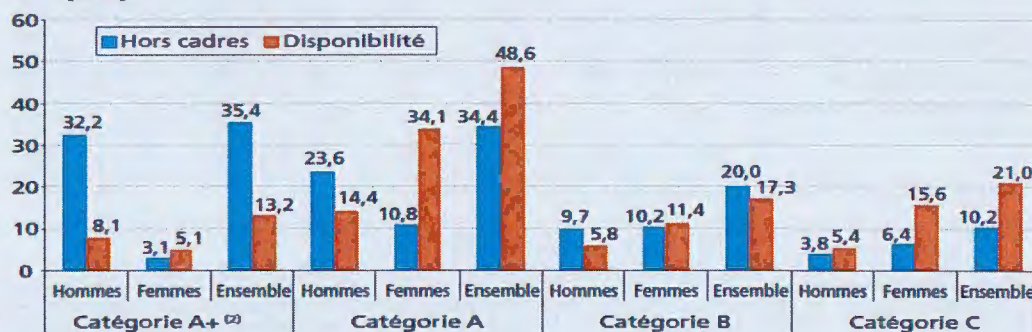
Lecture : au 31 décembre 2011, 33,8 % des fonctionnaires en disponibilité sont des hommes.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2010 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, et en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

(2) L'affectation en Position normale d'activité (PNA) a été instaurée par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008, et mise en œuvre par la circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009.

(3) En 2010, un ministère n'a pas donné la répartition H/F ; il représente 4,2 % du total des effectifs. En 2011 trois ministères n'ont pas pu donner la répartition H/F ; ils représentent 6,3 % du total des effectifs affectés en PNA.

### 13 Répartition des agents titulaires civils des ministères <sup>(1)</sup> en position hors cadres et en disponibilité selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 (résultats partiels) (en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Lecture : 34,1 % des titulaires civils des ministères en disponibilité sont des femmes appartenant à la catégorie A (14,4 % d'hommes).

(1) Résultats partiels, hors ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

(2) Définition de la catégorie A+ : se rapporter au Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

## Formation

14

Nombre de jours de formation rapporté aux effectifs de la fonction publique de l'État en fonction par catégorie et sexe en 2011

	Formation initiale			Formation professionnelle			Total général		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Tous ministères hors enseignement	4,1	3,7	3,9	3,3	3,4	3,4	7,4	7,1	7,3
Catégorie A	6,2	8,2	7,0	3,6	4,5	4,0	9,8	12,7	11,0
Catégorie B	4,6	4,7	4,6	4,2	4,4	4,3	8,8	9,1	8,9
Catégorie C et ouvriers d'État	2,1	1,1	1,5	2,1	2,1	2,1	4,2	3,2	3,7
Ministères de l'enseignement	-	-	-	3,6	3,7	3,7	-	-	-
Catégorie A	-	-	-	3,6	3,7	3,7	-	-	-
Catégorie B	-	-	-	4,3	3,9	4,0	-	-	-
Catégorie C et ouvriers d'État	-	-	-	3,2	3,6	3,5	-	-	-

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

## Retraite

15

Effectifs de titulaires, militaires et ouvriers d'État dont la pension est entrée en paiement en 2012, âge moyen et taux moyen de liquidation

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2012	Titulaires FPE <sup>(1)</sup>	Militaires <sup>(2)</sup>	Ouvriers d'État FPE <sup>(3)</sup>	Titulaires FPT <sup>(4)</sup>	Titulaires FPH <sup>(4)</sup>
Effectifs	42 905	11 415	2 029	26 418	18 719
Part de femmes (en %)	56,1	8,2	15,1	56,0	78,8
Âge moyen de première mise en paiement (en années)	60,6	44,2	59,5	60,6	58,2
Taux moyen de liquidation (en %)	68,6	59,0	61,9	53,7	61,1

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Les pensions de titulaires de La Poste et France Télécom ne sont pas prises en compte.

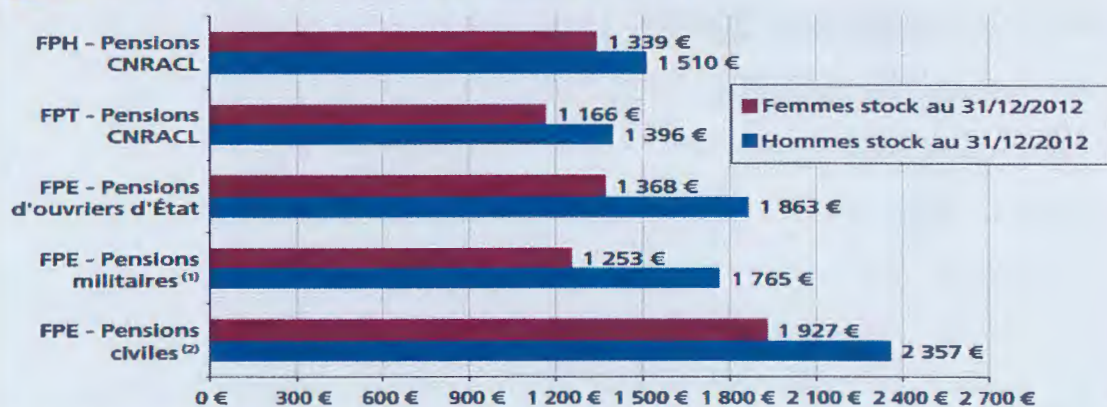
(2) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(3) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.

(4) Titulaires 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.

16

Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2012 (stock)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

(1) Y compris soldes de réserves.

(2) Hors La Poste et France Télécom.

## Remunérations

17

### Salaires nets mensuels moyens (\*) dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2011

	FPE (Ministères et établissements publics)			FPE (Ministères)	FPT			Secteur hospitalier public			Secteur privé		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>Ensemble</b>	2 270 €	2 670 €	2 434 €	2 485 €	1 734 €	1 944 €	1 823 €	2 072 €	2 652 €	2 208 €	1 866 €	2 313 €	2 130 €
Cadres	2 822 €	3 284 €	3 042 €	3 025 €	2 949 €	3 499 €	3 204 €	3 968 €	5 060 €	4 527 €	3 363 €	4 302 €	3 988 €
dont cadres hors enseignants	3 340 €	3 782 €	3 583 €	3 975 €									
médecins et pharmaciens								4 093 €	5 219 €	4 673 €			
cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)								3 212 €	4 004 €	3 602 €			
Professions intermédiaires	2 165 €	2 409 €	2 240 €	2 296 €	2 122 €	2 268 €	2 172 €	2 251 €	2 377 €	2 271 €	2 011 €	2 309 €	2 182 €
P.I. soignantes et sociales								2 281 €	2 386 €	2 297 €			
P.I. administratives et techniques								2 002 €	2 332 €	2 077 €			
Employés, ouvriers	1 743 €	2 085 €	1 903 €	2 032 €	1 523 €	1 719 €	1 609 €	1 644 €	1 695 €	1 656 €	1 493 €	1 672 €	1 596 €
dont : agents de service et employés administratifs								1 653 €	1 719 €	1 662 €			
ouvriers								1 541 €	1 671 €	1 629 €			

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

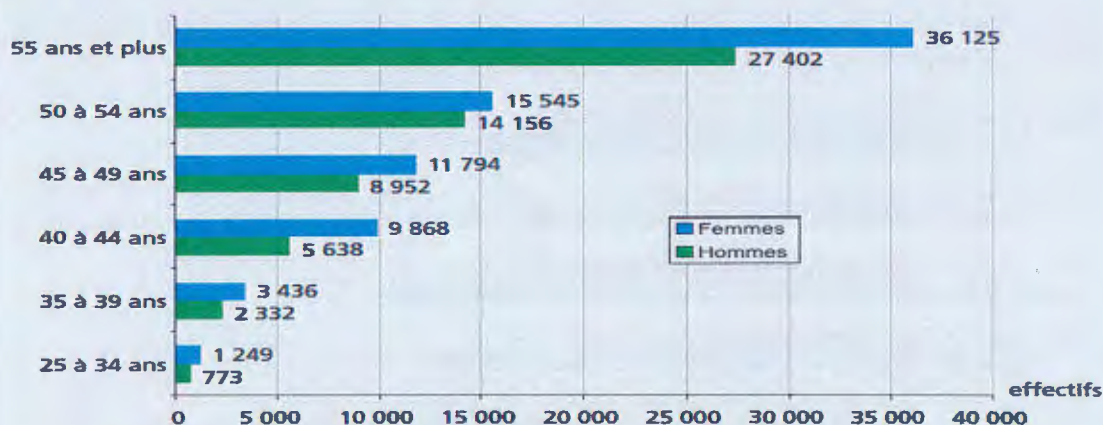
Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(\*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

18

### Répartition des bénéficiaires des versements GIPA effectués en 2012 selon l'âge et le sexe



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

Note de lecture : Parmi les 137 270 bénéficiaires de la GIPA versée en 2012, 36 125 sont des femmes de 55 ans et plus.



## Rémunérations

### 19 Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans les ministères en 2012

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant annuel moyen en euros	Montant annuel du premier décile en euros	Montant annuel médian en euros	Montant annuel du neuvième décile en euros
Hommes	67,0 %	1 463	260	938	3 250
Femmes	33,0 %	969	195	625	2 125

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données entre 2011 et 2012.

### 20 Répartition indiciaire des titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon le sexe au 31 décembre 2011

Indice majoré	Hommes	Femmes
<299	14 463	21 426
300-309	20 783	32 995
310-319	13 196	13 994
320-329	14 745	15 416
330-339	9 641	15 012
340-349	11 679	10 326
350-359	8 387	15 568
360-369	13 739	14 126
370-379	17 288	20 758
380-399	21 474	33 918
400-419	26 997	52 870
420-439	32 142	53 537
440-459	32 303	66 282
460-479	43 579	80 141
480-499	37 458	78 499
500-549	60 274	112 366
550-599	50 873	89 047
600-649	43 036	58 236
650-699	36 086	40 844
700-749	30 063	29 432
750-821	27 047	23 325
Hors échelle	58 708	31 530
Indéterminé	4 841	5 154
<b>Total</b>	<b>628 802</b>	<b>914 802</b>

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France entière. Agents sur un poste principal non annexe, présents au 31/12. Hors emplois aidés, hors maîtres du privé.

## Exposition aux risques professionnels

21

### Risques professionnels : part des agents exposés dans les trois versants de la fonction publique en 2010

(en %)

		FPE	FPT	FPH	Ensemble 3 FP		
					H	F	Total
Contraintes de rythme	Subir au moins trois contraintes de rythme de travail <sup>(1)</sup>	38,3	24,7	40,9	35,6	30,1	32,5
Contraintes physiques	Au moins une contrainte physique intense <sup>(2)</sup>	11,3	34,0	43,6	26,0	35,1	31,2
	Travail sur écran 20 h ou plus par semaine	30,9	21,2	12,5	18,3	23,2	21,1
Expositions aux produits chimiques et biologiques	Être exposé à au moins un produit chimique	13,8	33,4	55,2	29,1	38,9	34,7
	Être exposé à au moins un agent chimique cancérigène	9,3	5,0	6,3	11,0	3,0	6,4
	Être exposé à des agents biologiques	16,4	35,1	75,9	31,1	49,9	42,0
Contraintes psychosociales	Vivre en permanence ou régulièrement des situations de tension dans les rapports avec le public	10,3	9,3	16,7	11,6	11,5	11,6
	Vivre au travail au moins un comportement hostile actuellement	23,8	23,9	25,8	25,4	23,6	24,4

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion ; FPE : hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

(1) déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, cadence automatique d'une machine, autres contraintes techniques, dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, normes de production ou délais à respecter en une journée au plus, normes de production ou délais à respecter en une heure au plus, demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie, contrôle ou suivi informatisé.

(2) position debout ou platement 20 h ou plus par semaine, manutention manuelle de charges 20 h ou plus par semaine, gestes répétitifs 10 h ou plus par semaine, vibrations transmises aux membres supérieurs 10 h ou plus par semaine, contraintes posturales 2 h ou plus par semaine (à genoux, bras en l'air, accroupi ou en torsion).

## Organisation du temps de travail

22

### Effectifs physiques des agents civils des trois versants de la fonction publique par statut (\*), sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

	Total effectifs	Quotité indéterminée	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Effectifs à temps partiel	Effectifs à temps complet	Part des agents à temps partiel (en %)	CPA
<b>3 FP Ensemble</b>	<b>5 040 481</b>	<b>167 793</b>	<b>175 517</b>	<b>95 574</b>	<b>95 407</b>	<b>374 198</b>	<b>99 357</b>	<b>1 007 846</b>	<b>4 029 057</b>	<b>20,0</b>	<b>3 578</b>
Femmes	3 221 125	114 807	140 419	75 714	75 716	342 470	89 235	838 361	2 380 315	26,0	2 449
Hommes	1 819 356	52 986	35 098	19 860	691	31 728	10 122	169 485	1 648 742	9,3	1 129
<b>dont titulaires</b>	<b>3 786 576</b>	<b>38 789</b>	<b>76 466</b>	<b>43 469</b>	<b>43 226</b>	<b>306 099</b>	<b>82 452</b>	<b>590 501</b>	<b>3 192 919</b>	<b>15,6</b>	<b>3 156</b>
Femmes	2 398 491	30 034	65 757	36 110	35 938	285 139	75 258	528 236	1 868 058	22,0	2 197
Hommes	1 388 085	8 755	10 709	7 359	7 288	20 960	7 194	62 265	1 324 861	4,5	959

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

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

(\*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (voir le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013).

(1) Pour les non-titulaires, il peut s'agir de temps partiel non choisi.

(2) 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.

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

CPA : cessation progressive d'activité. Le dispositif est en voie d'extinction.

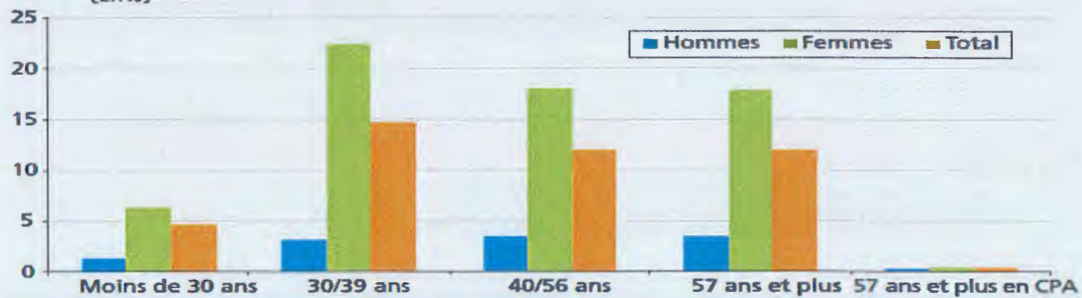
ns : non significatif.

## Organisation du temps de travail

23

Part des agents titulaires de la FPE à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

CPA : cessation progressive d'activité. En 2011, seuls les agents de 57 ans et plus sont concernés.

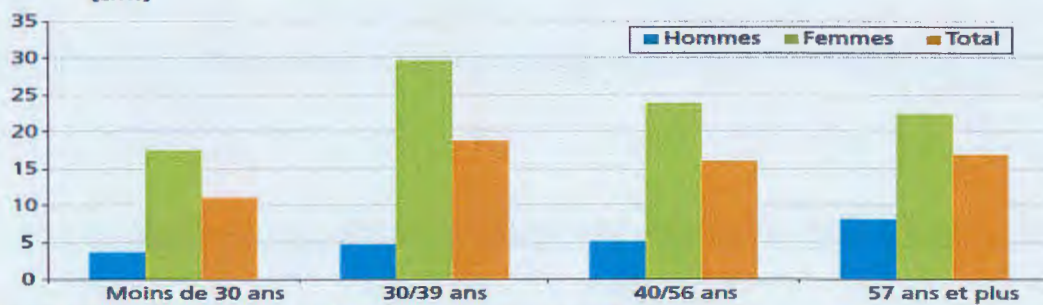
Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 1,4 % des hommes de moins de 30 ans, titulaires de la FPE, sont à temps partiel. 0,3 % des hommes de 57 ans et plus, titulaires de la FPE, sont en CPA.

24

Part des agents titulaires de la FPT à temps partiel ou en CPA <sup>(1)</sup>, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Le nombre de titulaires de la FPT en CPA est non significatif au 31 décembre 2011, le dispositif est en voie d'extinction.

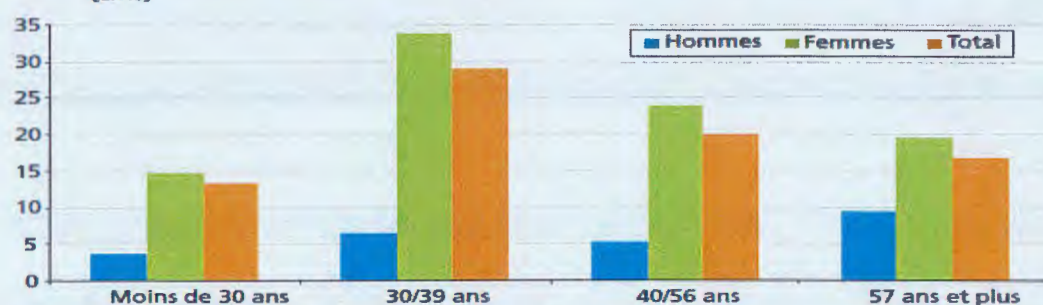
Note : le temps partiel doit être distingué du temps non complet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 3,6 % des hommes de moins de 30 ans, titulaires de la FPT, sont à temps partiel. 8,1 % des hommes de 57 ans et plus, titulaires de la FPT, sont à temps partiel.

25

Part des agents titulaires de la FPH à temps partiel ou en CPA <sup>(1)</sup>, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Le nombre de titulaires de la FPH en CPA est non significatif au 31 décembre 2011, le dispositif est en voie d'extinction.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 3,6 % des hommes de moins de 30 ans, titulaires de la FPH, sont à temps partiel. 9,5 % des hommes de 57 ans et plus, titulaires de la FPH, sont à temps partiel.

## Organisation du temps de travail

26

**Part des agents déclarant travailler au forfait dans les trois versants de la fonction publique par sexe en 2012**  
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble 3 FP
Hommes	7,5	4,2	9,5	6,6
Femmes	5,1	4,7	6,7	5,4
<b>Ensemble</b>	<b>6,3</b>	<b>4,5</b>	<b>7,4</b>	<b>5,9</b>

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.  
Champ : France métropolitaine.  
Note de lecture : 7,5 % des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2012.

## Congé parental

27

**Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre 2011<sup>(1)</sup>**  
[en %]

Sexe	
Hommes	4,2
Femmes	95,8
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>
Âge	
Moins de 30 ans	11,9
30 à 39 ans	75,0
40 à 49 ans	12,8
50 ans et plus	0,3
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>
Catégorie hiérarchique	
A+	0,8
A	72,0
B	11,6
C	15,6
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.  
Champ : Agents titulaires civils des ministères.  
Lecture : 95,8 % des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2011 sont des femmes et 75 % sont âgés de 30 à 39 ans.  
(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

28

**Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée au 31 décembre**  
[en %]

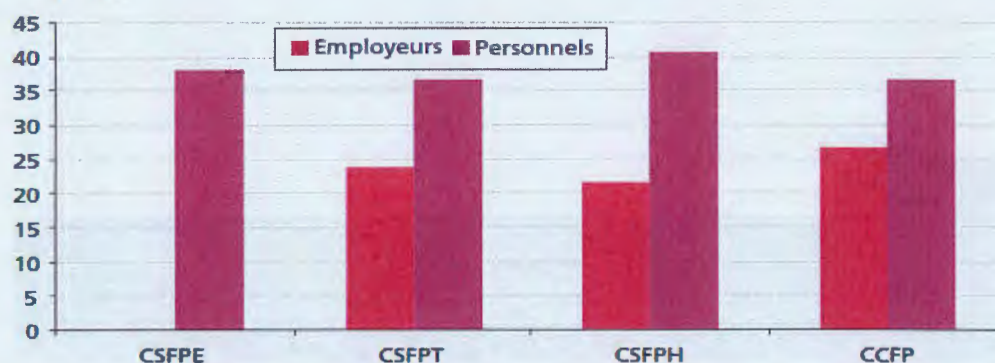
	2009	2010	2011 <sup>(1)</sup>
Moins d'un an	63,6	54,0	67,1
De 1 à 5 ans	35,3	24,8	31,8
De 5 à 10 ans	1,1	0,6	0,8
Plus de 10 ans	0,0	20,6	0,3
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.  
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, et en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.  
Lecture : 67 % des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2011 sont en congé parental depuis moins d'un an.

## Relations professionnelles et dialogue social

29

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 2013  
(en %)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

## Situation familiale

30

Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur  
(en %)

	Ensemble	3 FP	FPE	FPT	FPH	Privé <sup>(2)</sup>	Actif sans emploi ou inactif
Vit en couple <sup>(1)</sup>	63,6	69,2	70,0	68,4	68,7	69,3	57,2
dont : Sans enfant <sup>(2)</sup>	31,6	22,4	22,9	21,9	22,4	22,9	42,0
Famille traditionnelle <sup>(2)</sup>	28,5	41,8	42,8	41,2	40,7	41,2	13,4
Famille recomposée <sup>(2)</sup>	3,5	4,9	4,3	5,2	5,6	5,1	1,7
Ne vit pas en couple	36,4	30,8	30,0	31,6	31,3	30,7	42,8
dont : Sans enfant <sup>(2)</sup>	31,2	22,9	23,3	22,8	22,4	25,4	38,6
Famille monoparentale	5,2	7,9	6,7	8,9	8,9	5,4	4,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
dont : Sans enfant <sup>(2)</sup>	62,8	45,3	46,2	44,7	44,8	48,3	80,6
Avec enfants <sup>(2)</sup>	37,2	54,6	53,8	55,3	55,2	51,7	19,3
Avec enfants <sup>(2)</sup> de moins de 25 ans	34,1	52,7	52,3	52,8	53,3	50,1	14,6

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires, individus âgés de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Note de lecture : 22,4% des agents de la fonction publique hospitalière vivent en couple sans enfant dans le logement.

(1) En couple dans le ménage.

(2) Salariés du privé et travailleurs indépendants.

(3) Les enfants considérés ici sont les enfants, au sens du recensement (voir ci-dessous) cohabitants, sans limite d'âge. On entend par famille traditionnelle une famille, cohabitant dans le même logement, composée d'un couple d'individus âgés de 18 ans ou plus et d'enfants nés de leur union (quel que soit leur âge).

On entend par famille recomposée une famille, cohabitant dans le même logement, composée d'un couple d'individus âgés de 18 ans ou plus et d'au moins un enfant de l'un des conjoints né d'une autre union (quel que soit son âge).

**ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE**  
Chiffres-clés  
2014

Ces Chiffres-clés sont extraits du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2014*.

#### 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, dont la première édition est parue en 2014. Sont issues de ces rapports des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

#### OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime) et 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. 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.

#### REPERES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.

# Charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2014-2017

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,  
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE  
ET DE L'ÉNERGIE  
[www.developpement-durable.gouv.fr](http://www.developpement-durable.gouv.fr)



MINISTÈRE DU LOGEMENT,  
DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES  
ET DE LA RURALITÉ  
[www.territoires.gouv.fr](http://www.territoires.gouv.fr)

## Préambule

Les femmes représentent 47,7 % de la population active française, estimée à 26,3 millions de personnes par l'Insee en 2011. Si la place des femmes sur le marché du travail progresse depuis plusieurs années, cette progression reste nettement insuffisante et les inégalités de parcours professionnels persistent, y compris dans la fonction publique, tant dans les carrières et le déroulement des parcours professionnels, qu'en matière de rémunérations et de pensions.

Pourtant, le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, en son article 6 bis. Cette égalité, garantie aux femmes par la loi, reste encore à construire dans les faits.

Si l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes est désormais prise en compte dans les politiques publiques, les deux ministères, en s'appuyant sur le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, sur leurs feuilles de route et sur les échanges avec les organisations syndicales, souhaitent agir concrètement pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leurs services et de leurs établissements publics sous tutelle.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une question d'éthique et de justice. Il s'agit aussi d'œuvrer pour le développement durable et pour une fonction publique qui soit davantage à l'image de la société.

La présente charte marque la volonté du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et du ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité d'être particulièrement exemplaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elle s'inscrit dans la démarche initiée par les chartes ministérielles précédentes, dont la charte 2010-2013, ainsi que dans le cadre :

- de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- du projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes en cours d'examen par le Parlement et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013 par le Premier ministre, la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique et par l'ensemble des organisations syndicales représentatives ;
- de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique signée le 17 décembre 2013 par la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique et par le Défenseur des droits ;
- du plan d'action 2013-2017 vers une société de l'égalité réelle, validé par le comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes en date du 30 novembre 2012 ;
- des feuilles de route ministérielles.



## 1 - Objectif de la charte

Prendre des engagements et des mesures pour progresser résolument vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en :

- facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ;
- contribuant à renforcer la mixité des filières et des corps ;
- identifiant et supprimant les facteurs d'inégalité salariale ;
- promouvant des dispositifs non discriminants dans les déroulements de carrière.

## 2 - AXE 1 - Faire du dialogue social un élément structurant pour parvenir à l'égalité :

2.1 - *Mesure 1* - Rendre obligatoire, dans chaque structure dotée d'un comité technique, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'action visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes<sup>1</sup>.

- *en établissant annuellement des rapports de situation comparée relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (RSC) :*

Des rapports de situation comparée seront établis non seulement pour les ministères, en application du protocole du 8 mars 2013, mais également dans chaque direction générale, service à compétence nationale, service déconcentré et établissement public afin d'ouvrir un dialogue sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans chacune de ces structures.

- *en menant des études pluriannuelles sur des cohortes :*

Des études portant sur des cohortes permettront d'analyser sur le temps long les causes des distorsions entre les parcours professionnels des femmes et des hommes. Elles porteront par exemple sur le lien entre la carrière et la nature des postes occupés, les filières statutaires, la mobilité géographique ou fonctionnelle, les charges de famille, le temps partiel...

- *afin de construire des plans d'action visant à établir l'égalité :*

Les constats issus des rapports de situation comparée et des études pluriannuelles permettront de définir, dans le cadre du dialogue social, des plans d'action assortis d'objectifs mesurables visant à consolider l'égalité de traitement en matière de recrutement, tant initial, que de promotion interne, de déroulement de carrière, de rémunération, de formation et de conditions de vie au travail.

---

1 Cf. décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État, loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, art. 51, et arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

**2.2 - Mesure 2 - L'administration se fixera pour objectif d'atteindre, parmi ses membres, une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des différents collèges et instances auxquels elle participe.**

La parité sera recherchée s'agissant des représentants de l'administration dans les instances de concertation avec les représentants du personnel, mais aussi dans les différentes formations telles que commissions, comités, conseils et instances de gouvernance pour lesquels elle désigne des représentant-e-s ou des personnalités qualifiées.

### **3 - AXE 2 - Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels :**

**3.1 - Mesure 3 - Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.**

Des bilans de gestion sexués seront, dans un premier temps, réalisés annuellement pour les principaux corps des agents en poste aux ministères et seront rapidement étendus à l'ensemble des corps des agents en poste aux ministères.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes seront analysés et le moyen de les réduire sera recherché.

Le régime indemnitaire des agents en congé de maternité, de paternité ou d'adoption sera au moins maintenu.

**3.2 - Mesure 4 - Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Les systèmes de représentation sur les différences de genre, d'origine ou de religion sont de fait construits sur des stéréotypes, qui peuvent avoir des conséquences très réelles sur la vie professionnelle des agents concernés et sur la persistance d'un « plafond de verre ».

Les ministères contribueront donc pour leur part à la lutte contre les stéréotypes.

Cette action s'appuiera sur :

- la formation initiale et continue des agents à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations ;
- la communication ;

- la suppression des éléments de langage favorisant le maintien des stéréotypes, en particulier dans les nouveaux textes administratifs (décrets, circulaires, notes...), dans les fiches de poste et dans les titres et fonctions ;
- la mise en place d'un plan d'action pour assurer la mixité des filières administrative et technique, des corps et fonctions dans les ministères, quel que soit le statut des agents.

### **3.3 - Mesure 5 – Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement.**

En liaison avec les écoles sous tutelle, les ministères veilleront à assurer la mixité des viviers de recrutement pour garantir celle des filières, corps et fonctions dans nos ministères<sup>2</sup>.

Ils veilleront, en particulier, à poursuivre la féminisation des métiers traditionnellement occupés par des hommes, comme les ingénieurs et les techniciens.

Les jurys seront paritaires, tant pour les recrutements initiaux que pour les concours internes. Ils seront présidés alternativement par une femme et par un homme.

L'encadrement des écoles, les jurys et les représentants de l'administration dans les instances de concertation avec les représentants du personnel seront formés à l'objectivation des critères de sélection et à la lutte contre les stéréotypes.

Tous les cursus de formation initiale, de formation continue longue et de formation à la prise de poste comprendront une sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.

Pour toutes les catégories d'agents, les ministères s'assureront que, globalement, les pourcentages de femmes promues correspondent aux pourcentages qu'elles représentent dans les viviers.

Ils veilleront à anticiper les quotas de nomination de cadres dirigeants et de personnalités qualifiées dans les conseils d'administration prévus par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012<sup>3</sup>.

### **3.4 - Mesure 6 - Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel.**

Les ministères veilleront à rendre les formations accessibles aux personnes peu mobiles du fait d'engagements, de contraintes personnelles ou de responsabilités familiales,

---

2- Cf. loi n°: 2012-347 du 12 mars 2012, art. 55, et décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

3- Cf. loi n°2012-347 du 12 mars 2012, art. 52 et 56.

notamment en :

- favorisant les formations proches du lieu de travail ;
- portant une attention particulière aux lieux de formation outre-mer ;
- mandatant la Commission ministérielle de la formation professionnelle sur l'enjeu de l'accès des femmes à la formation.

### **3.5 - Mesure 7 - Supprimer les freins à l'avancement.**

Les ministères engageront une réflexion sur les raisons qui peuvent limiter les promotions et avancements des femmes.

Ils agiront sur les modalités d'organisation des concours et veilleront notamment à ce que les interruptions de carrière, l'âge, la situation familiale, la quotité de travail ne soient pas des facteurs discriminants pour les promotions.

### **3.6 - Mesure 8 – Présenter chaque année devant les CAP et CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents.**

Les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP), soutiens essentiels des progrès pour l'égalité entre les femmes et les hommes ces dernières années, poursuivront leurs travaux dans le souci 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'action de promotion de l'égalité.

### **3.7 - Mesure 9 – Les ministères accompagneront les femmes dans le déroulement de leur carrière.**

Les personnels d'encadrement seront sensibilisés à la nécessité d'inciter et d'aider les femmes à prendre des responsabilités croissantes.

Les ministères encourageront la création de réseaux pour traiter des questions liées aux carrières des femmes, et inciteront celles-ci à participer aux dispositifs de tutorat et de mentorat en cours de mise en place à destination des agents des ministères, femmes et hommes.

## **4 - AXE 3 - Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle :**

### **4.1 - Mesure 10 – Les ministères renforceront la lisibilité de leur politique familiale et d'action sociale à destination des parents de jeunes enfants.**

Ils mettront à leur disposition une information précise sur :

- les droits des parents de jeunes enfants, en particulier sur le congé de paternité et le congé parental ;
- sur les places de crèche disponibles, qu'il s'agisse de structures ministérielles ou de places réservées via les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) aux agents des ministères ;
- sur les aides à la garde d'enfant, le chèque emploi service universel, les offres de séjour et les aides pour les vacances, etc.

Le bilan social indiquera :

- le nombre de bénéficiaires par dispositif de congé, réparti entre les femmes et les hommes ;
- le nombre de berceaux subventionnés chaque année.

### **4.2 - Mesure 11 - Encourager l'utilisation du droit à congé de paternité et d'accueil de l'enfant .**

Un suivi des ayants droit sera entrepris via le rapport de situation comparée et présenté chaque année en comité technique.

### **4.3 - Mesure 12 – Mieux informer les agents sur les règles applicables en matière de congés familiaux et de travail à temps partiel et sur leurs effets en termes de carrière et de rémunération.**

Les agents qui connaissent une interruption de carrière bénéficieront d'un accompagnement.

Une attention particulière sera portée aux interruptions pour raison familiale (congé de maternité, congé parental, congé de solidarité familiale). Les agents qui le souhaitent se verront proposer un entretien professionnel avant et après le congé, l'accès, grâce à l'extranet, à l'actualité ministérielle, notamment aux publications internes, ainsi qu'à leur messagerie.

Pour toute interruption supérieure à six mois, un accompagnement sera proposé afin de faciliter la reprise de fonctions.

L'information aux agents, y compris non titulaires, sur leurs droits à congé pour raisons familiales sera renforcée.

Le temps de travail à temps partiel ne devra pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les ministères engageront une réflexion et des formations visant à améliorer la gestion et l'encadrement des personnes à temps partiel, qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes.

#### **4.4 - Mesure 13 -- Organisation du temps de travail : veiller à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.**

Les ministères veilleront à assurer à toutes et à tous un meilleur équilibre des temps de vie.

Une charte des temps sera publiée en administration centrale et dans les services déconcentrés. Elle posera le principe que, sauf urgence, les réunions tôt le matin ou tard le soir ou le mercredi après-midi seront prohibées et inclura une réflexion sur l'usage raisonné des messageries et technologies de l'information et de la communication.

Cette charte sera annexée aux règlements intérieurs.

### **5 - AXE 4 - Prévenir et prendre en charge toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.**

#### **5.1 - Mesure 14 -- Prévenir et prendre en charge toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.**

Les ministères actualiseront les fiches de procédure déjà disponibles, rédigeront un guide à l'usage des agents et conduiront des actions de formation et de communication sur ce sujet<sup>4</sup>.

### **6 - Mise en œuvre de la charte**

- **Les ministères mettront en place, outre une équipe dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations, un réseau de référents et un médiateur :**

Les ministères ont d'ores et déjà nommé une haute fonctionnaire en charge de l'égalité

---

<sup>4</sup> Cf. loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et circulaire n° SE1-2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.

des droits entre les femmes et les hommes et de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, ainsi qu'une chargée de mission. Ces deux postes sont à plein temps.

Ils ont mis en place un réseau de référents en administration centrale et dans les services déconcentrés.

Ce réseau a vocation à être étendu aux établissements publics sous tutelle. Il fera l'objet de réunions régulières. Un espace partagé sera mis en place afin de favoriser la circulation de l'information et le partage de bonnes pratiques.

Ce dispositif vise à assurer l'égalité et prévenir les discriminations. Il n'en demeure pas moins que peuvent encore se produire des situations contraires à l'éthique et aux objectifs visés par la présente charte.

Pour ces cas individuels, où la prévention aurait échoué, la haute fonctionnaire à l'égalité des droits assurera une fonction de médiatrice, et aura pour mission de proposer si nécessaire des mesures correctives individuelles ou collectives. Les situations individuelles feront au préalable l'objet d'une instruction par la directrice ou le directeur général-e ou la directrice ou le directeur régional-e dont dépend l'agent demandant l'intervention du médiateur.

- **Les représentants du personnel seront étroitement associés à la mise en œuvre de la présente charte. Cette mise en œuvre fera l'objet d'un plan d'action, d'un plan de communication et d'une évaluation :**

Le groupe de travail avec les représentants du personnel qui a préparé la présente charte sera pérennisé pour assurer le suivi de sa mise en œuvre.

Il sera présidé par la haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits et de la lutte contre les discriminations.

La charte sera assortie d'un plan d'action et d'un plan de communication.

Le bilan de sa mise en œuvre sera présenté annuellement au comité technique ministériel, en même temps que le rapport de situation comparée des ministères.

L'évaluation de la politique d'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations sera réalisée par le Conseil général de l'écologie et du développement durable.

## **7 - Périmètre d'application de la charte**

- **Pour les agents des ministères affectés dans une direction départementale interministérielle :**

**Les agents des ministères affectés dans les directions départementales interministérielles bénéficieront pleinement des dispositions de la présente charte qui sont compatibles avec les modalités de gestion des ressources humaines définies par le décret n° 2009-1484 du 3 décembre 2009 relatif aux directions départementales interministérielles.**

- **Pour les établissements publics sous tutelle :**

**Les établissements publics sous tutelle des ministères seront pleinement inscrits dans le périmètre de la charte :**

Nos ministères exercent la tutelle de cent six établissements publics, qui font pleinement partie du périmètre de la présente charte.

À ce titre, tous les contrats d'objectifs et de performance qui seront signés entre les ministères et les établissements comprendront un chapitre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.

La formation à l'égalité professionnelle mise en place pour les agents du ministère sera ouverte aux agents des établissements publics, qui seront invités à désigner des correspondants à l'égalité et à la diversité. Ceux-ci seront membres de plein droit du réseau des référents mis en place par les ministères.

Les ministères veilleront à la publication des rapports de situation comparée et au respect des engagements pris dans les plans d'action associés, ainsi que des quotas de nominations dans les équipes de direction et les instances de gouvernance des établissements.

Les bonnes pratiques seront mises en commun, notamment via le réseau des référents à l'égalité professionnelle et le réseau des responsables des ressources humaines des établissements en cours de constitution.

La ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie



Ségolène ROYAL

La ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité



Sylvia PINEL

Sylvia PINEL

Le secrétaire d'État chargé des transports, de la mer et de la pêche



Alain VIDALIES

Alain VIDALIES