



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES ET DE LA RELANCE

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE POUR LE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE CATÉGORIE C

ANNÉE 2020

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

Durée : 3 h 00 - Coefficient : 2

Résolution de cas pratiques permettant de vérifier l'aptitude du candidat à présenter les éléments d'un dossier et pouvant comporter la réponse à des questions sur ce dossier, la rédaction d'un document, la mise au point d'un tableau de chiffres.

Code matière : 106

Toute note inférieure à 5/20 est éliminatoire.

Recommandations importantes

Le candidat trouvera au verso la manière de servir la copie dédiée.

Sous peine d'annulation, en dehors du volet rabattable d'en-tête, les copies doivent être totalement anonymes et ne comporter aucun élément d'identification tels que nom, prénom, signature, paraphe, localisation, initiale, numéro ou tout autre indication, même fictive, étrangère au traitement du sujet.

Sur les copies, les candidats devront écrire et souligner si nécessaire au stylo bille, plume ou feutre de couleur noire et bleue uniquement. De même, l'utilisation de crayon surligneur est interdite.

Il devra obligatoirement se conformer aux directives données.

Tournez la page S.V.P.

Le candidat devra compléter l'intérieur du volet rabattable des informations demandées et se conformer aux instructions données

Nom de naissance

Prénom usuel

ÉTiquETTE D'IDENTIFICATION

Journal, mois et année

Signature obligatoire

Numéro de candidature

À compléter par le candidat

Ne rabattre le cache qu'en présence d'un membre de la commission de surveillance

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Faire comme ceci

Ne pas faire

Axe de lecture code à barres candidat

Axe de lecture code à barres candidat

Concours externe - interne - professionnel - ou examen professionnel ⁽¹⁾
(1) Rayer les mentions inutiles

Pour l'emploi de : **Personnels de catégorie C**

Épreuve n° :

Matière : **Cas pratiques**

Date :

Nombre d'intercalaires supplémentaires :

Préciser éventuellement le nombre d'intercalaires supplémentaires

RÉSERVÉ À L'ADMINISTRATION

À L'ATTENTION DU CORRECTEUR

Pour remplir ce document :
Utilisez un stylo ou une pointe feutre de couleur NOIRE ou BLEUE.

EXEMPLE DE MARQUAGE :

Faire comme ceci

Ne pas faire

Pour porter votre note, cochez les gélules correspondantes.

Reportez la note dans les zones **NOTE / 20** et dans le cadre **A**.

En cas d'erreur de codification dans le report des notes cochez la case **erreur** et reportez la note dans le cadre **B**.

À L'ATTENTION DU CANDIDAT

En dehors de la zone d'identification rabattable, les copies doivent être totalement anonymes et ne comporter aucun élément d'identification tel que nom, prénom, signature, paraphe, localisation, initiale, numéro, ou toute autre indication même fictive étrangère au traitement du sujet.

Il est demandé aux candidats d'écrire et de souligner si nécessaire au stylo bille, plume ou feutre, de couleur noire ou bleue uniquement. Une autre couleur pourrait être considérée comme un signe distinctif par le jury, auquel cas la note de zéro serait attribuée. De même, l'utilisation de crayon surligneur est interdite.

Les étiquettes d'identification codes à barres, destinées à permettre à l'administration d'identifier votre copie, ne doivent être détachées et collées dans les deux cadres prévus à cet effet qu'en présence d'un membre de la commission de surveillance.

Suivre les instructions données pour les étiquettes d'identification

NOTE / 20

NOTE / 20

EN AUCUN CAS, LE CANDIDAT NE FERMERA LE VOLET RABATTABLE AVANT D'Y AVOIR ÉTÉ AUTORISÉ PAR LA COMMISSION DE SURVEILLANCE

SUJET

Les candidates et candidats peuvent avoir à leur disposition sur la table de concours, le matériel d'écriture, une règle, un correcteur et des surligneurs.

Les candidates et candidats sont autorisé(e)s à utiliser les matériels spécifiques suivants :

- les calculatrices non programmables sans mémoire alphanumérique et les calculatrices avec mémoire alphanumérique et/ou avec écran graphique qui disposent d'une fonctionnalité « mode examen ».

Sont interdits, l'usage des téléphones portables ainsi que les montres et/ou tout autres objets et accessoires connectés ainsi que l'utilisation de toute documentation.

TRAVAIL À EFFECTUER

I – À PARTIR DU FONDS DOCUMENTAIRE RÉPONDEZ AUX QUESTIONS SUIVANTES

1. Définissez et illustrez la notion d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Répondez en 5 lignes au maximum.
2. Exposez en 10 lignes au maximum, les raisons pour lesquelles les ministères économiques et financiers ont souhaité obtenir le label Égalité professionnelle ainsi que les actions mises en œuvre dans ce cadre.
3. En quoi la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique est désormais une priorité ? Vous exposerez notamment les engagements pris en ce sens en 15 lignes au maximum.
4. Exposez en 10 lignes au maximum les principaux points de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

II – APPLICATIONS

1. Sur la base des informations du document n° 4 relatives aux rémunérations dans la fonction publique :
 - a) Établissez un graphique de type histogramme faisant apparaître le salaire net mensuel moyen des femmes et des hommes dans les trois versants de la fonction publique : État (FPE), territoriale (FPT) et hospitalière (FPH).
Vous porterez en abscisse chaque versant de la fonction publique avec distinction des données femmes/hommes et en ordonnée, la valeur de la rémunération nette mensuelle en euros.
 - b) Calculez, en pourcentage arrondi à deux décimales, la différence éventuelle de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de chaque versant de la fonction publique.

Commentez la représentation graphique du a) et expliquez les résultats obtenus au b).

2. Sur la base du tableau du document n° 7 relatif aux effectifs physiques de la fonction publique par catégories socioprofessionnelle et hiérarchique :

Calculez à l'unité la plus proche et pour l'ensemble de la fonction publique, le nombre de femmes parmi les effectifs physiques de chaque catégorie hiérarchique.

3. Sur la base du tableau du document n° 7 relatif aux effectifs physiques de la fonction publique par sexe et quotité de travail :

a) Quelles sont pour la fonction publique dans son ensemble d'une part, et pour les seuls agents ayant le statut de fonctionnaire d'autre part, les proportions de femmes et d'hommes exerçant leur activité à temps partiel ?

b) Calculez, en pourcentage arrondi à l'unité la plus proche, parmi les agents de l'ensemble de la fonction publique ayant le statut de fonctionnaire et exerçant une activité à temps partiel, les proportions de femmes et d'hommes dont la quotité de temps de travail est supérieure ou égale à 80 %.

c) Quelles sont dans la fonction publique, les quotités de temps partiel les plus sollicitées par les femmes ?

Quelles peuvent en être les raisons ? Vous répondez en deux à trois lignes maximum.

III – RÉDACTION

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrite dans la Constitution de la V^{ème} République.

À l'aide du fonds documentaire et de votre réflexion personnelle, vous exposerez en deux pages les actions qui ont été mises en œuvre dans la fonction publique pour garantir ce principe et celles qui pourraient, à l'avenir, encourager l'exemplarité dans ce domaine.

Liste des documents

- Document n° 1 Communiqué de presse des ministères économiques et financiers sur l'obtention du label Égalité professionnelle – 7 mars 2018 (1 page)
- Document n° 2 Extraits de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Ministère de l'action et des comptes publics – 30 novembre 2018 (2 pages)
- Document n° 3 « La vie professionnelle des parents (et surtout des femmes) bouleversée par les enfants, selon l'Insee » – 20 minutes – 6 mars 2020 (2 pages)
- Document n° 4 Extraits du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et chiffres-clés Édition 2018 – DGAFF – mars 2019 (3 pages)
- Document n° 5 Extraits de la circulaire relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique – Ministère de l'action et des comptes publics – 9 mars 2018 (3 pages)
- Document n° 6 Infographies journée internationale des droits des femmes – Portail de la Fonction publique – DGAFF – 8 mars 2020 (2 pages)
- Document n° 7 Extraits du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique Édition 2018 – DGAFF – mars 2019 (3 pages)
- Document n° 8 Extraits du site www.vie-publique.fr – Égalité professionnelle : les nouveautés issues de la loi de transformation de la fonction publique – 31 décembre 2019 (2 pages)
- Document n° 9 Extraits du site www.liberation.fr – « Où en est on de l'égalité salariale femme-homme dans la fonction publique ? » – 13 mars 2018 (2 pages)

Le fonds documentaire comporte 20 pages.

Communiqué de presse des ministères économiques et financiers sur l'obtention du label Égalité professionnelle – 7 mars 2018



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
ET DES FINANCES

MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

Paris, le 7 mars 2018
N° 372/185

**Les ministères économiques et financiers obtiennent
le label Égalité professionnelle
et le maintien du label Diversité**

Première administration d'Etat à obtenir la double labellisation Diversité et Égalité professionnelle sur la totalité de son périmètre, les ministères économiques et financiers, soit plus de 140 000 agents, ont fait depuis plusieurs années de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une priorité.

Cet engagement s'est traduit, en 2010, par l'attribution du label Diversité et la mise en place de nombreux plans d'action, notamment sur la santé, la lutte contre l'homophobie et l'égalité professionnelle.

Après un audit de l'AFNOR en octobre dernier, la commission de labellisation du label Égalité professionnelle, composée de représentants de l'administration, des employeurs et des organisations syndicales, s'est réunie le 13 février 2018 pour examiner la candidature des deux ministères et l'a validée.

L'attribution du label Égalité professionnelle consacre l'engagement ministériel dans ce domaine qui s'inscrit dans la durée. Il a permis d'intégrer les principes d'égalité de traitement dans les processus de ressources humaines, de déployer des formations de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et de progresser dans la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle grâce à la mise en œuvre du télétravail et à la promotion des chartes du temps. Les deux ministères ont en outre amorcé une sensibilisation sur les violences faites aux femmes et élaboré un guide de référence à l'usage des agents et des managers. La création du réseau « Femmes de Bercy » témoigne également de la mobilisation des femmes pour favoriser le déroulement de leur carrière.

Les ministères économiques et financiers souhaitent amplifier les travaux sur l'égalité professionnelle en élaborant un nouveau plan s'appuyant sur une démarche collaborative et ouverte qui favorise l'implication de tous et la mise en œuvre de mesures concrètes.

Extraits de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Ministère de l'action et des comptes publics – 30 novembre 2018

(...)

Préambule

La Constitution de la V^{ème} République prévoit dans son article 1^{er} que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles.

Le principe de l'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations entre les agentes et les agents publics est consacré par l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, depuis sa modification par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En signant le 8 mars 2013 à l'unanimité l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les employeurs publics et les organisations syndicales ont engagé une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités et établissements publics.

Dans le prolongement de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012, qui a instauré un dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction des trois versants de la fonction publique, et en application de cet accord, de nombreuses mesures ont été prises pour faire évoluer le dialogue social, la gestion des ressources humaines et les cultures administratives.

L'ensemble des mesures législatives ou réglementaires nécessaires à la mise en œuvre des stipulations de l'accord de 2013 ont été prises. La dernière à entrer en vigueur interviendra lors des élections professionnelles en fin d'année, avec l'application pour la première fois des règles de composition équilibrée des instances de concertation.

Des progrès notables ont été réalisés depuis cinq ans en matière de parité des jurys et comités de sélection, de nominations sur les emplois de direction, de renforcement des congés familiaux et d'amélioration des conditions de travail et d'articulation des temps de vie.

En même temps, les employeurs publics doivent être exemplaires, poursuivre et amplifier leurs mesures en matière d'égalité salariale et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes et s'engager résolument dans la prévention et le traitement de toutes les formes de violences sexuelles, de harcèlement et d'agissements et d'ambiances sexistes sur le lieu de travail.

Conformément à l'engagement du Président de la République en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, érigée en « grande cause du quinquennat » et en cohérence avec les orientations définies par le Premier ministre lors du Comité interministériel à l'égalité du 8 mars 2018, un nouveau cap doit être franchi dans la fonction publique.

S'appuyant sur le bilan de la mise en œuvre du protocole d'accord de 2013, une concertation relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été lancée, le 9 mars 2018, dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique.

Cette concertation, structurée autour de cinq thématiques définies en lien avec les organisations syndicales et les employeurs publics, a donné lieu à six groupes de travail réunis entre mars et juillet 2018. Face à la volonté partagée par l'ensemble des acteurs de faire progresser l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le Gouvernement a ouvert le 10 septembre 2018 un cycle de négociation afin de pérenniser les acquis de l'accord de 2013, veiller à la mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle au sein des employeurs des trois versants de la fonction publique et aller plus loin en matière de prévention et de traitement des situations d'inégalités ou de violences entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. L'objectif est d'intégrer des mesures

contraignantes dans le projet de loi sur la fonction publique prévu au 1^{er} semestre 2019 et d'obtenir des résultats tangibles avant 2022.

Prenant appui sur les échanges nourris et constructifs qui ont eu lieu lors de la concertation, puis de la négociation, le présent accord est structuré autour de cinq axes :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

L'ambition du Gouvernement et des signataires du présent accord est de transformer durablement les pratiques et de parvenir à des résultats concrets et mesurables, en s'appuyant notamment sur des plans d'actions obligatoires, contraignants, pouvant donner lieu à sanction en cas de non-respect des obligations fixées ainsi que sur des actions précises et opérationnelles et des calendriers volontaristes.

Parallèlement, l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'une démarche intégrée. C'est un principe fondamental si nous voulons progresser. La situation respective des femmes et des hommes fera ainsi l'objet d'un examen attentif visant à assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le cadre des quatre chantiers engagés par le Gouvernement au titre de la refondation du contrat social avec les agents publics, et plus largement dans le cadre des futures réformes ayant un impact sur les conditions d'emploi des agents publics, notamment dans celle relative aux retraites.

Le présent accord reprend et renforce les dispositions du protocole d'accord du 8 mars 2013, lequel est annexé au présent accord.

Le Gouvernement s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions dans les trois versants de la fonction publique afin que l'ensemble des agents publics en bénéficie.

L'ensemble des employeurs publics s'engagent de manière déterminée à mettre en œuvre ces dispositions à tous les niveaux pertinents.

Les modalités de mise en œuvre et de suivi du présent accord seront définies dans le cadre d'un comité de suivi associant l'État, les employeurs publics territoriaux et hospitaliers et les organisations syndicales signataires du présent accord. Ce comité de suivi se réunira au moins une fois par semestre.

A l'issue de la phase d'élaboration par les employeurs publics des plans d'actions susmentionnés, soit au premier semestre 2021, un bilan de la mise en œuvre de cette obligation législative sera dressé en comité de suivi. Le Gouvernement s'engage à examiner les propositions d'évolution qui pourraient ressortir de ce bilan, et qui auraient vocation à s'appliquer à tout ou partie des trois versants de la fonction publique.

L'état d'avancement de la mise en œuvre du présent accord sera également précisé dans le cadre du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle, présenté au Conseil commun de la fonction publique et adressé au Parlement.

(...)

« La vie professionnelle des parents (et surtout des femmes) bouleversée par les enfants, selon l'Insee » – 20 minutes – 6 mars 2020

ETUDE Les femmes sont notamment plus nombreuses à se mettre à temps partiel

- L'Insee publie ce vendredi une étude sur les relations entre vie professionnelle et vie familiale.
- Les femmes qui ont une charge familiale ont tendance à moins être en emploi que les hommes dans la même situation.
- Pour équilibrer les choses, certains demandent par exemple un allongement du congé paternité.

« Pas besoin de faire de trop long discours/ça change tout dedans, ça change tout autour ». Avec sa chanson *Sarbacane*, Francis Cabrel nous rappelle à quel point devenir parent est un énorme bouleversement pour la vie quotidienne. C'est ce que confirme – dans un ton moins lyrique – une étude de l'Insee publiée ce vendredi. Près de 20 000 personnes (salariées ou dont le dernier emploi était un emploi salarié) âgées de 25 à 49 ans, et ayant des « responsabilités familiales »¹, ont été interrogées en 2018 sur leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le principal constat : l'impact n'est pas du tout le même pour les femmes ou pour les hommes. Ainsi, lorsque les hommes ont des responsabilités familiales, ils sont en emploi dans 91 % des cas, contre 82 % s'ils n'ont pas une charge familiale. Chez les femmes, c'est l'inverse : seulement 76 % des femmes qui doivent s'occuper d'enfants sont en emploi, alors que celles qui n'ont pas cette contrainte travaillent à 84 %. Ce constat est valable quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, la situation du conjoint, et même l'âge ou le nombre d'enfants. Comment expliquer une telle différence ?

Des ajustements plus difficiles pour les femmes moins qualifiées

Interrogé par *20 Minutes*, l'Insee apporte une réponse prudente. Concernant les hommes, l'institut avance trois hypothèses : « D'abord, la parentalité pourrait avoir un effet positif sur l'emploi : être père rendrait les hommes plus productifs sur le marché de l'emploi ou serait valorisé sur le marché du travail. Ensuite, les hommes attendraient d'être établis professionnellement pour avoir un enfant. Enfin, le rôle d'un troisième facteur, des problèmes de santé par exemple, qui jouerait à la fois sur le fait d'être en emploi et sur le fait d'avoir un enfant. »

Pour les femmes, là aussi, « l'étude ne permet pas de conclure », indique l'Insee. A nouveau, plusieurs hypothèses sont avancées : « le fait que les femmes sont en retrait de l'emploi quand elles ont des responsabilités familiales peut traduire des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, qu'elles soient du côté de l'emploi (conditions de travail peu flexibles, salaires bas) ou des modes de garde (mais l'étude ne se limite pas aux parents d'enfants en bas âge) ou résulter de décisions des parents. »

Illustration : chez les femmes, l'effet des responsabilités familiales est particulièrement marqué chez les ouvrières. « Seules 54 % des ouvrières qui ont des responsabilités familiales sont en emploi, contre 74 % de celles qui n'en ont pas » relève l'Insee. Pour les femmes cadres, la différence est beaucoup moins marquée (90 % en emploi avec responsabilités, 94 % sans). Cet écart entre catégories socioprofessionnelles provient du fait que les ouvrières ou les employées ont en général moins de possibilités d'adapter leurs horaires que les cadres. Beaucoup n'ont donc pas d'autre choix

¹ L'Insee définit les « responsabilités familiales » comme « le fait de vivre avec un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans (le sien ou celui de son conjoint) ou de s'occuper régulièrement d'un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans qui ne vivent pas avec soi ».

que d'arrêter de travailler au moment de l'arrivée d'un enfant.

Une charge qui pèse sur les femmes

Les différences entre hommes et femmes ne s'arrêtent pas là. Lorsqu'on regarde uniquement les personnes qui doivent concilier un emploi et des responsabilités familiales, on constate que ce sont les femmes qui font le plus d'ajustements. En effet, seulement 3 % des hommes cadres déclarent que la conséquence principale de la « charge » familiale est une réduction de leur temps de travail. Chez les femmes cadres, cette proportion est presque 7 fois plus élevée : 20 % d'entre elles déclarent devoir travailler moins pour s'occuper des enfants, souvent en se mettant à temps partiel.

Encore plus révélateur : l'Insee a également demandé aux salariés si le fait d'avoir un conjoint à leur côté permettait de mieux gérer les responsabilités familiales. Chez les hommes seuls, l'effet est clair : ils sont beaucoup plus nombreux que ceux en couple à déclarer des conséquences sur leur vie professionnelle. En revanche, « il n'y a pas d'effet significatif pour les femmes » relève l'Insee. Ce qui signifie que même en couple, c'est la femme qui subit le plus les responsabilités familiales.

Ces différences sont d'autant plus préjudiciables que les femmes, comme les hommes, éprouvent exactement les mêmes difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale. « Les difficultés les plus citées concernent le temps (41 % au global), qu'il s'agisse de la durée des journées de travail, des horaires imprévisibles, fluctuants ou décalés, ou encore des trajets domicile-travail » relèvent les auteurs de l'étude. Autrement dit, et pour paraphraser Florence Foresti, il n'y a pas de « gêne du parc » chez les femmes qui les prédestinerait à mieux faire face aux contraintes engendrées par les enfants. Pour corriger ce déséquilibre, nombreux sont ceux qui réclament par exemple un allongement du congé paternité, pour l'instant fixé à 11 jours calendaires. « Si vous augmentez le congé paternité, vous rendez les femmes moins seules face aux discriminations liées à la grossesse, puisque les hommes sont aussi amenés à s'absenter de l'entreprise » explique ainsi à France Inter Céline Lazorthes, fondatrice de Leetchi.

Extraits du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et chiffres-clés Édition 2018 – DGAFP – mars 2019

Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2018

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

La fonction publique compte 5,48 millions d'agents, soit 20 % de l'emploi total en France.

En 2016, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes (46 % dans le secteur privé). Ce taux est de 55 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 78 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Par catégorie hiérarchique

Dans la fonction publique, les femmes représentent 64 % des effectifs de catégorie A, 56 % de catégorie B, et 63 % de catégorie C.

Dans la FPE, 62 % des agents de catégorie A sont des femmes, 42 % en catégorie B et 53 % en catégorie C.

La FPT compte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 61 % en catégorie C.

La FPH compte 74 % de femmes en catégorie A, 82 % en catégorie B et 78 % en catégorie C.

Dans les emplois de direction

Parmi les 122 159 postes dans les corps et emplois A+, 41 % sont occupés par des femmes. Elles représentent 36 % des 21 743 postes dans les corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD). Les femmes représentent 33 % des ESD de la FPE, 31 % des ESD de la FPT et 48 % des ESD de la FPH.

Parmi les 104 488 agents fonctionnaires et contractuels A+ de la FPE, 39 % sont des femmes. Elles représentent 33 % des 10 606 agents de l'encadrement supérieur et des emplois de direction (parmi eux, 25 % des 471 agents dans les corps et emplois à la décision du Gouvernement), 58 % des 12 513 agents des corps d'inspection, contrôle et expertise et 37 % des 81 369 agents de l'enseignement supérieur, recherche et assimilés. On compte 66 % de femmes dans les corps et emplois des juridictions judiciaires, ainsi que 48 % des recteurs, 21 % des secrétaires généraux et 34 % des directeurs d'administration centrale, 23 % des ambassadeurs, 16 % des préfets.

Dans la FPT, les femmes représentent 55 % des 11 152 agents A+.

Dans la FPH, les femmes représentent 48 % des 5 519 agents A+, 48 % des 2 610 agents du corps des directeurs d'hôpitaux (DH), dont 27 % des DH nommés sur emplois fonctionnels, 48 % de DH hors classe et 55 % de DH classe normale.

Dans les trois versants de la fonction publique, les hommes sont systématiquement plus âgés que les femmes dans les emplois A+ (+1,8 an dans la FPE, + 3,5 ans dans la FPT et 4,2 ans dans la FPH). La part des femmes est systématiquement supérieure chez les moins de 30 ans, et inférieure chez les plus de 50 ans (-7,6 ans dans la FPE, -11,5 ans dans la FPT et -15 ans dans la FPH), ce qui semble démontrer une féminisation récente des emplois supérieurs.

Par ministères, filières et métiers

Le ministère le plus féminisé est l'Éducation nationale (83 % des professeurs des écoles sont des femmes), et le moins féminisés les Armées (22 %).

Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale et médico-sociale (95%), administrative (82 %), médico-technique (78 %) et animation (72 %). Les filières les moins féminisées sont les filières Incendie et secours (5 %), Sécurité -Police municipale (23 %).

Dans la fonction publique hospitalière, les filières administrative et soignante comptent respectivement 90 % et 87 % de femmes, alors que la filière « technique ouvrière » ne compte que 35 % de femmes.

Fonctionnaires et contractuels

La fonction publique compte 64 % de femmes parmi les fonctionnaires et 67 % parmi les contractuels : 60 % de fonctionnaires et 61 % de contractuels dans la FPE (53 % et 63 % hors enseignants) ; 59 % de fonctionnaires et 67 % de contractuels dans la FPT ; 81 % de fonctionnaires et 78 % de contractuels dans la FPH.

Par âge

Dans la fonction publique, la moyenne d'âge est de 41,5 ans pour les femmes et de 40,4 ans pour les hommes : dans la FPE, 43,1 ans pour les femmes et 41,7 ans pour les hommes ; dans la FPT, 45,3 ans pour les femmes et 45,0 ans pour les hommes ; dans la FPH, 41,4 ans pour les femmes et 43,3 ans pour les hommes.

Travailleurs handicapés

Dans la fonction publique, 62 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes : 61 % dans la FPE, 56 % dans la FPT, et 77 % dans la FPH.

Par niveau de diplôme

52 % des agents de la fonction publique ont un diplôme de l'enseignement supérieur (54 % des femmes et 48 % des hommes), contre 36 % dans le secteur privé (38 % des femmes et 34 % des hommes). 72 % des agents de la FPE (78 % des femmes et 63 % des hommes) ; 27 % dans la FPT (28 % des femmes et 23 % des hommes) ; 50 % dans la FPH (49 % des femmes et 54 % des hommes).

Recrutements externes, changements de statut et mobilité

Dans la FPE, en 2016, **40 209 recrutements externes ont été effectués, dont 62 % de femmes.**

Les femmes réussissent mieux que les hommes le concours d'accès aux postes de catégorie A (59 % de femmes parmi les présents et 70 % parmi les recrutés), moins bien en catégories B (50 % de femmes parmi les présents et 45 % parmi les recrutés) et C (58 % de femmes parmi les présents et 42 % parmi les recrutés). Concernant la catégorie A, les femmes sont notamment plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (67 % de femmes parmi les candidats présents), où les recrutements sont majoritairement féminins (72 % des lauréats). En 2017, au concours externe de l'ENA, 15 femmes et 25 hommes ont été reçus (pour 221 femmes et 307 hommes présents) ; 14 femmes et 17 hommes au concours interne ; 2 femmes et 6 hommes (pour 22 femmes et 43 hommes présents) au troisième concours. Sur les 79 lauréats externes, internes et troisième concours, 31 sont des femmes et 48 sont des hommes (39 % de femmes).

Mobilité : 5,7 % des agents de la fonction publique ont changé d'employeur entre 2015 et 2016 : 5,6 % de femmes et 5,9 % d'hommes.

Mobilité géographique (changement de zone d'emploi) : elle a concerné entre 2015 et 2016, 6,9 % des femmes et 7,7 % des hommes dans la FPE ; 2,0 % des femmes et 1,9 % des hommes dans la FPT ; 2,9 % des femmes et 4,4 % des hommes dans la FPH.

Changement de catégorie hiérarchique : 0,9 % des femmes et 0,9 % des hommes ont changé de catégorie hiérarchique en 2016.

Retraite

Sur les 59 518 fonctionnaires civils de la FPE (y compris la Poste et Orange) dont la pension est entrée en paiement en 2017, 53 % étaient des femmes ; dans la FPT, sur 40 796 fonctionnaires, **54 % étaient des femmes** ; et dans la FPH, sur 25 470 fonctionnaires, **78 % de femmes.**

Le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2017 était, dans la FPE (pensions civiles, y compris la Poste et Orange), de **2 059 euros pour les femmes et 2 330 euros pour les hommes** ; dans la FPT (CNRACL), de **1 235 euros pour les femmes et 1 414 pour les hommes** ; et pour la FPH (CNRACL) de **1 563 euros pour les femmes et 1 671 euros pour les hommes.**

Rémunérations

En 2016, le salaire net mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein annualisé) est, dans la FPE, de **2 351 euros pour les femmes et 2 742 euros pour les hommes** ; dans la FPT de **1 826 euros pour les femmes et 2 008 euros pour les hommes** ; dans la FPH de **2 134 euros pour les femmes et de 2 689 euros pour les hommes** (pour le secteur hospitalier public : **de 2 186 euros pour les femmes et 2 769 euros pour les hommes** ; et pour le secteur social et médico-social **1 795 euros pour les femmes et de 1 951 euros pour les hommes**).

Formation

Les agents des ministères ont eu en moyenne 6,9 jours de formation statutaire et professionnelle pour les femmes et 8,3 jours pour les hommes (hors enseignement). Dans l'enseignement (Education nationale et Enseignement supérieur et recherche), les femmes ont eu 3,7 jours de formation et les hommes 5,3 jours.

Organisation du temps de travail et congé parental

1 125 782 agents sont à temps partiel dans la fonction publique, dont 923 724 femmes (82 %). Dans la fonction publique **23 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel**, contre 6 % des hommes. Dans la FPE, 16 % des femmes fonctionnaires contre 4 % des hommes (21 % des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans) ; dans la FPT, 29 % des femmes fonctionnaires contre 7 % des hommes (30 % des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans) ; dans la FPH, 26 % des femmes fonctionnaires contre 7 % des hommes (35 % des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans). Dans la FPE en 2016, sur les **5 568 agents en congé parental, 94,6 % sont des femmes** ; en 2015, elles étaient 96,8 % dans la FPT.

© DGAFP mars 2019 (Sauf mention contraire, les chiffres sont donnés pour l'année 2016). *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - édition 2018* disponible sur www.fonction-publique.gouv.fr

(...)

Figure 2.1.8 : Part des femmes parmi l'ensemble des recrutés dans la FPE par niveau de diplôme

[en %]

Niveau de diplôme	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Bac +5 et plus	64,4	68,2	72,2	68,6	72,7	63,9
dont doctorat	-	-	-	-	54,5	44,5
Bac +4	60,8	63,4	62,6	73,6	80,7	71,2
Bac +3	54,4	63,2	62,2	56,0	47,6	70,4
Bac +2	50,5	48,6	48,3	46,9	43,1	46,8
Bac	44,5	35,4	35,8	36,3	31,0	29,1
Brevet	48,1	43,8	35,9	32,1	32,3	44,4
Sans diplôme	22,4	54,4	55,4	63,9	85,5	54,8
Diplôme inconnu	54,5	62,5	61,6	68,4	63,8	69,1

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(...)

Extraits de la circulaire relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique – Ministère de l'action et des comptes publics – 9 mars 2018

(...)

Résumé : La présente circulaire précise la mise en œuvre des engagements pris par le Président de la République, le 25 novembre 2017, dans le cadre de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique. Elle s'inscrit en cohérence avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013 et les textes associés.

(...)

Le 25 novembre 2017, dans le cadre de la grande cause du quinquennat pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le Président de la République s'est engagé à ce que soit mis en œuvre un plan d'action ambitieux contre les violences sexuelles et sexistes, dans tous les domaines de la vie sociale et économique du pays.

Au titre de l'exemplarité, les employeurs publics ont un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et garantir à leurs agents la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la condamnation des actes de violences sur le lieu de travail.

Deux chiffres doivent nous faire réagir : 20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et près de 30 % des victimes n'en parlent à personne. Ainsi les engagements pris par le Président de la République le 25 novembre dernier renforcent et amplifient la portée des orientations fixées par le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics et des organisations syndicales représentatives des fonctionnaires, et par les lois n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Ces engagements s'articulent autour de trois axes, qui constituent la trame d'un plan de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes qu'il convient de mettre en place dans vos services.

Axe 1. Prévenir les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

1.1 Déployer à partir de 2018 un plan ambitieux de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Une formation initiale et continue dédiée à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes sera élaborée dans les trois versants de la fonction publique. Cette offre de formation devra être adaptée, au-delà des enseignements fondamentaux qui en constitueront le tronc commun, aux spécificités de chaque fonction publique et de chaque contexte professionnel. (...)

1.2 Informer et sensibiliser le plus grand nombre d'agents sur les situations de violences et les acteurs à mobiliser

En complément des actions de formation susmentionnées, les employeurs publics mettront en place tout dispositif d'information, de communication et de sensibilisation auprès de leurs agents, sur la prévention et le traitement des situations de violences. L'enjeu est d'éclairer les agents publics sur les différentes situations de violence et la qualification juridique de celles-ci, ainsi que sur les acteurs à mobiliser en cas de difficultés rencontrées sur le lieu de travail. (...)

Les employeurs publics peuvent par exemple :

- Mettre en place un affichage dédié dans les espaces communs, reposant sur un message fort

(«Zéro tolérance en matière de violences sexuelles et sexistes»), le rappel du numéro vert 3919 «Violences femmes info», ainsi que des dispositifs mis en place localement (cf.infra);

- Indiquer les informations essentielles à connaître et rappeler l’interdiction de tels agissements dans les livrets d’accueil ou d’intégration des nouveaux agents publics;
- Créer un dépliant ad hoc permettant à tout agent de savoir qui contacter et quelle procédure suivre lorsqu’il est victime de tel acte ou qu’il en a connaissance;
- Organiser des réunions de sensibilisation au bénéfice de leurs agents, a minima une fois par an, avec l’appui des acteurs de la prévention des violences faites aux femmes internes à la structure ou extérieurs.

(...)

Axe 2. Traiter les situations de violences sexuelles et sexistes

2.1 Définir et mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes

Les employeurs publics sont tenus de définir et de mettre en place un dispositif de signalement (cellule d’écoute ou dispositif équivalent) et de traitement des violences sur le lieu de travail ainsi qu’un circuit RH de prise en charge permettant d’accompagner les agents victimes.

- Mise en place d’une cellule d’écoute ou d’un dispositif équivalent.

(...)

Quel que soit le format retenu (cellule d’écoute, personne référente, etc.), le dispositif doit comporter toutes les garanties nécessaires en termes d’accueil, de confidentialité, d’expertise, de qualité et de rapidité de traitement et de suivi des saisines. Toute saisine doit donner lieu à une réponse, et si nécessaire, à des mesures concrètes visant à protéger la victime et assurer l’arrêt de la violence concernée. (...)

Les employeurs publics doivent mettre en place un processus de traitement des signalements, comportant notamment d’une fiche de signalement accessible à l’ensemble des agents.

Lorsque des faits constitutifs d’une violence sexuelle ou sexistes sont signalés par un agent, l’administration doit dans les délais les plus brefs, notamment :

- Procéder à une enquête interne;
- Orienter le plaignant vers les acteurs adéquats (services RH, médecine de prévention, service social...);
- Faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire y compris l’éloignement de l’auteur supposé des faits ou de la victime;
- S’assurer que la victime des actes de violences ne subit pas de la part de quiconque d’actes de représailles.

(...)

2.2 Protéger et accompagner les victimes

L’obligation de protection des agents s’impose à tout employeur public.

L’article 11 de la loi du 13 juillet 1983 précise que « la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l’intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu’une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ». Les agents contractuels régis par la loi de 1983 bénéficient de ces mêmes garanties (article 32 de la loi n°83-634).

La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations:

- de prévention: une fois informée des agissements répréhensibles, l’administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l’agent victime est exposé, même lorsqu’aucune procédure judiciaire n’est enclenchée (par exemple, mesure interne de changement d’affectation voire suspension de la personne présumée agresseur dans l’attente du

conseil de discipline);

- d'assistance juridique : il s'agit principalement d'apporter à l'agent victime une aide dans les procédures juridictionnelles engagées ; l'administration peut payer les frais de l'avocat désigné par l'agent victime dès lors qu'elle a signé une convention avec ledit avocat et à certaines conditions
 - de réparation: la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.
- (...)

Pour rappel, les mesures administratives applicables, qui peuvent être prises par les employeurs publics, sont les suivantes :

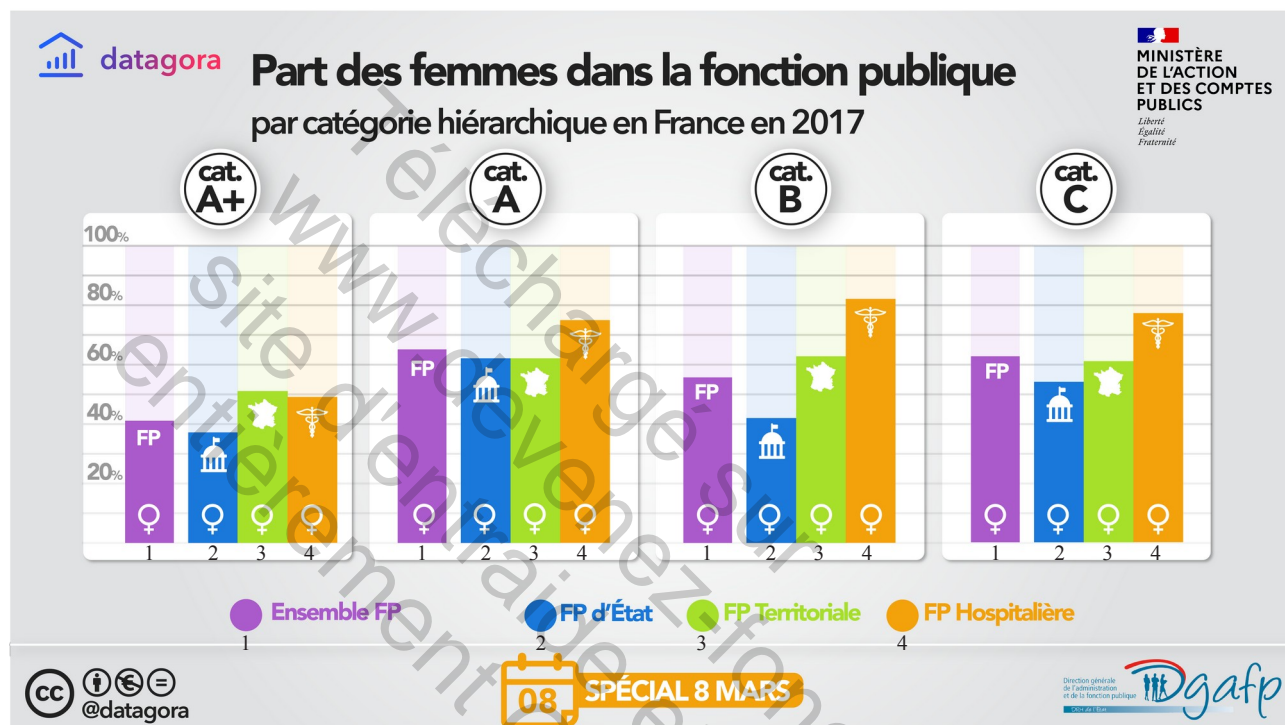
- mesure de suspension de l'auteur présumé des faits ;
- sanctions disciplinaires proportionnées à la gravité des faits pouvant aller jusqu'à la révocation.

Afin de mettre en œuvre les trois axes de ce plan, vous pourrez compter sur un accompagnement méthodologique mis en place par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, en étroite collaboration avec le Service des droits des femmes et à l'égalité.

Nous attirons votre attention sur le fait que la mise en œuvre concrète et opérationnelle des engagements présidentiels pourra être approfondie et précisée dans le cadre de la future concertation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Infographies journée internationale des droits des femmes – Portail de la Fonction publique – DGAFP
– 8 mars 2020

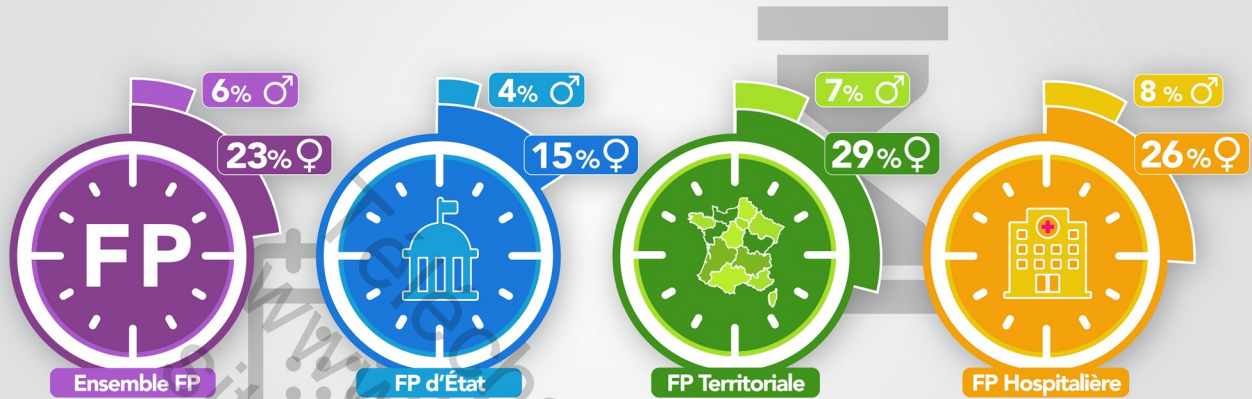
(...)



(...)



Part des femmes et hommes à temps partiel dans la fonction publique en France en 2017



(...)

Extraits du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique Édition 2018 – DGAFF – mars 2019

En 2018, la fonction publique s'est résolument inscrite dans la dynamique lancée par le Président de la République en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et s'est engagée à concevoir et à mettre en œuvre des mesures innovantes : composée à 62 % de femmes et représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique a en effet un rôle structurant à jouer et se doit d'être exemplaire.

(...)

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause du quinquennat » par le Président de la République, lors de son discours à l'Elysée, le 25 novembre 2017.

Suite au Tour de France de l'égalité entre les femmes et les hommes lancé en octobre 2017, le Premier ministre a présenté, lors du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, un plan d'action gouvernemental en quatre axes dont un portant sur « un service public exemplaire en France et à l'international ».

Quatre mesures ont été actées concernant l'exemplarité de l'Etat, les premières concernant le lancement d'une négociation dans la fonction publique et ayant servi de colonne vertébrale au nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018 (voir *infra*) :

1. Garantir l'exemplarité de l'Etat en matière d'égalité professionnelle

- engager une négociation avec les partenaires sociaux et les employeurs publics visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et de parcours professionnels ;
- engager chaque ministère dans la démarche de labellisation « Egalité » ;
- faire évoluer le dispositif des nominations équilibrées dans les emplois de direction de l'Etat, en l'élargissant aux établissements publics de l'Etat (voir *infra*).

2. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

- mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes dans les administrations, collectivités territoriales et établissements publics de santé ;
- déployer un plan de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la prévention des violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique et dans toutes les écoles de service public.

3. Développer une approche intégrée de l'égalité dans le fonctionnement de l'Etat en expérimentant puis en généralisant le principe de « budget intégrant l'égalité » dans toutes les administrations pour faire des financements publics un levier d'égalité entre les femmes et les hommes

4. Conduire une diplomatie féministe sur la scène internationale, notamment pour faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité de l'agenda de la Présidence française du G7 en 2019.

(...)

Figure 1.2.6 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016

		Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)
FPE (ministères et EPA)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	812 377	52,6	71,5	11,3
	dont catégorie A ⁽¹⁾	812 125	52,6	71,5	11,3
	dont catégorie B	177	71,8	76,8	17,0
	Professions intermédiaires	906 076	66,7	70,0	16,9
	dont catégorie A ⁽¹⁾	517 927	76,7	85,0	6,8
	dont catégorie B	385 975	53,5	50,4	30,5
	dont catégorie C	2 105	3,0	2,6	18,1
	Employés' ouvriers	705 992	43,7	46,9	21,2
	dont catégorie A	5 361	46,8	6,0	93,6
	dont catégorie B	200 198	19,3	49,9	1,8
	dont catégorie C	476 978	53,3	48,1	24,9
	Indéterminée	2 247	55,5	0,3	99,7
	Total FPE	2 426 692	55,3	63,7	16,4
FPT	Cadres et professions intellectuelles supérieures	153 554	56,5	73,9	24,6
	dont catégorie A	153 328	56,5	74,0	24,4
	Professions intermédiaires	302 236	66,3	80,5	19,5
	dont catégorie A	28 870	91,0	82,7	17,3
	dont catégorie B	273 359	63,6	80,3	19,7
	Employés' ouvriers	1 406 093	60,7	79,1	17,5
	dont catégorie B	966	5,2	100,0	0,0
	dont catégorie C	1 404 942	60,8	79,0	17,5
	Indéterminée	23 300	59,3	3,7	56,9
	Total FPT	1 885 820	61,3	77,9	18,9
FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	152 218	56,2	11,2	10,5
	dont catégorie A	152 218	56,2	11,2	10,5
	Professions intermédiaires	456 617	84,1	85,1	14,9
	dont catégorie A	232 019	86,0	86,9	13,1
	dont catégorie B	222 730	82,4	83,7	16,3
	dont catégorie C	1 868	51,9	28,7	71,3
	Employés' ouvriers	558 203	78,3	76,6	23,0
	dont catégorie C	558 172	78,3	76,6	23,0
	Indéterminée	652	62,7	2,5	7,1
	Total FPH	1 167 690	77,7	71,3	18,2
Ensemble	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 118 149	53,6	63,6	13,0
	Professions intermédiaires	1 664 929	71,4	76,1	16,8
	Employés' ouvriers	2 670 288	59,9	70,0	19,7
	Indéterminée	26 199	59,0	3,4	59,3
	Total	5 480 202	62,1	70,2	17,6

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.

(*) Voir définitions.

(1) En 2016, les professeurs contractuels sont classés en profession intermédiaire contrairement au classement enregistré les années précédentes.

(...)

Figure 5.1.1 : Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2016

		Total Effectifs	< 50 % et quotité indéterminée	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Effectifs à temps partiel	Part des agents à temps partiel (en %)
FPE	Fonctionnaires	1 545 827	3 381	21 123	5 262	8 505	85 620	46 217	170 108	11,0
	Femmes	935 087	1 907	17 684	4 217	7 084	76 714	40 050	147 656	15,8
	Hommes	610 740	1 474	3 439	1 045	1 421	8 906	6 167	22 452	3,7
	dont fonctionnaires enseignants	787 674	1 183	15 327	2 477	5 836	22 979	30 506	78 308	9,9
	Femmes	530 662	789	13 267	1 962	4 895	21 270	26 392	68 575	12,9
	Hommes	257 012	394	2 060	515	941	1 709	4 114	9 733	3,8
	Contractuels	397 125	24 030	48 046	18 900	21 165	35 877	12 788	160 806	40,5
	Femmes	242 759	13 282	34 498	14 744	14 173	27 188	8 708	112 593	46,4
	Hommes	154 366	10 748	13 548	4 156	6 992	8 689	4 080	48 213	31,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	178 330	4 621	7 066	3 085	3 772	6 462	6 183	31 189	17,5
FPT	Femmes	115 081	2 510	5 753	2 125	2 911	5 343	5 027	23 669	20,6
	Hommes	63 249	2 111	1 313	960	861	1 119	1 156	7 520	11,9
	Fonctionnaires	1 469 265	20 989	35 577	30 633	30 028	115 307	64 222	296 756	20,2
	Femmes	863 910	16 010	27 299	23 353	23 938	104 489	59 068	254 157	29,4
	Hommes	605 355	4 979	8 278	7 280	6 090	10 818	5 154	42 599	7,0
	Contractuels	356 806	66 892	29 794	22 997	21 006	22 078	14 762	177 529	49,8
	Femmes	240 684	48 543	23 019	17 832	16 578	18 308	11 942	136 222	56,6
	Hommes	116 122	18 349	6 775	5 165	4 428	3 770	2 820	41 307	35,6
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	59 749	3 550	3 110	5 138	4 678	3 003	1 525	21 004	35,2
	Femmes	50 512	2 560	2 218	4 027	3 734	2 562	1 361	16 462	32,6
FPH	Hommes	9 237	990	892	1 111	944	441	164	4 542	49,2
	Fonctionnaires	832 938	6 435	20 055	6 301	7 163	125 016	18 111	183 081	22,0
	Femmes	675 804	5 091	18 445	5 643	6 190	120 111	17 071	172 551	25,5
	Hommes	157 134	1 344	1 610	658	973	4 905	1 040	10 530	6,7
	Contractuels	212 640	10 944	13 539	3 686	3 624	17 087	3 244	52 124	24,5
	Femmes	166 435	7 075	10 756	3 123	3 106	15 690	2 829	42 579	25,6
	Hommes	46 205	3 869	2 783	563	518	1 397	415	9 545	20,7
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	122 112	12 674	3 743	7 879	2 891	4 564	1 434	33 185	27,2
	Femmes	64 897	5 311	1 906	4 424	1 730	3 515	949	17 835	27,5
	Hommes	57 215	7 363	1 837	3 455	1 161	1 049	485	15 350	26,8
Ensemble de la fonction publique	Ensemble	5 174 792	153 516	182 053	103 881	102 832	415 014	168 486	1 125 782	21,8
	Femmes	3 355 169	102 289	141 578	79 488	79 444	373 920	147 005	923 724	27,5
	Hommes	1 819 623	51 227	40 475	24 393	23 388	41 094	21 481	202 058	11,1
	dont fonctionnaires	3 848 030	30 805	76 755	42 196	45 696	325 943	128 550	649 945	16,9
	Femmes	2 474 801	23 008	63 428	33 213	37 212	301 314	116 189	574 364	23,2
	Hommes	1 373 229	7 797	13 327	8 983	8 484	24 629	12 361	75 581	5,5

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.

(...)

Extraits du site www.vie-publique.fr – Égalité professionnelle : les nouveautés issues de la loi de transformation de la fonction publique – 31 décembre 2019

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle. Ses dispositions concernent tant l'égalité professionnelle femmes-hommes que celle en faveur des agents en situation de handicap.

L'égalité professionnelle femmes-hommes

Plan d'action pour l'égalité professionnelle et dispositif de signalement

La loi du 6 août 2019 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques.

L'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer, d'ici le 31 décembre 2020, **un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable.

Ce plan doit comporter au moins des mesures visant à :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

En cas d'absence d'élaboration du plan ou de non renouvellement, l'employeur défaillant est passible d'une pénalité d'un montant maximal de 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble de ses personnels.

Toutes les administrations doivent, par ailleurs, instaurer **un dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes**. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements des témoins.

(...)

Les centres de gestion ont la charge de mettre en place ce dispositif pour le compte des collectivités locales et de leurs établissements publics qui le demandent.

Renforcement de l'obligation de nominations équilibrées

L'obligation de nominations équilibrées entre les femmes et les hommes sur les postes de direction et d'encadrement est renforcée.

Sont à présent tenus à cette obligation les collectivités et les EPCI de plus de 40 000 habitants. Le respect de l'obligation est dorénavant apprécié sur la durée du mandat, le cycle de nomination de référence est ramené à quatre nominations, et les effets de la réforme territoriale sont pris en compte. Le dispositif de nominations équilibrées est également étendue au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et aux emplois de dirigeants d'établissements publics de l'État nommés en Conseil des ministres.

Des mesures d'adaptation du dispositif sont prévues pour la fonction publique territoriale.

En outre, une dispense de pénalité financière pour les employeurs dont les emplois concernés par le dispositif sont occupés à 40 % au moins par des personnes de chaque sexe est créée.

Un décret du 30 décembre 2019 modifiant le décret du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique fixe les conditions d'application de ces nouvelles mesures. Pour les collectivités de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants, les sanctions financières par nomination manquante sont portées à 50 000 euros (contre 90 000 euros pour le reste des administrations). Ces sanctions sont applicables après les élections municipales de 2020. En annexe du décret, figurent également les emplois dirigeants des établissements publics de l'État désormais soumis à la règle des nominations équilibrées (École nationale d'administration, École polytechnique, Pôle emploi, Institut national de l'audiovisuel, Caisse nationale d'assurance vieillesse, etc.).

Composition équilibrée et présidence alternée des jurys

Les dispositions éparpillées relatives au principe de représentation équilibrée des membres de jurys sont regroupées dans le statut général des fonctionnaires. L'application et la portée du principe d'alternance à la présidence des jurys est améliorée. Le champ d'application de ce principe est harmonisé entre les trois fonctions publiques.

L'alternance des genres pour l'exercice des fonctions de présidente et de président de jury peut désormais s'appliquer au terme d'une périodicité maximale de quatre sessions.

Mesures intéressant la grossesse

L'état de grossesse est ajouté à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, qui fixe les critères de discrimination ne permettant aucune distinction entre les agents.

De plus, **le jour de carence en cas de congé maladie**, introduit pour les agents publics par la loi de finances pour 2018, **n'est plus applicable aux femmes enceintes**, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur.

Droits à avancement en cas de congé parental ou de disponibilité

En vue de réduire les écarts dans le déroulement de la carrière entre les femmes et les hommes, la loi prévoit que les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans conservent leurs droits à l'avancement. Le maintien des droits peut avoir lieu pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.

Avancement « équilibré »

En vertu de l'accord du 30 novembre 2018 précité, un dispositif destiné à assurer le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans **les procédures d'avancement de grade au choix** est instauré dans toute la fonction publique. La situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois ou grades concernés lors de l'élaboration du tableau d'avancement sera prise en compte. Pour ce faire, les lignes directrices de gestion, qui guideront les administrations dans la sélection des bénéficiaires d'un tableau d'avancement au choix, seront établies en veillant à ce que les critères retenus assurent le respect de cette égalité. La part respective des femmes et des hommes sera précisée dans le vivier des agents promouvables et dans la liste des agents inscrits au tableau d'avancement.

(...)

Extraits du site www.liberation.fr – « Où en est on de l'égalité salariale femme-homme dans la fonction publique ? » – 13 mars 2018

Même si elles sont moins importantes que dans le privé, les inégalités salariales existent aussi dans la fonction publique. A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, le gouvernement a d'ailleurs proposé d'engager une négociation pour réduire les inégalités en matière de rémunération entre les femmes et les hommes.

D'après les dernières données fournies par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), l'écart moyen de salaire net est de 18,19 %, en 2015, contre 22 % dans le privé.

Précisons qu'il varie fortement en fonction du type de fonction publique :

- Il est de 10,20 % dans la fonction publique territoriale ;
- 16,89 % dans la fonction publique de l'État ;
- de 26,44 % dans la fonction publique hospitalière.

Les outils statistiques permettant d'obtenir des données statistiques plus fines manquent encore, comme le précise le projet de rapport annuel 2017 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique dont CheckNews a pu consulter des extraits :

« Afin de parvenir à calculer de façon plus fine ces écarts, le service statistique ministériel de la fonction publique a conçu une méthodologie statistique plus opérationnelle. Celle-ci est en cours d'expérimentation avec les ministères économiques et financiers et le ministère de la Culture, et sera mise prochainement à disposition des ministères volontaires. »

Depuis 2013 et la signature d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes spécifique à la fonction publique, les pouvoirs publics ont toutefois produit plusieurs rapports et études. En 2017, Françoise Descamps-Crosnier, alors députée socialiste a rendu un rapport entièrement consacré à la question. Ces travaux ont permis d'identifier plusieurs causes à cet écart de rémunération.

D'abord, les femmes ont plus de contraintes de temps liées à la maternité et la prise en charge des enfants. La première conséquence est : un temps de travail plus réduit pour les femmes que pour les hommes – et donc des rémunérations moindres. En 2015, le travail à temps partiel concerne 23 % des femmes fonctionnaires, contre 5 % des hommes. En tout, 82 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes dans la fonction publique.

D'après le rapport annuel de 2016 de la DGAFP, les femmes se mettent majoritairement à temps partiel pour la garde des enfants, alors que les hommes le choisissent pour leurs études ou une formation. La différence en termes de nombre d'heures constitue *« systématiquement l'une des deux principales sources de l'écart de rémunération quel que soit le versant de la fonction publique »*, indique l'Insee dans une étude sur *« les sources de l'écart de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique »*, publiée en 2016, notamment dans la fonction publique hospitalière, hors personnel médical, où ce facteur *« contribue à plus de la moitié de cet écart »*.

Les femmes sont aussi surreprésentées chez les agents en congé parental (94,5 %), en 2015. *« La naissance d'un enfant est un facteur important pour rendre compte des inégalités salariales entre les femmes et les hommes »*, résume la DGAFP. Et cet effet augmente avec le nombre d'enfants.

D'après l'Insee, le temps *« contraint »* des femmes peut réduire leur accès à la formation professionnelle, favoriser les interruptions de carrière plus fréquentes et avoir une conséquence sur la progression de leur rémunération.

Ensuite, même lorsque deux agents de sexe différents sont à temps plein, des inégalités persistent. En cause notamment : la *« ségrégation professionnelle »*, mentionnée plusieurs fois dans les études

et développée par l'Insee. Le fait que les femmes et les hommes occupent des emplois différents représente « *la principale source de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes* » dans la fonction publique d'État et celle territoriale.

Cette ségrégation peut être « *horizontale* », c'est-à-dire en fonction des corps de métier et des ministères. Certaines filières féminines sont moins bien rémunérées que des filières masculines, comme en témoigne un technicien de la fonction publique territoriale, dans le rapport Descamp-Crosnier :

« *Ma femme, éducatrice de jeunes enfants en collectivité territoriale (bac +2), gagne 1 000€ de moins que moi qui n'ai qu'un CAP. Elle est dans une filière typiquement féminine. Le niveau des primes est particulièrement bas, mais surtout, elle n'a pas comme moi droit aux promotions internes, aux examens professionnels et il lui est imposé d'avoir le diplôme plus le concours !* » explique-t-il.

Par exemple, dans la filière médico-sociale, où les femmes sont majoritaires, les salaires sont en moyenne plus faible que la filière incendie et secours d'où les femmes sont presque absentes.

(...)

La ségrégation peut aussi correspondre au fameux « *plafond de verre* » lié à l'accès inégal des femmes et des hommes à certaines catégories hiérarchiques. « *Tant dans la fonction publique d'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, ce qui confirme l'existence d'un plafond de verre* », rapporte la DGAFP. En 2015, les femmes représentent 40 % des emplois de direction, alors qu'elles représentent 62 % des effectifs et 64 % des catégories A.

Un dispositif a été mis en place en 2012 afin de promouvoir l'accès des femmes aux postes de direction. Le taux de femmes nommées pour la première fois à un poste d'encadrement ou de direction doit atteindre fixe un seuil de 30 % au minimum. « *Alors que ce seuil a été relevé à 40 % au 1^{er} janvier 2017, le bilan des nominations pour l'année 2016 présente un taux de 35 % dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique, accusant ainsi un retard de 5 points par rapport l'objectif fixé* », indique le média spécialisé AEF dans un article en décembre 2017.

Téléchargé sur
www.devenez-fonctionnaire.fr
site d'entraide et de partage
entièrement GRATUIT

Téléchargé sur
www.devenez-fonctionnaire.fr
site d'entraide et de partage
entièrement GRATUIT

Téléchargé sur
www.devenez-fonctionnaire.fr
site d'entraide et de partage
entièrement GRATUIT