Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Formation spécialisée « Egalité, mobilité, parcours professionnels »
Conseil commun de la fonction publique

17 juin 2019

Direction générale de l'administration et de la fonction publique
Dgafp

Ordre du jour

1. Présentation du projet de *Rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, éd. 2018

2. Présentation de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

3. Présentation des projets sélectionnés dans le cadre du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle pour 2019

Ordre du jour

1. Présentation du projet de *Rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, éd. 2018

2. Présentation de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

3. Présentation des projets sélectionnés dans le cadre du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle pour 2019

1 - Le Rapport Egalité : une obligation légale et un rendez-vous de dialogue social

Un rapport prévu par la loi et précisé par l'accord de 2013

- *« Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »* (article 6 bis loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 issu de l'article 50 loi n° 2012-347 du 12 mars 2012).
- Décision précisée par le protocole d'accord de 2013 relatif à l'égalité professionnelle et le décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013.

Qui fait l'objet d'un rendez-vous de dialogue social et d'une large information

- D'une présentation en formation spécialisée « Egalité, mobilité parcours professionnels » ou en réunion plénière du CCFP.
- D'une transmission par le Premier ministre aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat.
- D'une mise en ligne sur le site www.fonction-publique.gouv.fr

1 - L'édition 2018 du Rapport Egalité

• **Titre 1** : présente l'actualité des politiques de RH et les principales mesures pour mettre en œuvre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en 2018 et jusqu'au 1er semestre 2019.

➡ Il est enrichi de **22 fiches de retours d'expérience** issus des trois versants de la fonction publique (9 FPE, 11 FPT, 2 FPH).

• **Titre 2** : regroupe les principales données statistiques sexuées extraites du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* et de publications statistiques 2018.

• **Titre 3** : présente le bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017 (rapport 2018).

• Une **fiche « Chiffres-clés de l'Egalité »** - éd. 2018

1 – Titre 1.1 - Actualité de l'égalité professionnelle

1.1 Les engagements du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018

1.2 L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018

1.3 La résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1.4 La prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

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

1.6 L'accompagnement financier des employeurs en matière d'égalité professionnelle : le fonds en faveur de l'égalité professionnelle et les actions financées dans le cadre du Fonds d'innovation RH

1.7 Le budget intégrant l'égalité dans les ministères

1.8 Une montée en charge de la labellisation Égalité professionnelle, en lien avec le Label Diversité

1.9 Une féminisation variable des recrutements dans la fonction publique

1.10 Une meilleure connaissance de l'accès des femmes et des hommes dans la fonction publique grâce à des opérations de *testing*

1 – Titre 1.1 - Actualité de l'égalité professionnelle

Les engagements du CIEFH de mars 2018

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

- Engager une négociation avec les partenaires sociaux et les employeurs publics *=> accord de novembre 2018*
- Engager chaque ministère dans la démarche de labellisation « Egalité » *=> infra*
- Faire évoluer le dispositif des nominations équilibrées, en l'élargissant notamment aux emplois de dirigeants des établissements publics de l'Etat nommés en Conseil des ministres *=> accord de 2018 et PJL TFP*

2. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

- Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes => accord de 2018 et PJL TFP
- Déployer un plan de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique et dans les écoles de service public *=> accord de 2018, référentiel de formation 3FP et Schéma directeur de la formation tout au long de la vie des agents de l'Etat*

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 » *=>voir infra l'expérimentation en cours*

1 – Titre 1.1 - Actualité de l'égalité professionnelle

L'accord de novembre 2018 et sa mise en œuvre : les grandes étapes

- ✓ 30 novembre 2018 : signature d'un accord majoritaire Egalité F-H.
- ✓ Janvier 2019 : premier comité de suivi présidé par le secrétaire d'Etat auprès du MACP.
- ✓ Mai 2019 : comité de sélection des projets déposés au Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)
- ✓ Mai 2019 : vote en première lecture à l'Assemblé nationale du PJL TFP inscrivant dans la loi des mesures de l'accord :
  - Dispositifs de signalement.
  - Elaboration et mise en œuvre d'un plan d'action.
  - Extension du dispositif des nominations équilibrées aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants, aux emplois de direction des établissement publics de l'Etat et des ARS.
  - Suppression du jour de carence pour les femmes enceintes.
  - Conservation des droits à avancement pendant 5 ans lors d'un congé parental ou d'une disponibilité pour élever un enfant.
- ✓ Juillet 2019 : 2ème comité de suivi.

1 – Titre 1.1 - Actualité de l'égalité professionnelle

La labellisation Egalité professionnelle dans la fonction publique

Au 1er juin 2019, **22 collectivités publiques ont obtenu le Label Egalité** :

- **5 ministères** : le ministère de la Culture, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, en 2018 les ministères sociaux et le ministère de l'Intérieur, en 2019 les ministères économiques et financiers
- **10 établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture** en 2018-2019
- le Conseil supérieur de l'audiovisuel
- **5 collectivités territoriales** : le Conseil régional de Bretagne, Rennes Métropole, la ville de Rennes et son CCAS, la ville de Suresnes, la ville de Dijon/CCAS/Dijon Métropole, et en 2019 la ville de Bordeaux/CCAS/Bordeaux Métropole.
- **En 2018, le Centre hospitalier de Thuir a été le premier établissement de la fonction publique hospitalière** à obtenir le label Egalité professionnelle.

D'autres administrations sont engagées en 2019 : la ville de Paris, le ministère des Armées notamment.

1 – Titre 1.1 - Actualité de l'égalité professionnelle

Une expérimentation dans 4 ministères du budget intégrant l'égalité

- Suite au CIEFH de mars 2018, expérimentation avec un objectif de généralisation d'un budget intégrant l'égalité (ou budget sensible au genre) pour faire des financements publics un levier l'égalité F-H
- Pilotée par la direction du budget et le SDFE
- Chaque ministère choisit des actions de son programme pour distinguer :
  - les dépenses neutres en matière l'égalité ;
  - les dépenses visant directement la réduction des inégalités ;
  - les dépenses qui peuvent avoir un effet indirect, positif ou négatif, sur l'EFH
- 4 ministères expérimentateurs :
  - Agriculture : P 143 : enseignement technique agricole
  - Culture : P 131 (subvention au spectacle vivant) et P 224 (soutien à l'enseignement sup)
  - Sociaux/DGCS : P 304 (primes d'activité)
  - Cohésion des territoires/CGET : P 147 (subvention aux associations)

La circulaire DB du 19 avril 2019 sur le volet performance des PAP et sur les DPT prévoit pour la 1ère fois une section dédiée au budget intégrant l'égalité

1 – Titre 1.2 - Retours d'expérience

22 expériences issues des trois versants de la fonction publique

- 9 de la FPE
- 11 de la FPT
- 2 de la FPH

Des employeurs publics investis dans :

- Le dialogue social et la participation des agents (4 RETEX)
- La mixité des métiers (2 RETEX)
- La résorption des inégalités salariales (1 RETEX)
- L'accompagnement et la formation (6 RETEX)
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (3 RETEX)
- La lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement (4 RETEX)
- Des sujets émergents : la commande publique et le financement des aides publiques comme levier d'égalité (2 RETEX)

1 – Titre 1.2 – Retour d'expérience

Ministère de la Culture : conditionnement du financement des aides publiques au respect des règles de parité et d'égalité

- Feuille de route 2018-2022 : **objectif national de progression de nomination de 10 % par an de femmes** pour les catégories de structures soutenues par l'Etat dans lesquelles elles représentent aujourd'hui moins de 25 % des dirigeants, et de 5 % quand elles représentent 25 % à 40 % des dirigeants actuels.
- Expérimentation dans le domaine du cinéma : à l'issue des Assises de l'égalité dans le cinéma, 6 mesures concrètes ont été annoncées, dont la mise en place **d'un bonus de 15 % appliqué au soutien financier mobilisé pour les films dont les principaux postes respectent la parité**.

Objectif :

- Augmenter la visibilité des femmes (métiers artistiques et techniques) dans les différents domaines de la culture : cinéma, spectacle vivant, création artistique.
- Déconstruire les stéréotypes de genre dans la lecture des œuvres afin de véhiculer une véritable culture de l'égalité.
- Elargir les mesures à la diversité, et à de nouveaux secteurs culturels : audiovisuel, jeu vidéo, journalisme, patrimoine, etc.

Nantes Métropole, ville de Nantes et CCAS : clause sociale dans la politique d'achat

- Inclusion dans la politique d'achat durable d'une clause sociale « lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité », qui intègre l'égalité entre les femmes et les hommes en tant que critère d'attribution et condition d'exécution du marché. Les engagements à mettre en œuvre ou à développer pris par le fournisseur sont évalués et pris en compte dans la sélection des offres

- Ce dispositif expérimental se décline dans plusieurs marchés de services (collecte des déchets, distribution des magazines municipal et métropolitain, enlèvement de graffitis) et doit s'élargir à d'autres secteurs d'activité. Il suit les préconisations du guide *Buydis*

- 1er marché lancé en 2014 ; 1ère évaluation en 2019

1 – Titre 1.2 – Retour d'expérience

Centre hospitalier Léon Jean Gregory à Thuir : mentorat entre professionnels

- La personne mentor accompagne les projets d'évolution professionnelle de la personne mentorée, en l'aidant à développer son « savoir-être » et sa motivation. Ce mode d'accompagnement se fonde sur un partage d'expériences désintéressé et réciproque.

- Le mentorat est mis en œuvre par des mentors volontaires. Les relations de mentorat sont définies dans la charte du *mentoring* signée par le directeur du centre hospitalier et des EHPAD.

- L'organisation de *speed dating* entre le/la mentor et le/la mentoré/mentorée lors de la journée dédiée à l'égalité favorise l'émergence de demandes.

- L'évaluation est réalisée par la personne mentor et par la personne mentorée. Une prise de contact (email ou téléphone) est faite par le centre hospitalier (service RH ou référente égalité) au début du mentorat, puis après trois mois et à l'issue de cette démarche.

1 – Titre 2 - Faits et chiffres de l'égalité

- Les statistiques les plus récentes sur l'égalité professionnelle, extraites du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, publié fin 2018.

- <u>Des focus sur :</u>
  - ✓ Les effectifs et les caractéristiques des agents : la poursuite de la féminisation de l'emploi public notamment dans l'encadrement supérieur
  - ✓ Les flux de personnels : les motivations différentes des femmes et des hommes pour intégrer la fonction publique
  - ✓ Les rémunérations : les écarts entre les femmes et les hommes
  - ✓ La formation
  - ✓ Les conditions, organisation et temps de travail : des quotités de travail différentes entre les femmes et les hommes
  - ✓ Les relations professionnelles
  - ✓ L'action sociale

1 – Titre 2 - Faits et chiffres de l'égalité - Principaux résultats

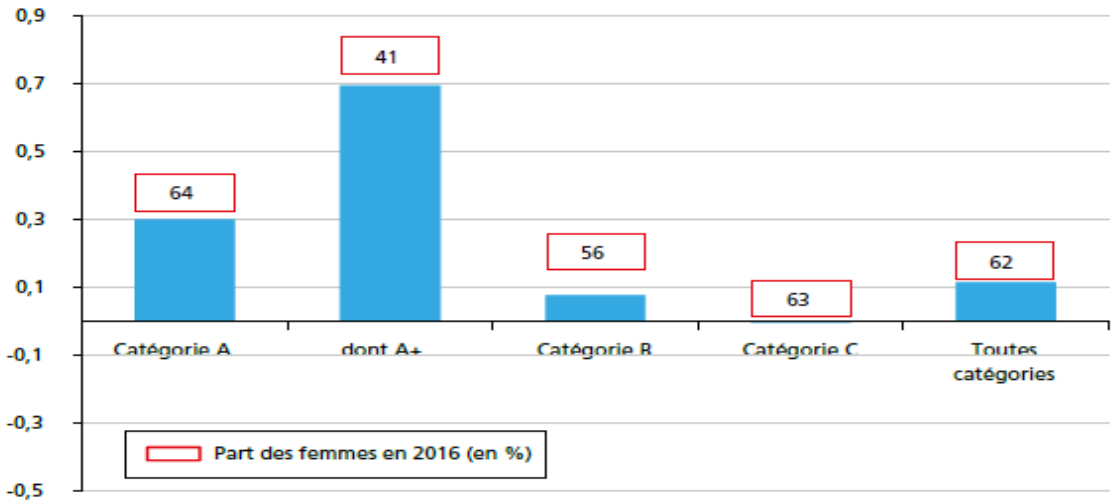
Quelques résultats marquants

- **Une fonction publique féminisée notamment en catégorie A**

✓ **En 2016, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes (46% dans le secteur privé),** dont 55 % dans la FPE, 61 % dans la FPT et 78 % dans la FPH.

✓ Dans la fonction publique, les femmes représentent **64 % des effectifs de cat. A, 63 % de cat. C, et 56 % de cat. B.** Une progression parmi les apprentis, avec un taux de 50,6% en 2016 (47,1% en 2015).

✓ En 2016, **41% des postes et emplois de catégorie A+** sont occupés par des femmes. Elles occupent **36 % des postes dans les corps et emplois de l'encadrement supérieur et de direction (ESD), en augmentation** entre 2015 et 2016



Sources : FGE, Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Quelques résultats marquants

- **Des motivations différentes des femmes et des hommes pour intégrer la fonction publique**

✓ Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à passer des concours : 14,0 % de celles de la Génération 2013 ont présenté au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après leur sortie de formation initiale, contre 6,9 % des hommes de la Génération, soit **deux candidates sur trois.**

✓ Celles qui ont participé à un concours de la FPE privilégient également davantage que les hommes candidats au même versant **la sécurité de l'emploi, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée** et, dans une moindre mesure, les possibilités d'évolutions professionnelles, ainsi que le niveau de rémunération. Le fait d'être utile à la société est en revanche plus souvent mis en avant par les hommes qui se sont présentés aux concours de l'enseignement.

1 – Titre 2 - Faits et chiffres de l'égalité - Principaux résultats

Une mixité qui reste faible

- ✓ FPE : certains ministères sont très féminisés, tels que l'Education nationale (83%) ; à l'inverse d'autres ministères le sont peu, comme les Armées (22%).
- ✓ FPT : 95% de femmes dans les filières sociale et médico-sociale, 82% dans filière administrative. En revanche, 5 % en Incendie et secours et 23% en Sécurité-Police municipale
- ✓ FPH : 90% pour la filière administrative et 87% pour la filière soignante, mais 35% pour la filière technique.

Des femmes plus diplômées

- ✓ Les femmes sont plus diplômées de l'enseignement supérieur que les hommes: 54% de femmes pour 46 % d'hommes (FPE : 78 % des femmes et 63 % des hommes, FPT : 28 % des femmes et 23 % des hommes, mais pour la FPH : 49 % des femmes et 54 % des hommes).
- ✓ Les femmes réussissent mieux que les hommes les concours d'accès aux postes de cat. A (59 % de femmes parmi les présents et 70 % parmi les recrutés), moins bien en cat. 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).

1 – Titre 2 - Faits et chiffres de l'égalité - Principaux résultats

Le différentiel de rémunération entre les femmes et les hommes perdure

Des salaires nets mensuels inférieurs pour les femmes (en ETP mensualisés)

- ✓ FPE : 2 351 euros (femmes) et 2 742 euros (hommes)
- ✓ FPT : 1 826 euros (femmes) et 2 008 euros (hommes)
- ✓ FPH : 2 134 euros (femmes) et 2 689 euros (hommes)

Des écarts de rémunération qui persistent

- ✓ Le salaire net des femmes est en moyenne inférieur de 12,9 % à celui des hommes pour l'ensemble de la fonction publique en 2016 (contre 13,1% en 2015)
- ✓ Avec par ordre décroissant : 20,6 % pour la FPH, 14,3 % pour la FPE et 9,1% pour la FPT
- ✓ Un écart cependant inférieur à celui du secteur privé : 18,4% en 2015

Temps de travail et congé parental

- 82 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes dans la fonction publique (923 724 postes, pour un total de 1 125 782 postes).
- 23 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 6 % des hommes dans la fonction publique.
- Sur les 5 568 agents en congé parental dans la FPE, 95 % sont des femmes ; elles sont 97 % dans la FPT.

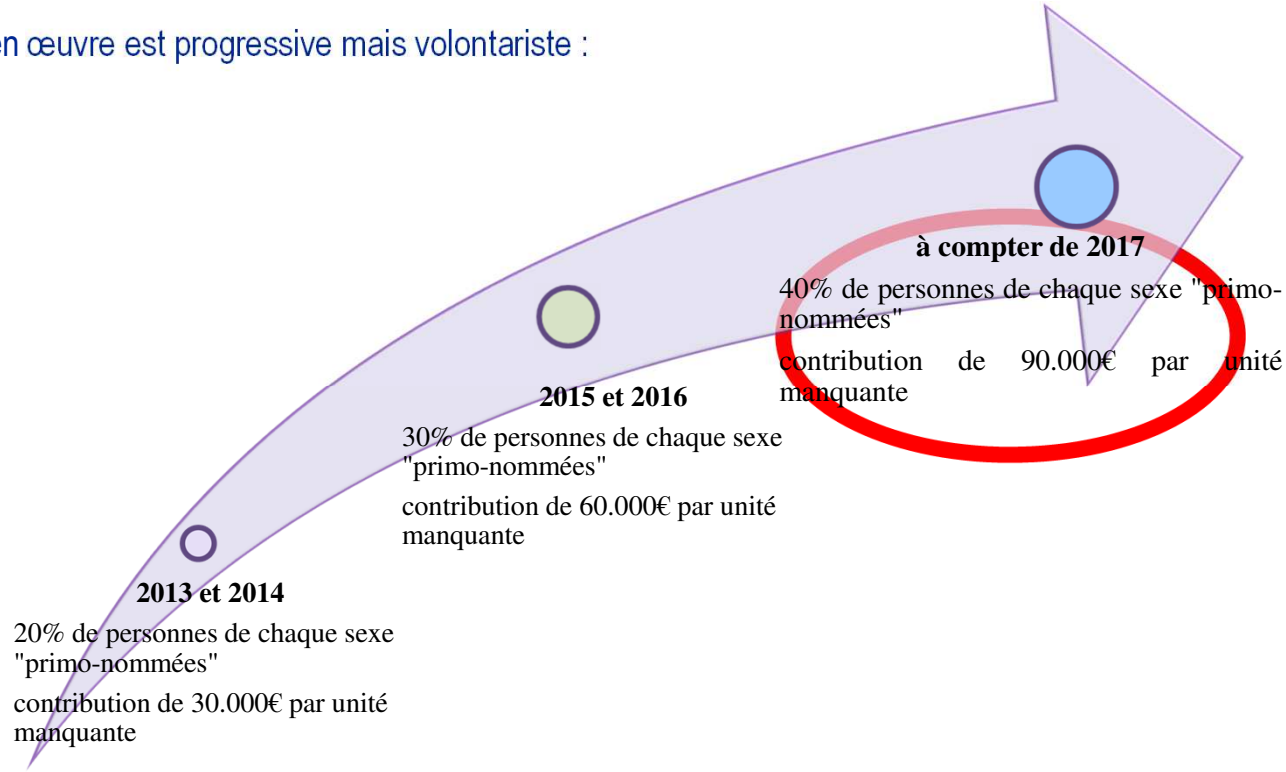
Bilan du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

Rapport 2018 au titre de l'année 2017

Le dispositif des « nominations équilibrées » en faveur de la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant : briser le « plafond de verre » dans la fonction publique

➢L'art. 56 de la loi du 12 mars 2012 prévoit un flux annuel d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe dans les primo-nominations aux emplois de direction et à la décision du gouvernement dans les 3FP

➢La mise en œuvre est progressive mais volontariste :



Synthèse générale pour les trois versants de la fonction publique : l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique en 2017

5933 agents en fonction au 31 décembre 2017 :

4163 hommes (70%)	1770 femmes (30%)

1994 agents nommés :

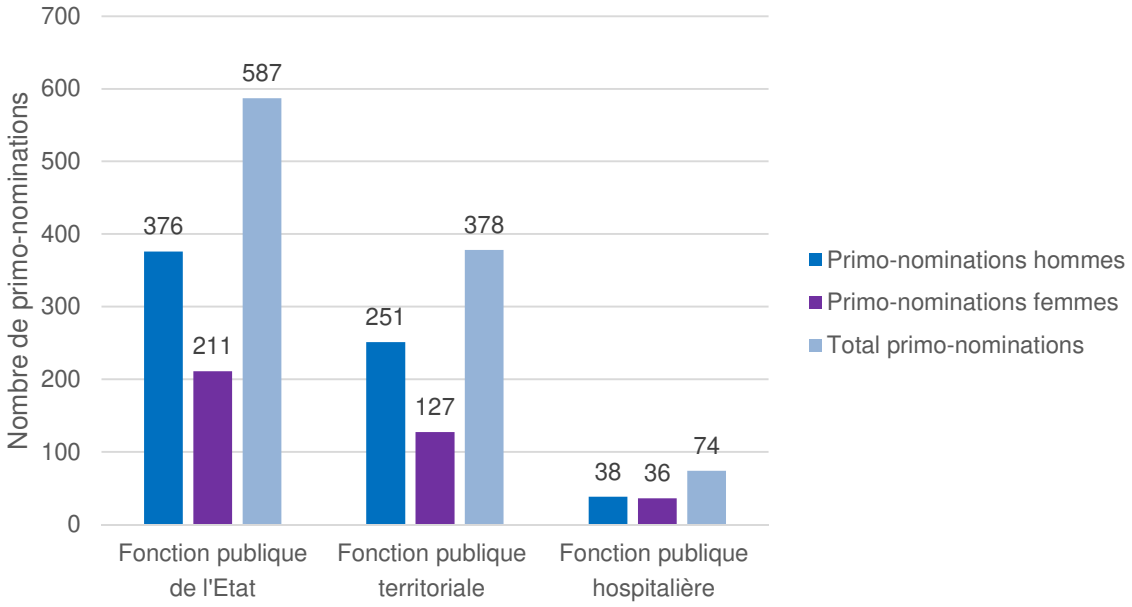
1353 hommes (68%)	641 femmes (32%)

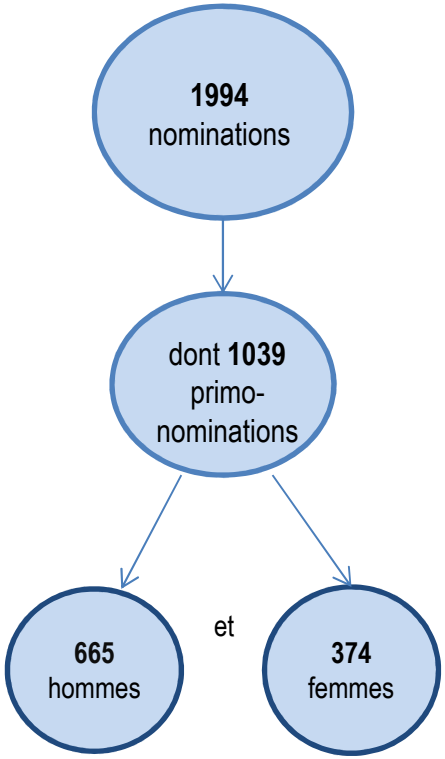
1039 agents primo-nommés :

665 hommes (64%)	374 femmes (36%)

Les principaux éléments du dispositif des « nominations équilibrées »

Répartition hommes-femmes des primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique





Les principaux éléments du dispositif des « nominations équilibrées »

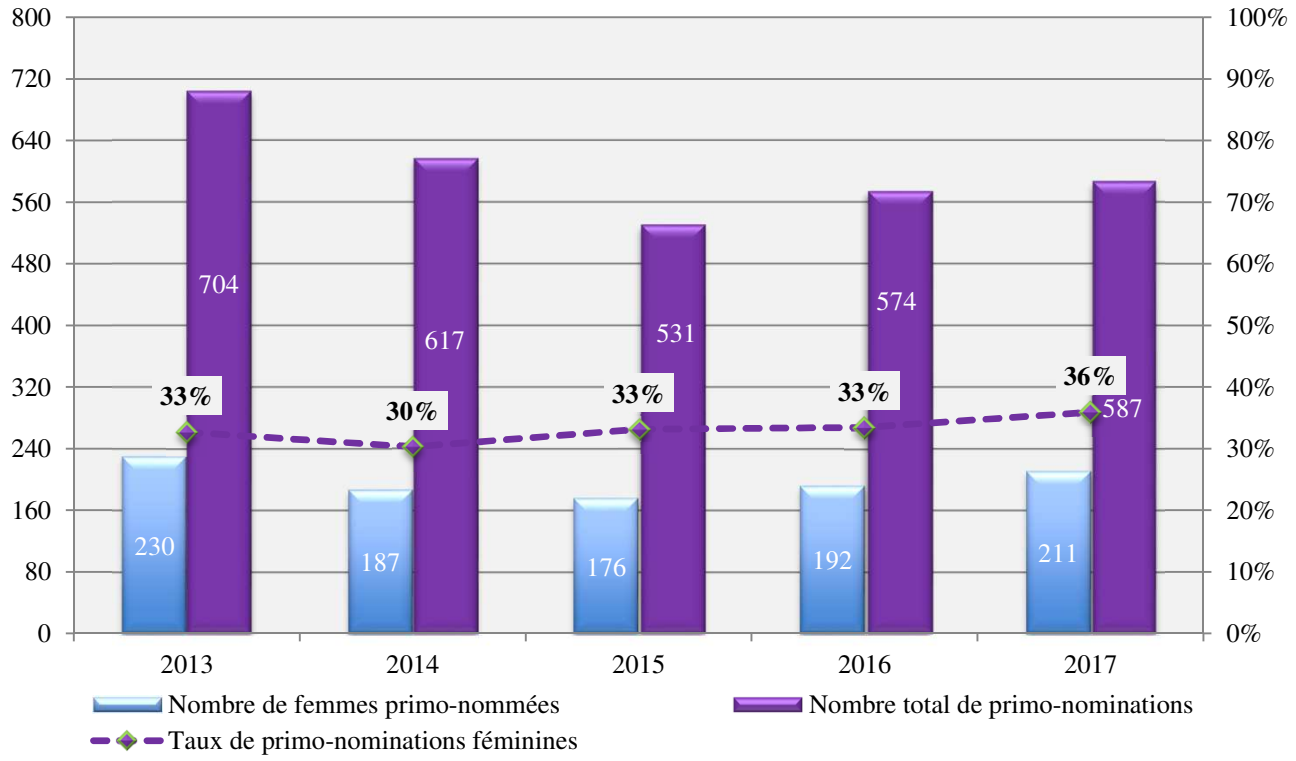
➔ Dans la fonction publique de l'Etat: les primo-nominations féminines réalisées en 2017 s'établissent à **36%**

Chiffres-clés pour l'année 2017

3618 agents en fonction au 31 décembre 2017	• **2605 hommes (72%)** • **1013 femmes (28%)**
914 agents nommés	• **488 hommes (68%)** • **426 femmes (32%)**
587 agents primo-nommés	• **376 hommes (64%)** • **211 femmes (36%)**

Les principaux éléments du dispositif des « nominations équilibrées »

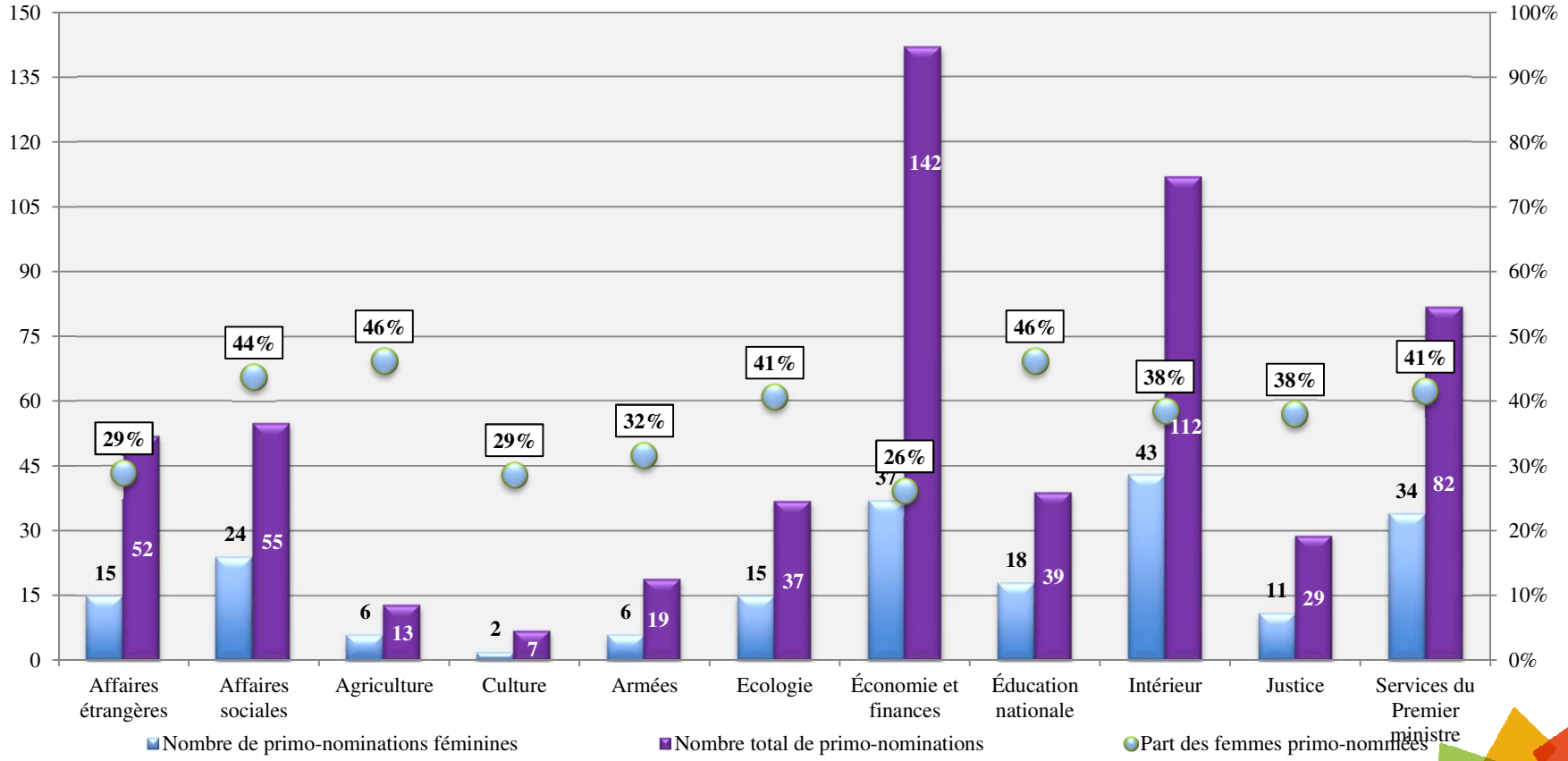
Dans la fonction publique de l'Etat, le taux de primo-nominations féminines augmente de 3 points par rapport aux deux années précédentes, et atteint 36 %.



Les principaux éléments du dispositif des « nominations équilibrées »

➔ Si la tendance générale est à la hausse, les résultats des différents départements ministériels sont contrastés.

La mise en oeuvre du dispositif des nominations équilibrées dans les 11 départements ministériels



Les principaux éléments du dispositif des « nominations équilibrées »

➔ Dans la fonction publique territoriale : les primo-nominations féminines réalisées en 2017 s'établissent à **34%**

Chiffres-clés pour l'année 2017

1660 agents en fonction au 31 décembre 2017	• **1170 hommes (70%)** • **490 femmes (30%)**
498 agents nommés	• **342 hommes (69%)** • **156 femmes (31%)**
378 agents primo-nommés	• **251 hommes (66%)** • **127 femmes (34%)**

Les principaux éléments du dispositif des « nominations équilibrées »

➔ Dans la fonction publique hospitalière : les primo-nominations féminines réalisées en 2017 s'établissent à **49%**.

Chiffres-clés pour l'année 2017

655 agents en fonction au 31 décembre 2017	• **388 hommes (59%)** • **267 femmes (41%)**
156 agents nommés	• **97 hommes (62%)** • **59 femmes (38%)**
74 agents primo-nommés	• **38 hommes (51%)** • **36 femmes (49%)**

Ordre du jour

1. Présentation du projet de *Rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, éd. 2018

2. Présentation de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

3. Présentation des projets sélectionnés dans le cadre du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle pour 2019

Ordre du jour

1. Présentation du projet de *Rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, éd. 2018

2. Présentation de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

3. Présentation des projets sélectionnés dans le cadre du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle pour 2019

3 – Le Fonds Egalité professionnelle

Fonds Égalité Professionnelle

- Création dès 2019 d'un Fonds Egalité professionnelle (action 1.7 de l'accord Egalité)
- Circulaire du 22 février 2019
- Piloté par la DGAFP (bureau pilote : 2REDIV) en lien avec le SDFE
- Sur le modèle du FIRH ou du FIACT : appels à projet
- Pour l'Etat et ses établissements publics, en administration centrale et en SD
- Objectif : accompagner les services de l'État, grâce à un cofinancement, dans la mise en place de projets visant à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

- Calendrier :
- Dépôt des candidatures : 15 avril 2019
- Fin d'instruction des dossiers : mi-mai 2019
- 22 mai : réunion du comité de sélection

3 – Le Fonds Egalité professionnelle

Fonds Égalité Professionnelle

- 51 dossiers déposés par des candidats provenant de Métropole et de l'Outre-mer (16 portés par des administrations centrales, 13 par des préfectures, 16 par des services déconcentrés et 6 par des établissements publics)
- 42 projets, soit 82% des candidatures, ont été retenus par le comité de sélection piloté par la DGAFP en lien avec le SDFE-DGCS et comprenant la DMAT (MI) et 2 PFRH :
  - ✓ Constitution de viviers de femmes pour les métiers de la Data (ministère de la Transition Ecologique et Solidaire)
  - ✓ Module de e-learning sur les stéréotypes de genre dans la communauté scientifique (CNRS)
  - ✓ Formation des cadres dirigeants et des référents Egalité de la fonction publique d'Etat en poste à La Réunion (DRDFE)
  - ✓ Formation des personnels du MEAE en poste à l'étranger à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes
  - ✓ Mise en place d'une bibliothèque des compétences extraprofessionnelles (sociaux)
  - ✓ Module de formation virtuel sur la lutte contre les violences sexistes (IRA de Nantes)

Dgafp

3 - Le Fonds Egalité Professionnelle

Les 8 thématiques du FEP en 2019

- Sensibilisation ou formations à l'égalité professionnelle et/ou outils favorisant l'accès aux formations, ayant un caractère innovant : 17 *projets*
- Mise en place d'une politique de promotion de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique de l'État : *13 projets*
- Prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes *: 12 projets*
- Constitution de viviers de femmes pour les corps fortement masculinisés et vice-versa *: 5 projets*
- Etudes, travaux de recherche : études de cohortes ou sur les métiers à prédominance féminine ou masculine : *2 projets*
- Mise en réseau, partage d'expériences et mutualisation des bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle : *1 projet*
- Meilleure articulation entre les temps de vie professionnel et personnel, notamment en termes d'organisation du travail : *1 projet*
- Mixité des métiers dans la fonction publique de l'État : *pas de projet déposé*