



MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

ÉDITION
2019

Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017

Rapport 2018

POLITIQUES
D'EMPLOI PUBLIC

Direction générale
de l'administration
et de la fonction publique
DGFH de l'Etat



Sigles.....	6
Introduction.....	8
Chapitre I : Cadre juridique du dispositif des nominations équilibrées	10
A. Le champ et les modalités d'application du dispositif.....	10
1. <i>Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées.....</i>	<i>10</i>
2. <i>Tous les emplois listés en annexe du décret du 30 avril 2012 entrent dans le champ du dispositif quelle que soit l'origine statutaire des agents qui les occupent</i>	<i>13</i>
3. <i>Seules les « primo-nominations » dans les emplois concernés sont soumises à l'obligation de nominations équilibrées</i>	<i>13</i>
4. <i>Le taux s'apprécie dans un périmètre précis propre à chaque versant de la fonction publique et non sur chaque type d'emploi.....</i>	<i>14</i>
5. <i>L'évaluation du dispositif repose également sur l'analyse des données relatives au nombre d'agents en fonction</i>	<i>14</i>
B. Une montée en charge progressive des objectifs à atteindre	15
C. Calcul et modalités de paiement de la contribution financière due en cas de non-atteinte de l'objectif annuel de primo-nomination.....	16
1. <i>Calcul de la contribution financière</i>	<i>16</i>
2. <i>Modalités de paiement de la contribution financière</i>	<i>16</i>
D. Le suivi et l'analyse de la disposition	16
Chapitre II : La fonction publique	18
A. Les chiffres-clés	18
B. Une féminisation qui masque d'importantes disparités entre les trois versants de la fonction publique.....	22
Chapitre III : La fonction publique de l'Etat.....	25
A. Les chiffres-clés	25
B. La mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans la fonction publique de l'Etat au cours de l'année 2017	26
C. Les primo-nominations dans les emplois interministériels de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'administration centrale de l'Etat	29
1. <i>Les primo-nominations dans les emplois de l'administration centrale de l'Etat dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement.....</i>	<i>30</i>

2.	<i>Les primo-nominations dans les emplois de direction des administrations centrales de l'Etat</i>	34
3.	<i>Les primo-nominations dans les emplois de l'administration territoriale de l'Etat</i>	40
D.	La mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans les 11 départements ministériels au cours de l'année 2017	42
1.	<i>Le ministère de l'Europe et des affaires étrangères</i>	44
2.	<i>Les ministères chargés des affaires sociales</i>	51
3.	<i>Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation</i>	59
4.	<i>Le ministère de la culture</i>	67
5.	<i>Le ministère des armées</i>	76
6.	<i>Les ministères chargés de l'écologie</i>	83
7.	<i>Les ministères économiques et financiers</i>	93
8.	<i>Les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche</i>	106
9.	<i>Le ministère de l'intérieur</i>	115
10.	<i>Le ministère de la justice</i>	127
11.	<i>Les Services du Premier ministre</i>	135

Chapitre IV : La fonction publique territoriale.....143

A.	Les emplois de la fonction publique territoriale entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées	143
B.	Les modalités spécifiques de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique territoriale	143
1.	<i>Les règles applicables</i>	143
2.	<i>La situation en 2017</i>	144
3.	<i>Evolution du nombre de collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle complet de 5 nominations au cours de l'année 2017</i>	145
C.	Les chiffres clés	145
D.	L'application du dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique territoriale en 2017	148
1.	<i>La mise en œuvre du dispositif dans les 356 collectivités territoriales et EPCI soumis à l'obligation de nominations équilibrées</i>	148
2.	<i>Les nominations et les primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé ou accompli un cycle de 5 nominations successives en 2017</i>	157

Chapitre V : La fonction publique hospitalière	164
A. Les emplois de la fonction publique hospitalière entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées.....	164
B. Les chiffres-clés	164
C. La fonction publique hospitalière : un nombre global de primo-nominations quasiment paritaire.....	168
1. <i>Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1</i>	<i>168</i>
2. <i>Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2</i>	<i>169</i>
Contributions.....	172

ARS	Agence régionale de santé
AGFIP	Administrateur général des finances publiques
CBCM	Contrôle budgétaire et comptable ministériel
CGIET	Contrôle général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGEFI	Contrôle général économique et financier
CNG	Centre national de gestion
D3S	Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social
DASEN	Directeur des services académiques de l'éducation nationale
DATE (Emplois)	Emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat
DDI	Direction départementale interministérielle
DEAL	Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DH (emplois de)	Directeur d'hôpital
DGA	Directeur général adjoint des services (fonction publique territoriale)
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGDDI	Direction générale des douanes et des droits indirects
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DGOS	Direction générale de l'offre de soins
DGS	Directeur général des services (fonction publique territoriale)
DGST	Directeur général des services techniques (fonction publique territoriale)
DIRECCTE	Direction régionale de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DIRM	Direction interrégionale de la mer
DIR	Direction interdépartementale des routes
DM	Direction de la mer
DNE	Dispositif des nominations équilibrées

DP	Directeur de projet
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DRAC	Direction régionale des affaires culturelles
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRIEA-IDF	Direction régionale et interdépartementale de l'équipement de l'aménagement d'Ile de France
DRIHL-IDF	Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement d'Ile de France
DRIEE-IDF	Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie d'Ile de France
DRJSCS	Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
DS	Directeur des soins
EDD	Emplois de direction de l'administration centrale de l'Etat
EDG	Emplois dont la nomination est laissée à la décision du gouvernement
EHN	Emplois d'expert de haut niveau
EPCI	Etablissement public de coopération intercommunale
FPE	Fonction publique de l'Etat
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale
IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
ISVP	Inspecteur de la santé publique vétérinaire
MCD	Mission cadres dirigeants
SDCI	Schéma départementaux de coopération intercommunale
SGG	Secrétariat général du Gouvernement
SPM	Services du Premier ministre

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012¹ a introduit à l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires un dispositif obligeant les employeurs publics à respecter, pour chaque année civile, une proportion minimale de personnes de chaque sexe pour les nominations sur les emplois de l'encadrement supérieur des trois versants de la fonction publique. Sont concernées les « primo-nominations », autrement dit les nominations hors renouvellement dans un même emploi et nominations dans un même type d'emploi².

Après une montée en charge progressive à 20% en 2013 et 2014 puis 30% en 2015 et 2016, la proportion minimale de personnes de chaque sexe devant être « primo-nommées » chaque année est, depuis le 1^{er} janvier 2017, fixée à 40 %, ce qui correspond à l'objectif de parité fixé dès l'origine de ce dispositif, qui a pour but de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions de responsabilité les plus élevées au sein des trois versants de la fonction publique.

La montée en charge progressive depuis 2013 de ce dispositif a permis son ancrage dans les politiques de ressources humaines menées par les employeurs de l'ensemble de la fonction publique. L'analyse des résultats relatifs à l'application de ce dispositif au cours de l'année 2017 est ainsi l'occasion de dresser un bilan de ses cinq premières années de mise en œuvre progressive, jusqu'à son arrivée à maturité.

L'appropriation du dispositif par les employeurs publics se constate notamment à travers la structure des flux de nominations. En effet, depuis l'entrée en vigueur du dispositif, les primo-nominations représentent plus de la moitié des nominations, ce qui signifie que les employeurs publics ouvrent leur encadrement supérieur et dirigeant et offrent aux femmes l'opportunité d'accéder à ces emplois.

La féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique s'affirme chaque année davantage. Depuis 2013, le taux de primo-nominations féminines augmente chaque année. Il est passé de 32% en 2013 à 36% en 2017 et, signe de l'effectivité du dispositif, le nombre total de femmes en fonction dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois fonctions publiques connaît une hausse continue depuis 2015. Ainsi, en 2017, 30% des agents occupant un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant étaient des femmes, alors qu'elles n'étaient que 27% en 2015.

Il existe néanmoins des différences entre chaque versant de la fonction publique et, au sein de la fonction publique de l'Etat, entre les différents départements ministériels. Ces différences s'expliquent en grande partie par le taux de féminisation des viviers de recrutement qui représente une contrainte forte pour certains services. Ainsi, malgré une attention constante de tous les employeurs, l'objectif de 40% de primo-nominations de personnes de chaque sexe n'a pas été atteint dans l'ensemble de la fonction publique en 2017 : 21 employeurs publics de l'Etat et territoriaux sont donc contraints au versement de la pénalité financière, qui s'élève désormais à 90.000 € par unité manquante en cas de non-respect de cette obligation, soit un montant global de 4 500 000 €.

¹ 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.

² Les types d'emploi sont définis par le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

Si la politique volontariste menée en matière d'égalité professionnelle par l'ensemble des employeurs publics porte déjà ses fruits, ceux-ci nécessitent d'être encore amplifiés et davantage accompagnés.

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit ainsi de nombreuses avancées pour renforcer l'égalité dans les déroulements de carrière et l'accès aux responsabilités professionnelles : extension du dispositif de nominations équilibrées aux emplois de dirigeants des établissements publics de l'Etat et pour les emplois de direction des collectivités territoriales de 40 000 à 80 000 habitants, mise en œuvre d'une obligation nouvelle de nominations équilibrées pour la population en poste sur ces emplois de direction, égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade au choix, neutralisation de l'impact des congés parentaux et disponibilités familiales sur les droits à avancement-promotion, etc. L'ensemble de ces dispositions sont inscrites dans le projet de loi de transformation de la fonction publique, dont l'examen au Parlement est prévu avant l'été 2019.

En application de l'accord, un fonds est également mis en place pour financer des actions en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, par le biais d'appels à projets aux niveaux national et territorial. Lancé dès 2019 pour l'Etat, ce dispositif sera progressivement déployé dans les deux autres versants de la fonction publique.

A. Le champ et les modalités d'application du dispositif

Depuis le 1^{er} janvier 2013, date d'entrée en vigueur du dispositif, les employeurs publics doivent respecter, pour chaque année civile, une proportion minimale de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur des trois versants de la fonction publique.

Au total, quelques 6000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant³ de la fonction publique sont concernés.

1. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

L'annexe du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans la fonction publique recense les emplois entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées. Cette liste est composée, sauf exception⁴, d'emplois relevant de statuts d'emplois ou d'échelons fonctionnels.

Les emplois sont regroupés en types d'emplois, classés selon les critères suivants :

- *le niveau de fonctions* : par exemple les emplois à la décision du gouvernement sont regroupés dans un même type d'emploi ;
- *la nature des fonctions* : les emplois de l'administration centrale sont distingués de ceux de l'administration déconcentrée pour la fonction publique de l'État.

Le regroupement par type d'emploi est réalisé par ministère de rattachement pour la fonction publique d'État, ou par type de collectivité territoriale pour la fonction publique territoriale.

Les emplois concernés pour chaque versant de la fonction publique sont ainsi regroupés en 13 types d'emploi :

- 10 types d'emploi pour la fonction publique de l'État ;
- 2 types d'emploi pour la fonction publique hospitalière ;
- 1 type d'emploi par type de collectivité territoriale⁵ pour la fonction publique territoriale.

³ Plus de 3600 emplois de la fonction publique de l'État, environ 1600 emplois de la fonction publique territoriale et près de 700 emplois de la fonction publique hospitalière.

⁴ Les membres du corps des sous-préfets occupant des postes territoriaux et les postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux des finances publiques de classe normale, de première classe et de classe exceptionnelle.

⁵ Région, département, communes, établissement public de coopération intercommunale et la ville de Paris

Emplois et types d'emploi de la fonction publique de l'État

Types d'emploi	Emplois
1	Secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre, Ambassadeurs Préfets en poste territorial Directeurs des services actifs de police en fonctions à l'administration centrale et chef du service de l'inspection générale de la police nationale, Chefs du service des corps d'inspection et de contrôle Recteurs d'académie Emplois de vice-président, de président de section et de secrétaire général du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, Emplois de vice-président, de président de l'autorité environnementale, de président de section et de président de la commission permanente des ressources naturelles du Conseil général de l'environnement et du développement durable Emplois de direction du Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies, directeurs généraux des agences régionales de santé
2	Chefs de service et sous-directeurs des administrations de l'État Expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics Emplois d'inspecteur civil du ministère de la défense
3	Emplois de direction et de contrôle de la police nationale, inspecteur général Contrôleur général des services actifs de la police nationale
4	Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État Emplois de responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
5	Postes territoriaux occupés par des sous-préfets
6	Chefs de mission de contrôle général économique et financier
7	Emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel
8	Emplois de direction de la direction générale des douanes et droits indirects
9	Directeurs académiques des services de l'éducation nationale et directeurs académiques adjoints de services de l'éducation nationale, Secrétaires généraux d'académie
10	Postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux des finances publiques de classe normale, de 1^{ère} classe et de classe exceptionnelle Emplois de chef de service comptable de 1^{ère} et de 2^{ème} catégorie à la direction générale des finances publiques

Emplois et types d'emploi de la fonction publique territoriale

Régions et départements

Types d'emploi	Emplois
1	Emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

Communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants

Types d'emploi	Emplois
1	Emplois de directeur général des services, de directeur général adjoint des services et de directeur général des services techniques et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

Ville de Paris

Types d'emploi	Emplois
1	Emplois mentionnés à l'article 34 du décret n°94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes et au I de l'article 4 du décret n°2010-1767 du 30 décembre 2010 relatif aux emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services de mairie d'arrondissement de Paris

Emplois et types d'emploi de la fonction publique hospitalière

Types d'emploi	Emplois
1	Emplois de directeur de centre hospitalier universitaire et de directeur de centre hospitalier régional
2	Emplois fonctionnels de directeurs d'hôpital, Emplois fonctionnel de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social Emplois de directeur des soins Emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social exercés sur échelon fonctionnel

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

Les nominations aux emplois prévus à l'annexe du décret du 30 avril 2012, entrent dans le champ des nominations équilibrées. Les agents concernés sont :

- les fonctionnaires relevant d'un des trois versants de la fonction publique ou des assemblées parlementaires ;
- les militaires ;
- les magistrats de l'ordre judiciaire ;
- les agents non fonctionnaires pour les emplois qui leur sont ouverts (emplois à la décision du gouvernement et recrutement direct dans les emplois territoriaux en vertu de l'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et les emplois de mentionné à l'article 3 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.).

En revanche, n'entrent pas dans le périmètre des nominations équilibrées :

- les postes militaires d'encadrement supérieur, qui ne sont pas régis par un statut d'emploi ;
- les postes d'encadrement supérieur au sein des assemblées parlementaires ;
- les emplois juridictionnels : magistrats de l'ordre judiciaire et de l'ordre administratif ;
- les emplois au sein des autorités administratives indépendantes et au sein des établissements public, hormis les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants, certains établissements publics hospitaliers et établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux et les emplois de directeur général des agences régionales de santé.

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

L'objectif chiffré de nominations équilibrées de personnes de chaque sexe ne s'applique pas :

- aux « renouvellements » dans un même emploi : cette notion fait référence aux décrets portant statut d'emploi qui fixent les durées maximales d'occupation d'un emploi et qui peuvent prévoir le renouvellement de la nomination en précisant la durée d'occupation maximale d'un même emploi.
- aux nominations dans un même type d'emploi : la nomination n'est pas soumise à l'obligation chiffrée de personnes de chaque sexe si le changement d'emploi du titulaire de l'emploi s'effectue au sein d'un des types d'emploi figurant en annexe et :
 - pour la fonction publique d'État, au sein d'un même département ministériel ;
 - pour la fonction publique territoriale, au sein d'une même collectivité territoriale.

Ainsi, seules les « primo-nominations », c'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'un même département ministériel pour la fonction publique d'État ou d'une même collectivité territoriale pour la fonction publique territoriale, sur les emplois listés à l'annexe du décret du 30 avril 2012, sont soumises à l'obligation de nominations équilibrées.

4. Le taux s'apprécie dans un périmètre précis propre à chaque versant de la fonction publique et non sur chaque type d'emploi

a. Pour la fonction publique de l'Etat

L'atteinte de l'objectif est appréciée annuellement, au sein de chaque département ministériel, c'est-à-dire de l'ensemble des services et des directions dont l'action est coordonnée par un même secrétariat général⁶, pour la fonction publique de l'État.

b. Pour la fonction publique territoriale

L'atteinte de l'objectif est appréciée au sein de chaque collectivité territoriale (région, département ou commune de plus de 80 000 habitants) ou l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 80 000 habitants pour la fonction publique territoriale, à l'issue d'un complet de 5 nominations successives.

Le nombre de primo-nominations annuelles sur emplois fonctionnels au sein des collectivités éligibles est, en effet, fréquemment nul ou limité à quelques unités, en particulier dans les collectivités de taille moyenne. La loi a prévu un dispositif spécifique pour la fonction publique territoriale avec le mécanisme des « cycles pluriannuels de nomination ». Celui-ci permet, lorsque le nombre de primo-nominations annuelles est inférieur à un seuil, d'apprécier l'obligation de nominations équilibrées au terme d'un cycle pluriannuel et non au terme de l'année civile faisant l'objet du recensement. Il s'agit d'éviter qu'une collectivité territoriale soit tenue de verser une contribution financière alors même qu'elle a procédé à moins de cinq nominations sur une année, ce volume étant trop faible pour rendre effectif le dispositif .

c. Pour la fonction publique hospitalière

L'atteinte de l'objectif est appréciée annuellement et globalement sur l'ensemble des emplois de direction pour la fonction publique hospitalière.

d. La non-atteinte de l'objectif, au sein de ces périmètres, sur un type d'emplois, peut être compensée par les résultats obtenus sur les autres types d'emplois.

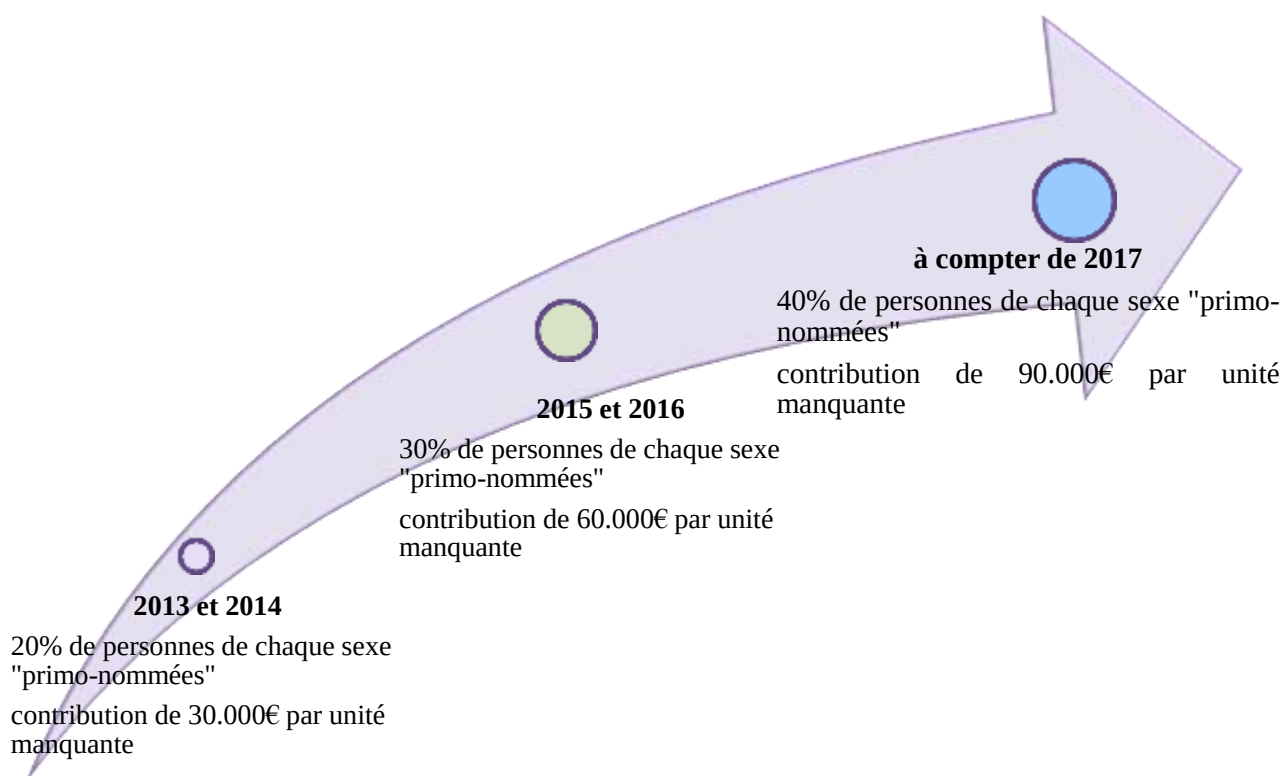
5. L'évaluation du dispositif repose également sur l'analyse des données relatives au nombre d'agents en fonction

A compter de 2015, chaque déclaration transmise au titre de cette année et des années futures doit comporter, en complément du nombre de nominations et de primo-nominations par sexe effectuées dans l'année écoulée dans le champ du dispositif, le nombre des agents occupant ces emplois au 31 décembre de l'année écoulée.

Les données relatives au nombre d'agents en fonction dans les emplois listés en annexe du décret du 30 avril 2012 précité permettront, à terme, d'évaluer l'impact du dispositif des nominations équilibrées sur la répartition par sexe des emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique.

⁶ La fonction de secrétaire général de ministère a été précisée par le décret n° 2014-834 du 24 juillet 2014 relatif aux secrétaires généraux des ministères.

B. Une montée en charge progressive des objectifs à atteindre



L'objectif est d'atteindre, à partir du 1^{er} janvier 2017, un taux annuel de 40% de personnes de chaque sexe « primo-nommées » sur les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant pour les fonctions publiques de l'État et hospitalière.

Le dispositif des nominations équilibrées repose sur une montée en charge progressive :

- du taux de primo-nominations

Ce taux était, ainsi, de 20% de personnes de chaque sexe « primo-nommées » pour les années 2013 et 2014, de 30% pour les années 2015 et 2016 et enfin il sera de 40% à partir de l'année 2017.

Le dispositif initial prévoyait l'atteinte de l'objectif de 40% en 2018. Celle-ci a été avancée, par l'article 68 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, à 2017, le Gouvernement ayant souhaité réaffirmer son engagement en matière d'égalité professionnelle.

L'objectif est de permettre à chaque employeur de constituer les viviers conditionnant l'atteinte de cet objectif.

- du montant de la sanction financière par unité manquante

Le II de l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit, en cas de non-respect de l'objectif annuel de primo-nomination, des sanctions financières.

Leur montant unitaire est fixé, par l'article 3 du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État., à 90 000€ par unité manquante, c'est-à-dire au nombre de nominations de femmes ou d'hommes faisant défaut pour atteindre le taux minimal annuel.

L'article 5 de ce décret prévoit, parallèlement à l'évolution du taux de primo-nomination, une montée en charge progressive du montant de cette contribution financière. Elle était de 30 000€ par unité manquante en 2013 et 2014, elle s'élève à 60 000 € pour les années 2015 et 2016 et est de, 90 000€ à compter de 2017.

C. Calcul et modalités de paiement de la contribution financière due en cas de non-atteinte de l'objectif annuel de primo-nomination

1. Calcul de la contribution financière

Le montant de contribution financière due en cas de non atteinte de l'objectif de primo-nomination de personne de chaque sexe est égal au produit du nombre d'unités manquantes par le montant unitaire de la pénalité financière.

Le nombre d'unité manquante est calculé selon la règle dite de l'arrondi à l'unité inférieure.

Ainsi, le nombre total d'unité manquante pour atteindre l'objectif est inférieur à 1, l'entité concernée sera exempté du versement de la pénalité financière.

2. Modalités de paiement de la contribution financière

Les modalités de paiement de la contribution, en cas de non atteinte de l'objectif annuel de primo-nominations de personnes de chaque sexe sont précisées dans la circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 précité :

- ***pour la fonction publique de l'État*** : les secrétaires généraux doivent faire la déclaration pour les départements ministériels dont ils assurent la gestion et s'acquitter le cas échéant du paiement de la contribution ;
- ***pour la fonction publique territoriale*** : l'autorité territoriale (régions, départements et communes de plus de 80 000 habitants) ainsi que les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants sont responsables du versement de la contribution ;
- ***pour la fonction publique hospitalière*** : la responsabilité du paiement de la contribution revient au centre national de gestion.

Les contributions sont versées au budget général de l'État.

D. Le suivi et l'analyse de la disposition

Le décret du 30 avril 2012 et sa circulaire d'application fixe les modalités de suivi et de contrôle annuels de la mise en œuvre de ce dispositif et de l'atteinte de ses objectifs.

Le suivi du dispositif est réalisé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la mission cadres dirigeants du secrétariat général du gouvernement (SGG) pour la fonction publique de l'État, par la direction générale de l'offre de soins (DGOS) et le centre national de gestion (CNG) pour la fonction publique hospitalière et par la direction générale des collectivités locales (DGCL) pour la fonction publique territoriale.

Son contrôle est effectué par les services de contrôle budgétaire et comptable ministériels (CBCM) pour la fonction publique de l'État, l'agent comptable du centre national de gestion pour la fonction publique hospitalière et par les comptables assignataires des dépenses de chaque collectivité territoriale et établissements publics de coopération intercommunale concernés pour la fonction publique territoriale.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique procède à la synthèse nationale des résultats pour les trois versants de la fonction publique. Ce document est transmis au Premier ministre. Les résultats et leur analyse complètent le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique qui est communiqué au

Conseil commun de la fonction publique et au Parlement en application de l'article 50 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012⁷.

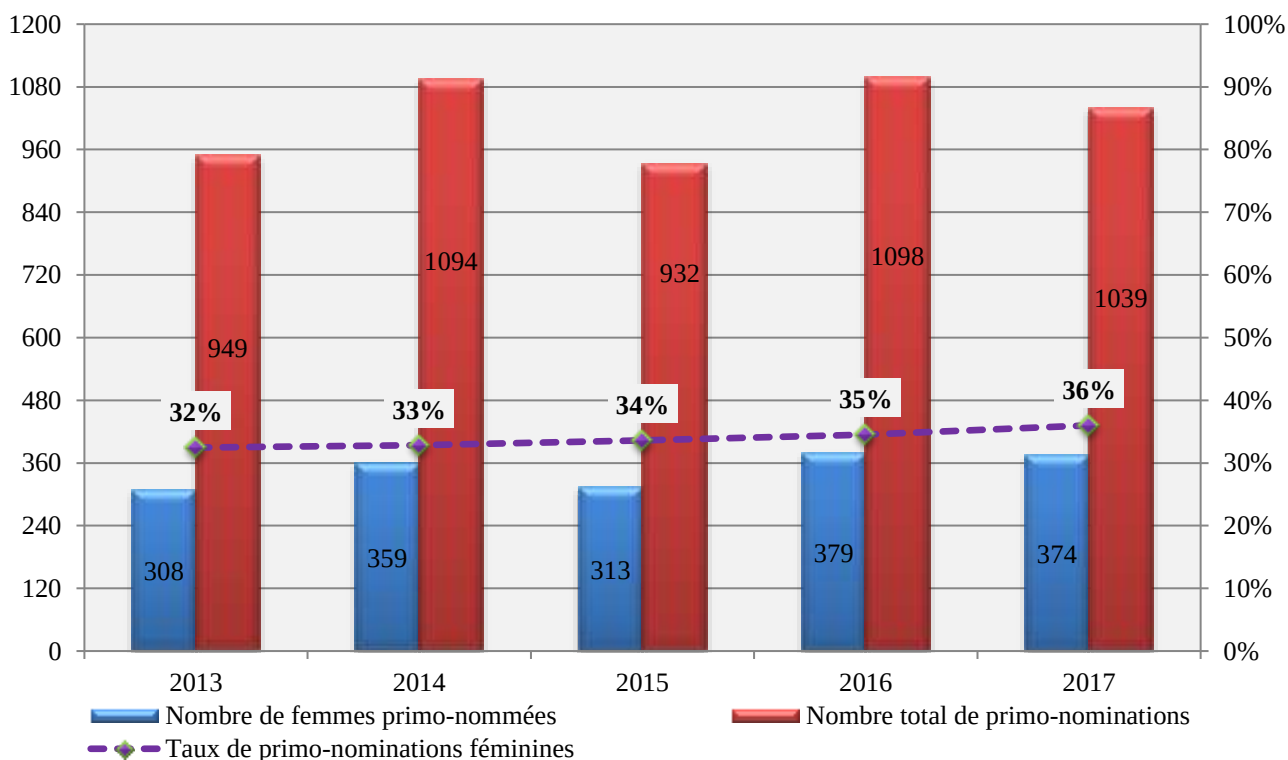
⁷ Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

A. Les chiffres-clés

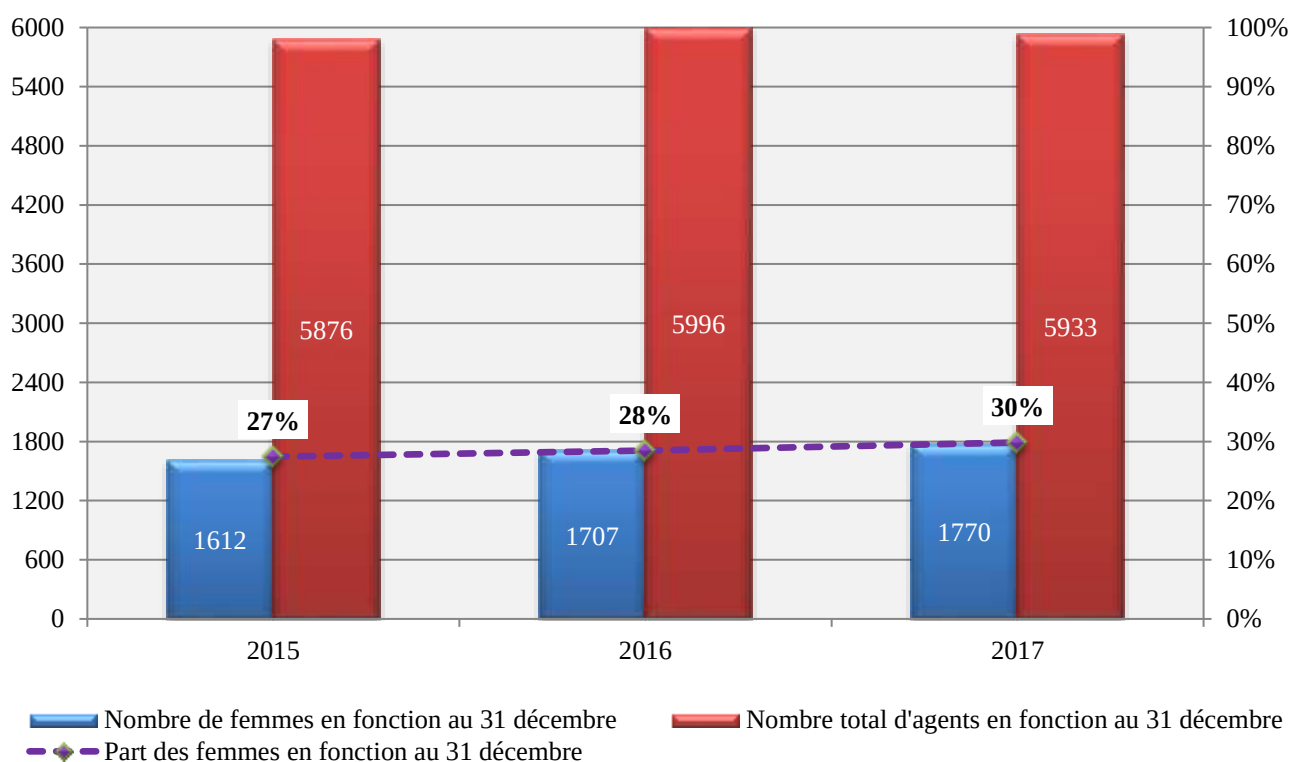
Les chiffres-clés de l'année 2017



Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique entre 2013 et 2017



**Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant
de la fonction publique entre 2015⁸ et 2017⁹**

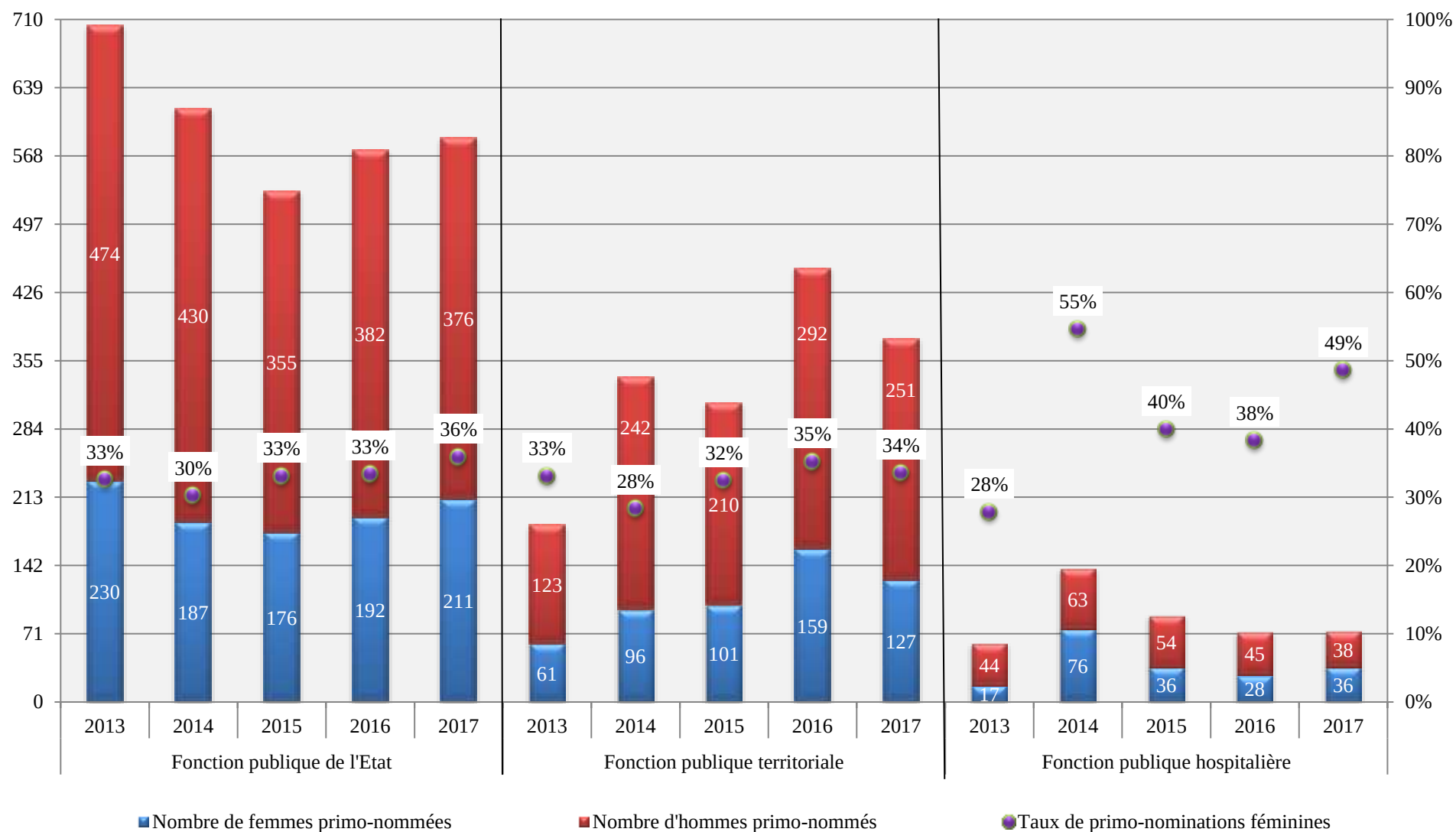


⁸ Les données relatives au nombre d'agents en fonction dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique sont disponibles à partir de 2015.

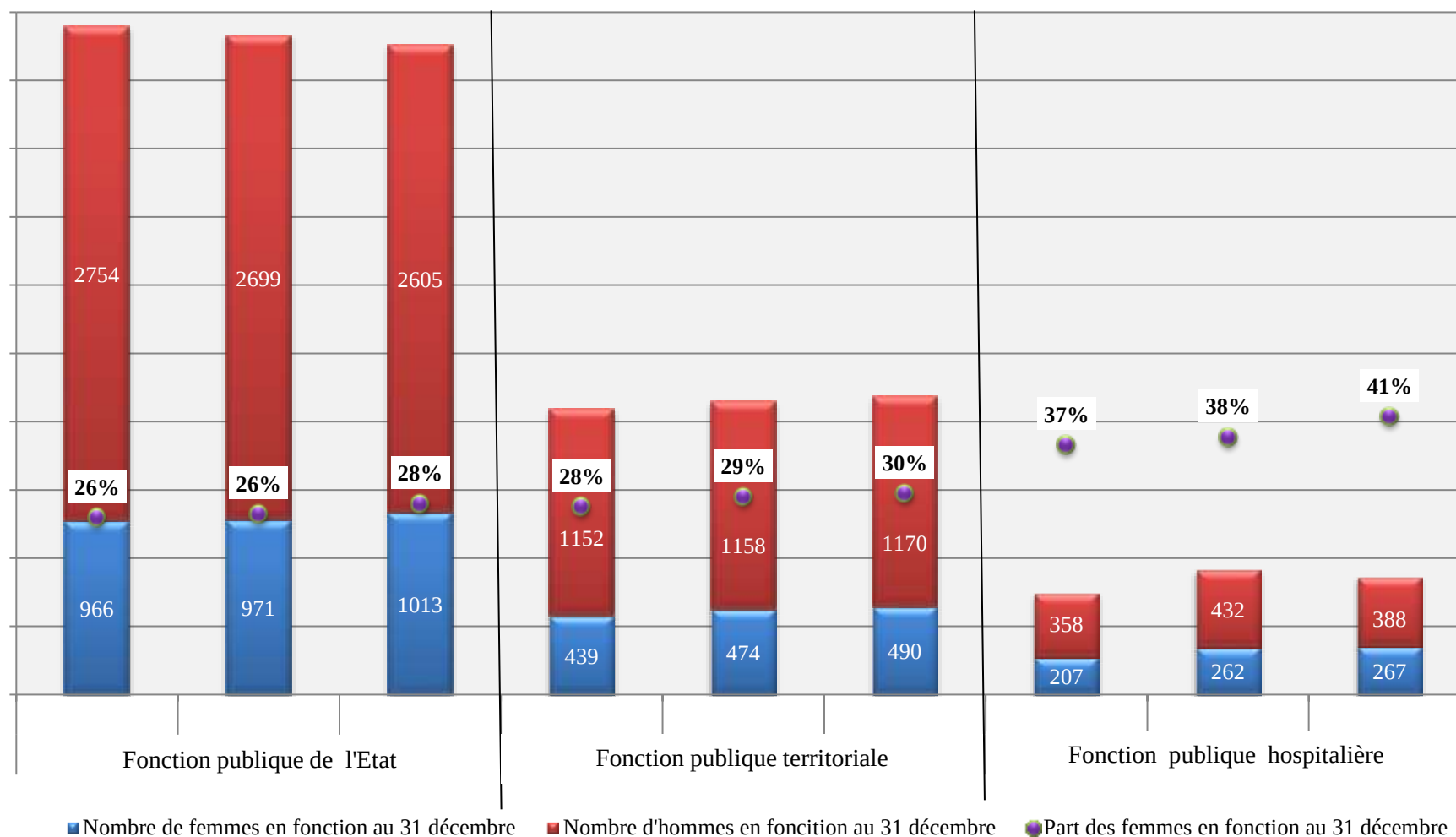
⁹ Effectif total au 31 décembre hors postes vacants

Zoom sur les résultats dans les trois versants de la fonction publique

Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de chaque versant de la fonction publique



**Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de chaque versant de la fonction publique
entre 2015¹⁰ et 2017¹¹**



¹⁰ Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre dans les trois versants de la fonction publique sont disponibles à partir de 2015.

¹¹ Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

B. Une féminisation qui masque d'importantes disparités entre les trois versants de la fonction publique

L'année 2017 correspond à la fin de la montée en charge du dispositif des nominations équilibrées (DNE)¹². A compter du 1^{er} janvier 2017, l'objectif annuel de primo-nominations de personnes de chaque sexe est fixé à 40%, contre 30% en 2015 et 2016 et 20% en 2013 et 2014. Le montant de la pénalité financière due en cas de non atteinte de cet objectif est, désormais, fixé à 90.000€ par unité manquante contre 60.000€ en 2015 et 2016 et 30.000€ en 2013 et 2014.

Au 31 décembre 2017, 5 933 agents dont 30% de femmes occupaient un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique soit une augmentation de deux points par rapport à l'année 2016.

Cette évolution, dans un contexte de quasi stabilisation du nombre d'agents en fonction, atteste de l'effectivité du DNE.

En effet, depuis 2015, date à laquelle la direction générale de l'administration et de la fonction publique a instauré le suivi des effectifs des emplois entrant dans le champ du DNE, la part des femmes en fonction dans ces emplois augmente de façon continue. Elle était de 27% en 2015 et de 28% en 2016.

Cette augmentation repose sur l'augmentation continue d'un point par an du taux de primo-nominations féminines depuis 2013, date d'entrée en vigueur du DNE.

Cette hausse est également portée par un taux d'ouverture des nominations aux primo-nominations supérieur à 50%. Ainsi, en 2017 :

- 52% des nominations étaient des primo-nominations ;
- 58% des femmes nommées ont été primo-nommées.

Ces résultats sont, toutefois, en deçà de l'objectif de 40% de primo-nominations de personnes de chaque sexe fixé pour l'année 2017. Ils tendent à démontrer l'inégale appropriation du DNE par les employeurs des trois versants de la fonction publique.

En 2017, *seule la fonction publique hospitalière (FPH)* a atteint le taux de 40% de primo-nominations de personnes de chaque sexe. La parité a par ailleurs quasiment été atteinte dans ce versant de la fonction publique.

Au sein des fonctions publiques d'Etat (FPE) et territoriale (FPT), le taux de primo-nominations féminine est respectivement de 36% au sein de la FPE et de 34% au sein de la FPT.

Ces résultats se traduisent par une augmentation du nombre d'employeurs publics soumis au versement d'une pénalité financière en raison de la non-atteinte de l'objectif annuel désormais fixé, pour la 1^{ère} fois, à 40%.

Au sein de la FPE, 6 des 11 départements ministériels n'ont pas atteint l'objectif légal de primo-nominations en 2017 :

- 4 d'entre eux sont soumis au versement d'une pénalité financière : le ministère de l'Europe et des affaires étrangères, le ministère des armées, les ministères économiques et financiers et le ministère de l'intérieur ;

¹² Cf. Chapitre I

- 2 d'entre eux sont exemptés du paiement de cette contribution en raison de l'arrondi à l'unité inférieure¹³ : le ministère de la culture et le ministère de la justice à qui il manquait respectivement 0,8 et 0,6 primo-nominations féminines pour atteindre le taux fixé pour l'année 2017.

Le montant total de la pénalité financière due au titre de l'année 2017 est de 2.340.000€. Elle correspond à 26 unités manquantes réparties de la manière suivante entre ces ministères :

- ministère de l'Europe et des affaires étrangères : 5 unités manquantes soit une pénalité financière de 450.000€
- ministère des armées : 1 unité manquante soit une pénalité financière de 90.000€ ;
- ministères économiques et financiers : 19 unités manquantes soit une pénalité financière de 1.710.000€ ;
- ministère de l'intérieur : 1 unité manquante soit une pénalité financière de 90.000€.

En 2016, 3 ministères n'avaient pas atteint le taux légal de primo-nominations. Le seuil était alors de 30% de primo-nominations de personne de chaque sexe et la pénalité financière de 60.000€ par unité manquante. Les ministères de la justice et des armées avaient été contraints au versement d'une pénalité financière. Le montant total de celle-ci s'élevait à 180.000€ et correspondaient à 3 unités manquantes¹⁴. Elle était répartie entre ces deux ministères de la manière suivante :

- ministère des armées : 2 unités manquantes soit une pénalité de 120.000€ ;
- ministère de la justice : 1 unité manquante soit une pénalité financière de 60.000€.

Le ministère de l'agriculture, à qui il manquait 0,4 unité pour atteindre l'objectif annuel de primo-nominations, avait été exempté du paiement de la contribution financière en application de la règle de l'arrondi à l'unité inférieure précitée.

Concernant la FPT, les modalités de décomptes étant différentes, les comparaisons entre les résultats annuels sont moins pertinentes¹⁵. Toutefois, la part des collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80.000 habitants (EPCI) ayant achevé ou réalisé un cycle complet de 5 nominations qui n'ont pas atteint l'objectif légal de primo-nominations est en augmentation.

En 2017, 17 des 41 collectivités territoriales ou EPCI ayant achevé ou accompli un cycle complet de nominations soit 41% n'ont pas atteint l'objectif annuel de primo-nominations. Ils étaient 3 sur 60 soit 5% en 2016.

Le montant total de la pénalité financière due par ces employeurs territoriaux s'élève à 2.160.000€.

Ainsi, le montant total de la pénalité financière due par les employeurs publics de l'Etat et territoriaux s'élève à 4.500.000€. Le nombre total d'unités manquantes au sein de ces deux versants de la fonction publique est de 50.

Deux facteurs peuvent expliquer ces résultats des fonctions publiques de l'Etat et territoriale :

1. un défaut d'anticipation du passage de l'objectif annuel de primo-nomination de 30% à 40% à compter du 1^{er} janvier 2017 ;
2. l'absence de vivier féminin de certains emplois entrant dans le champ du DNE.

¹³ Cf. Chapitre I et chapitre III

¹⁴ Le ministère des armées à qui il manquait 2 primo-nominations féminines pour atteindre l'objectif a dû s'acquitter d'une pénalité de 120.000€. Le ministère de la justice à qui il manquait 1 primo-nomination féminine a dû verser la somme de 60.000€.

¹⁵ Cf. Chapitre I et chapitre IV

Les employeurs publics de ces deux versants de la fonction publique doivent donc rester vigilants et poursuivre et amplifier les actions engagées afin d'atteindre l'objectif légal de primo-nominations, notamment au travers de la constitution et / ou la consolidation de viviers féminins sur le long terme.

S'agissant de la FPH, la forte féminisation de ce versant de la fonction publique doit également appeler l'attention des employeurs. En effet, l'objectif annuel est de 40% de primo-nominations de personne de chaque sexe. La pénalité peut donc être due si le nombre d'hommes primo-nommés est inférieur au seuil de 40%.

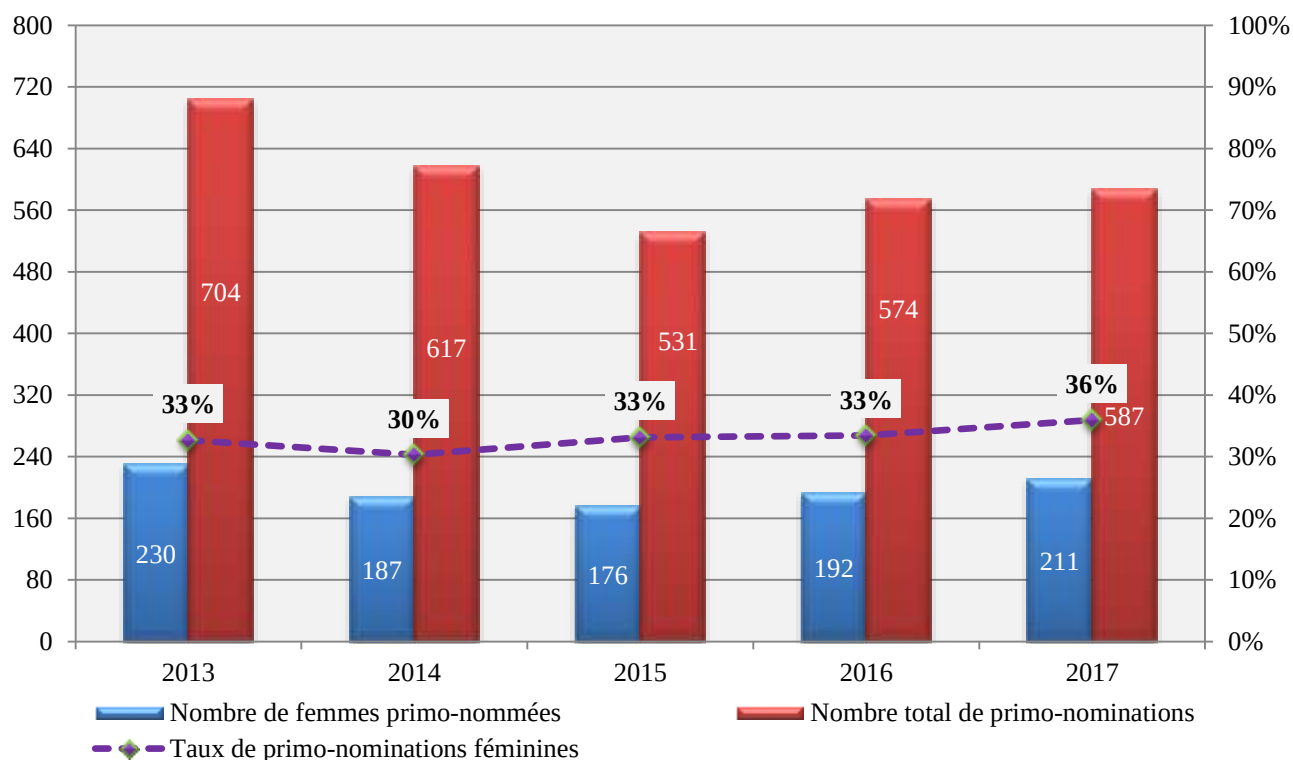
Chapitre III : La fonction publique de l'Etat

A. Les chiffres-clés

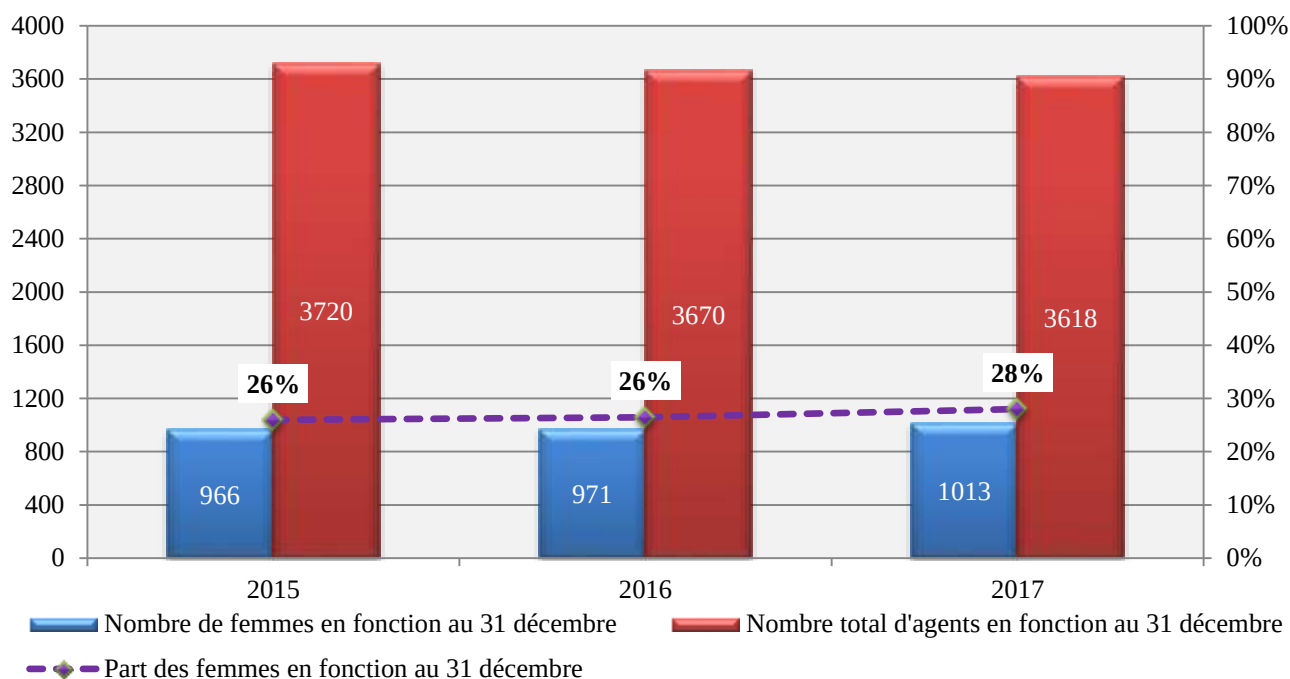
Les chiffres-clés de l'année 2017



Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique de l'Etat entre 2013 et 2017



Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique de l'Etat entre 2015¹⁶ et 2017¹⁷



B. La mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans la fonction publique de l'Etat au cours de l'année 2017

En 2017, les femmes représentaient 36% des primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique de l'Etat. Le taux global de primo-nominations féminines de la fonction publique de l'Etat est donc inférieur de 4 points à l'objectif légal de 40% de personnes de chaque sexe imposé à chaque département ministériel pour l'année 2017.

Ce taux est, certes, inférieur au seuil fixé pour l'année 2017 mais il est supérieur de 3 points au taux de primo-nominations féminines réalisé en 2016 et correspond au taux le plus élevé atteint depuis l'entrée en vigueur du DNE en 2013. Cette évolution met également un terme à deux années de stagnation.

Si le taux de 40% fixé pour l'année 2017 n'est pas atteint à l'échelle de la FPE, la finalité du dispositif c'est-à-dire la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'Etat est amorcée. En effet, après deux années de stabilité, la part des femmes en fonction dans les emplois concernés a augmenté de 2 points entre 2016 et 2017 passant, ainsi de 26% à 28%.

Ces résultats doivent être nuancés au regard des résultats des différents départements ministériels. En effet, en 2017, 6 des 11 départements ministériels n'ont pas atteint l'objectif de 40% de primo-nominations :

- 4 d'entre eux : le ministère de l'Europe et des affaires étrangères, le ministère des armées, les ministères économiques et financiers et le ministère de l'intérieur sont contraints au versement d'une pénalité financière ;

¹⁶ Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

¹⁷ Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

- 2 d’entre eux, le ministère de la culture et le ministère de la justice, sont exemptés du versement de cette pénalité en raison de la règle de l’arrondi à l’unité inférieure¹⁸ : il manquait 0,8 unité au ministère de la culture et 0,6 unité au ministère de la justice pour atteindre cet objectif.

Le montant global de la pénalité financière due par les employeurs de la FPE s’élève ainsi à 2.340.000€. Le nombre total d’unités manquantes est de 26. Elles sont réparties entre ces 4 départements ministériels de la manière suivante :

- 5 au sein du ministère des affaires étrangères ;
- 1 au sein du ministère des armées ;
- 19 au sein des ministères économiques et financiers ;
- 1 au sein du ministère de l’intérieur.

En 2016, alors que l’objectif légal était fixé à 30%, seuls deux départements ministériels, le ministère des armées et le ministère de la justice ne l’avaient pas atteint. Il manquait une unité au ministère de la justice et deux unités au ministère des armées pour respecter l’objectif légal. Le montant global de contribution financière due à ce titre s’élevait à 240.000€ : 120.000€ pour le ministère des armées et 60.000 pour le ministère de la justice.¹⁹

Le ministère de l’agriculture, à qui il manquait 0,4 unité pour atteindre l’objectif annuel de primo-nominations avait été exempté en application de la règle de l’arrondi à l’unité inférieure précitée.

¹⁸Cf. Chapitre I

¹⁹ En 2016, le montant de la contribution financière par unité manquante était de 60.000€. Cette somme est passée à 90.000€ à compter du 1^{er} janvier 2017. Cf. Chapitre I.

Synthèse de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées les 10 types d'emplois

Types d'emplois	Emplois	Nominations						Primo-nominations						Nombre d'agents en fonction au 31 décembre (nominations et primo-nominations incluses)					
		Nombre en unité			Répartition H / F en %			Nombre en unité			Répartition H / F en %			Nombre en unité			Répartition H / F en %		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	
1	SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	26	22	48	54%	46%		17	17	34	50%	50%		114	49	163	70%	30%	
	Commissaires, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre	11	1	12	92%	8%		11	1	12	92%	8%		15	5	20	75%	25%	
	Ambassadeurs	51	19	70	73%	27%		26	10	36	72%	28%		150	49	199	75%	25%	
	Préfets en poste territorial	47	18	65	72%	28%		15	8	23	65%	35%		101	25	126	80%	20%	
	Directeurs des services actifs de la police nationale et chef du service de l'IGPN	3	1	4	75%	25%		3	1	4	75%	25%		7	3	10	70%	30%	
	Chefs du service de corps d'inspection et de contrôle	0	3	3	0%	100%		0	2	2	0%	100%		2	6	8	25%	75%	
	Recteurs d'académie	2	1	3	67%	33%		2	0	2	100%	0%		15	14	29	52%	48%	
	Emplois de direction du CGAAR	2	1	3	67%	33%		1	1	2	50%	50%		6	3	9	67%	33%	
	Emplois de direction du CGEDD	3	1	4	75%	25%		2	1	3	67%	33%		4	2	6	67%	33%	
	Emplois de direction du CGIET	1	1	2	50%	50%		1	0	1	100%	0%		7	2	9	78%	22%	
	DG d'ARS	4	1	5	80%	20%		1	1	2	50%	50%		13	4	17	76%	24%	
	Total	150	69	219	68%	32%		79	42	121	65%	35%		434	162	596	73%	27%	
2	Chefs de service	83	38	121	69%	31%		20	11	31	65%	35%		133	60	193	69%	31%	
	Sous-directeurs	197	89	286	69%	31%		74	39	113	65%	35%		323	147	470	69%	31%	
	Directeurs de projet	25	9	34	74%	26%		11	3	14	79%	21%		35	17	52	67%	33%	
	Experts de haut niveau	22	10	32	69%	31%		9	5	14	64%	36%		47	18	65	72%	28%	
	Inspecteurs civils du ministère de la défense	1	0	1	100%	0%		0	0	0				3	1	4	75%	25%	
	Total	328	146	474	69%	31%		114	58	172	66%	34%		541	243	784	69%	31%	
3	Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	0	1	1	0%	100%		0	1	1	0%	100%		4	1	5	80%	20%	
	Emplois d'inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale	22	11	33	67%	33%		7	2	9	78%	22%		96	21	117	82%	18%	
	Total	22	12	34	65%	35%		7	3	10	70%	30%		100	22	122	82%	18%	
4	Emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat	114	71	185	62%	38%		62	47	109	57%	43%		592	235	827	72%	28%	
	Responsables d'unité territoriale en DIRECCTE	22	13	35	63%	37%		11	5	16	69%	31%		57	32	89	64%	36%	
	Total	136	84	220	62%	38%		73	52	125	58%	42%		649	267	916	71%	29%	
5	Postes territoriaux occupés par des sous-préfets	101	60	161	63%	37%		28	25	53	53%	47%		303	132	435	70%	30%	
	Total	101	60	161	63%	37%		28	25	53	53%	47%		303	132	435	70%	30%	
6	Chefs de mission du CGEPI	3	1	4	75%	25%		3	1	4	75%	25%		33	13	46	72%	28%	
	Total	3	1	4	75%	25%		3	1	4	75%	25%		33	13	46	72%	28%	
7	Emplois de direction des services du CBCM	5	2	7	71%	29%		1	2	3	33%	67%		7	4	11	64%	36%	
	Total	5	2	7	71%	29%		1	2	3	33%	67%		7	4	11	64%	36%	
8	Emplois de direction de la direction des douanes et droits indirects	34	8	42	81%	19%		6	4	10	60%	40%		101	25	126	80%	20%	
	Total	34	8	42	81%	19%		6	4	10	60%	40%		101	25	126	80%	20%	
9	Directeurs et directeurs adjoints des services académiques de l'Education nationale	58	22	80	73%	28%		12	8	20	60%	40%		116	50	166	70%	30%	
	Secrétaires généraux d'académie	4	2	6	67%	33%		3	1	4	75%	25%		25	6	31	81%	19%	
	Total	62	24	86	72%	28%		15	9	24	63%	38%		141	56	197	72%	28%	
10	Postes et fonctions occupés par des AGEFIP de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle	14	5	19	74%	26%		14	5	19	74%	26%		192	62	254	76%	24%	
	Emplois de chef de service comptable de 1ère et 2è catégories à la DGFIP	59	15	74	80%	20%		36	10	46	78%	22%		104	27	131	79%	21%	
	Total	73	20	93	78%	22%		50	15	65	77%	23%		296	89	385	77%	23%	
	Total	914	426	1340	68%	32%		376	211	587	64%	36%		2605	1013	3618	72%	28%	

C. Les primo-nominations dans les emplois interministériels de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'administration centrale de l'Etat

Seuls trois des dix types d'emplois de la FPE entrant dans le DNE sont interministériels, c'est-à-dire commun à l'ensemble des départements ministériels.

Il s'agit :

- de certains emplois de l'administration centrale de l'Etat dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement (EDG)²⁰ ;
- des emplois de direction de l'administration centrale de l'Etat (EDD)²¹ ;
- des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (Emplois DATE).²²

Emplois de l'administration centrale de l'Etat pour lesquels la nomination est laissée à la discrétion du gouvernement
(Emplois de type 1)

- Secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale
- Commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre
- Chef du service de corps d'inspection et de contrôle

Emplois de direction de l'administration centrale de l'Etat
(Emplois de type 2)

- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'Etat
- Directeur de projet et expert de haut-niveau des administrations de l'Etat et de ses établissements publics

Emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat
(Emplois de type 4)

²⁰ Il s'agit des emplois régis par le décret n°85-779 du 24 juillet 1985 portant application de l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 fixant les emplois supérieurs pour lesquels la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, qui sont communs à l'ensemble des départements ministériels, c'est-à-dire :

- les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale ;
- les emplois de commissaire, de haut-commissaire, de délégués généraux et de délégué placé sous l'autorité du ministre ;
- les emplois de chef du service de corps d'inspection et de contrôle.

Les emplois supérieurs laissés à la décision du Gouvernement spécifiques à certains départements ministériels (ambassadeurs, recteurs, préfet, etc.) sont traités dans les analyses des résultats de chaque département ministériels (cf. partie III.D ci-après).

²¹ Il s'agit des emplois de :

- chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat régis par le [décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat](#) ;
- directeur de projet et expert de haut-niveau des administrations de l'Etat et de ses établissements publics régis par le [décret n° 2008-382 du 21 avril 2008 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'Etat et de ses établissements publics](#)

²² Il s'agit des emplois régis par le [décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat](#).

Les emplois de responsables d'unité territoriale des directions régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi sont étudiés dans la cinquième partie de ce chapitre (partie E-2) consacrée à la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au sein des ministères chargés des affaires sociales.

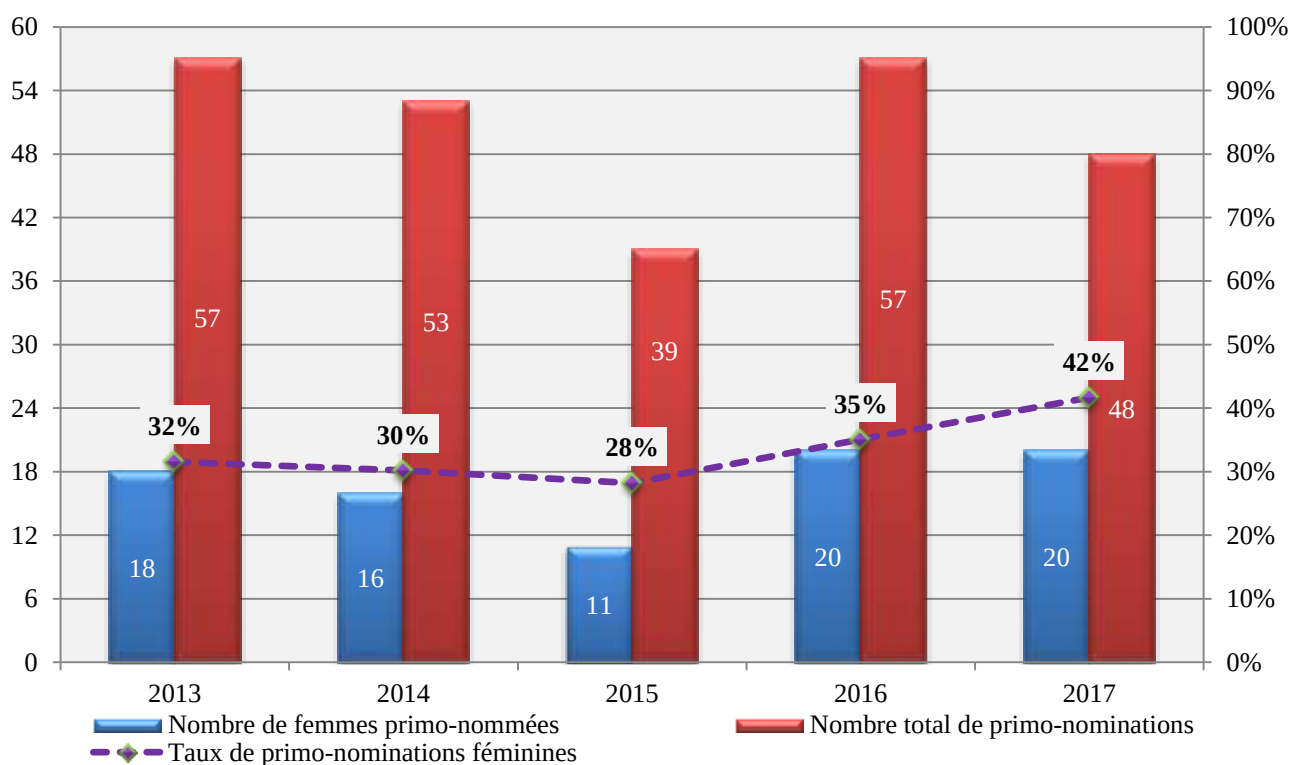
1. Les primo-nominations dans les emplois de l'administration centrale de l'Etat dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement

a. Les chiffres-clés de l'année

Les chiffres-clés de l'année 2017

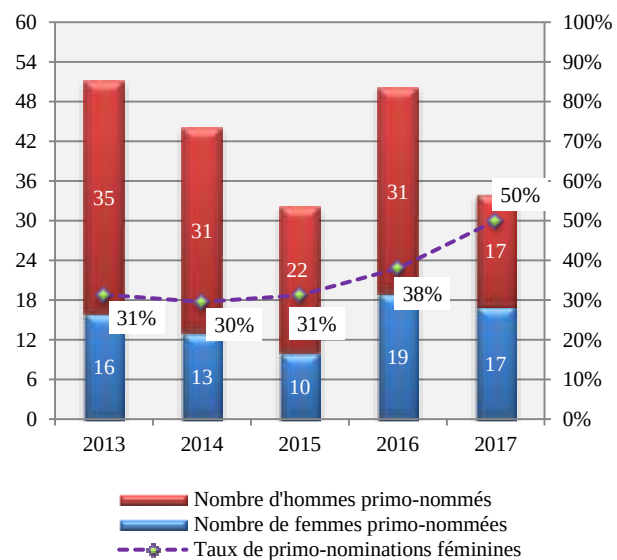


Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois interministériels pour lesquels la nomination est laissée à la décision du Gouvernement entre 2013 et 2017

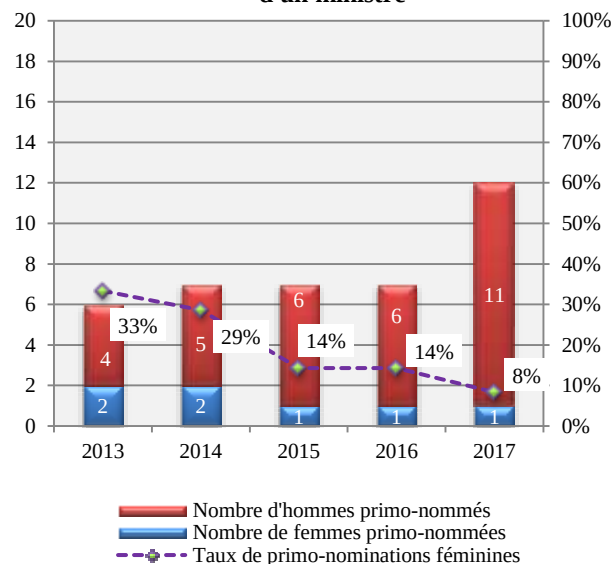


Zoom sur l'évolution du taux de primo-nominations féminines dans chacun des emplois interministériels dont la nomination est laissée à la discrétion du Gouvernement entre 2013 et 2017

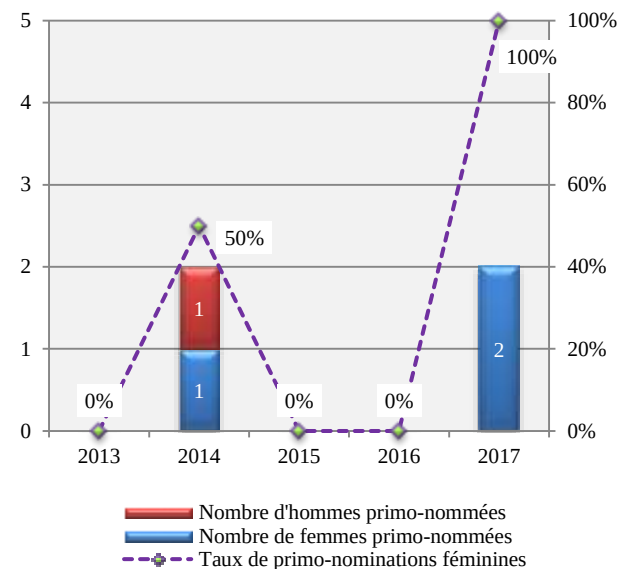
Emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale



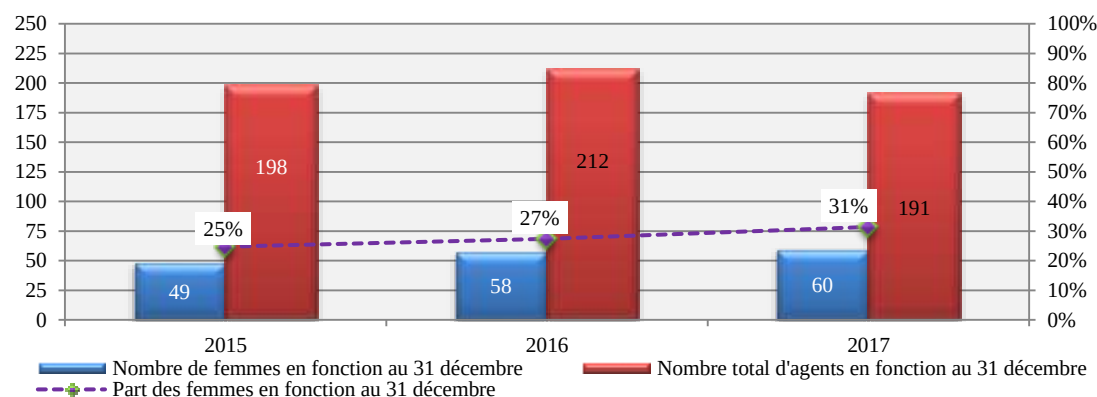
Emplois de commissaire général, haut commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité d'un ministre



Emplois de chef du corps d'inspection et de contrôle

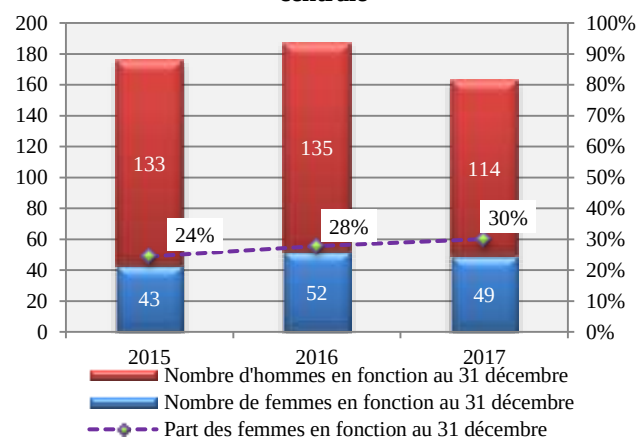


Evolution de la féminisation des emplois interministériels dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement en 2015 et 2017²³

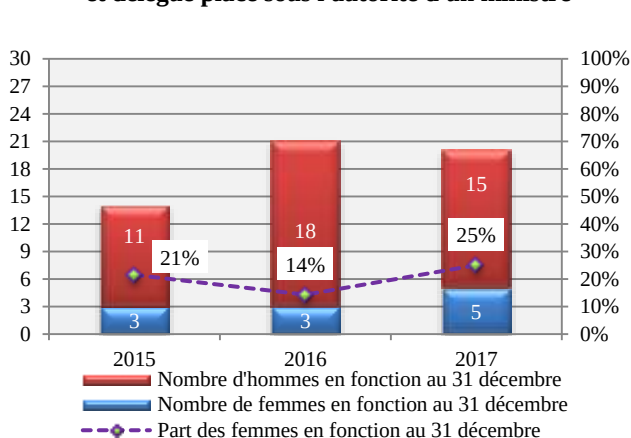


Zoom sur la féminisation de chacun des emplois interministériels dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement²⁴ entre 2015 et 2017

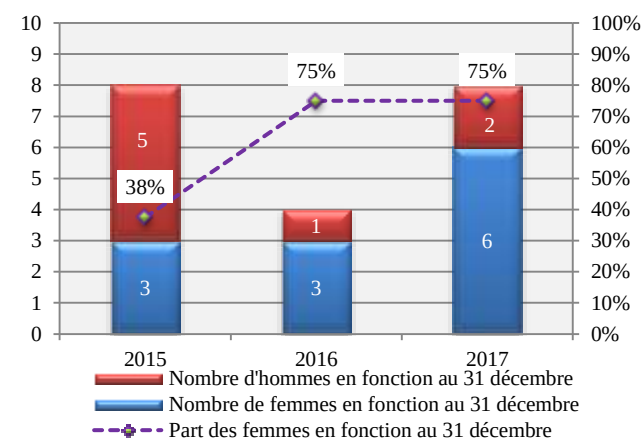
Emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale



Emplois de commissaire général, haut commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité d'un ministre



Emplois de chef du corps d'inspection et de contrôle



²³ Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

²⁴ Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

b. Une féminisation portée par un taux de primo-nominations féminines en augmentation continue

Au 31 décembre 2017, les femmes représentaient 31% des agents occupant un emploi interministériel dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, soit une augmentation de 4 points par rapport à 2016.

L'augmentation constante de la part des femmes dans ces emplois depuis 2015 est portée, d'une part, par un taux de primo-nominations en augmentation constante depuis 2015 et toujours supérieur à l'objectif annuel de primo-nominations. Ainsi, entre 2016 et 2017, le taux de primo-nominations féminines est passé de 35% à 42% soit une augmentation de 7 points.

Elle est également portée depuis l'entrée en vigueur du dispositif par une large ouverture des nominations aux primo-nominations. En 2017 :

- 85% des nominations étaient des primo-nominations ;
- toutes les femmes nommées ont été primo-nommées.

L'effet du dispositif des nominations équilibrées est visible dans chacune des trois catégories d'emplois concernés.

S'agissant des emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale, le taux de primo-nominations féminines dans ces emplois croît de façon continue depuis 2014 et respecte la parité en 2017. La féminisation de ces emplois est également amorcée puisque la part des femmes dans ces emplois augmente de façon constante depuis 2015. Après une hausse de 4 points entre 2015 et 2016, la part des femmes exerçant ces fonctions est passée de 28% en 2016 à 30% en 2017.

Concernant les emplois de commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité d'un ministre, la baisse de 6 points du taux de primo-nominations féminines doit être nuancée au regard de l'augmentation de 11 points de la part des femmes occupant ces emplois entre 2016 et 2017.

Les emplois de chef de corps d'inspection et de contrôle sont, quant à eux, caractérisés par une importante féminisation : 75% des agents exerçant ses fonctions en 2017 sont des femmes et, bien qu'il y ait eu peu de primo-nominations depuis 2013, celles-ci ont soit respecté la parité soit été exclusivement féminines.

Ces résultats sont la conséquence de la politique volontariste mise en place par la Mission cadres dirigeants (MCD) placée auprès du Secrétariat général du Gouvernement (SGG). A titre d'exemple, la MCD s'efforce, pour chaque comité d'audition organisé pour le recrutement des directeurs / directrices d'administration centrale, d'identifier des candidatures féminines. Elle conduit également des actions de formation à l'attention des femmes identifiées comme hauts potentiels par les ministères et leur propose des formations spécifiques pour affirmer leur leadership et les préparer à l'exercice des plus hautes responsabilités.

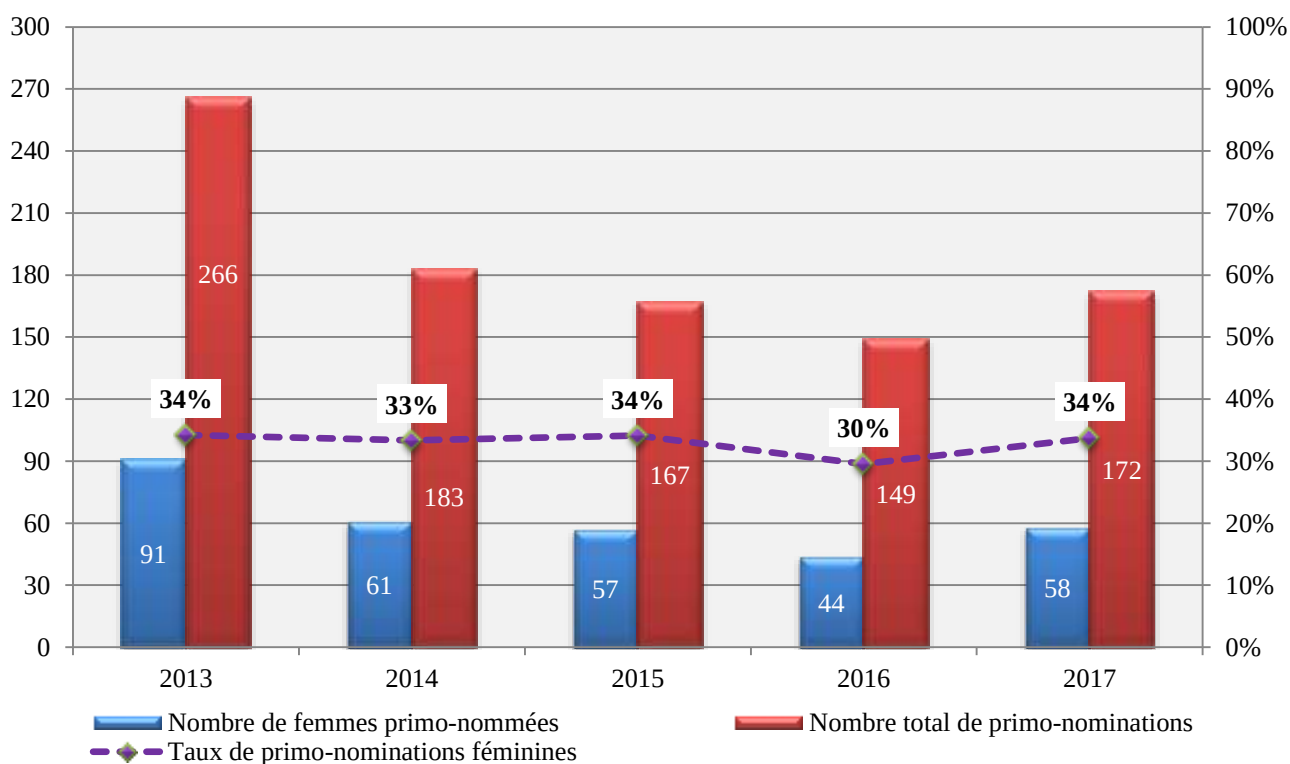
2. Les primo-nominations dans les emplois de direction des administrations centrales de l'Etat

a. Les chiffres-clés

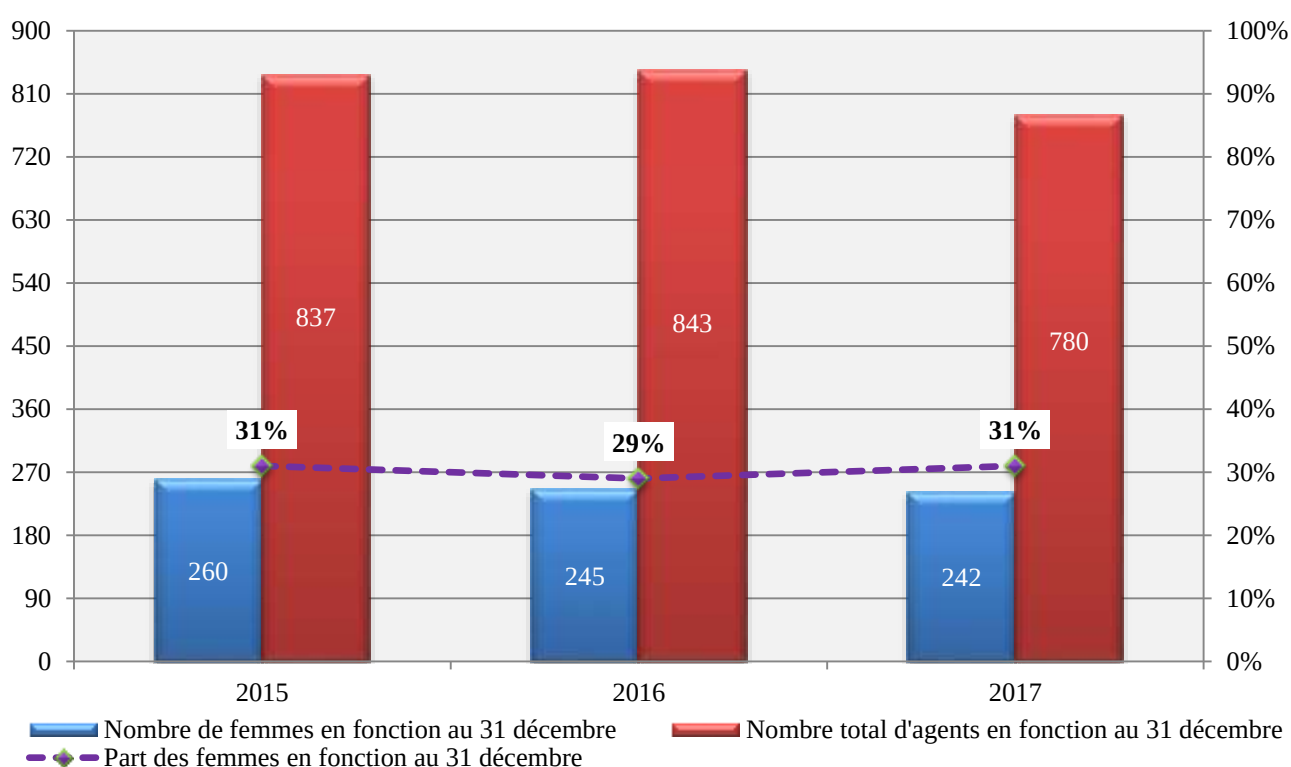
Les chiffres-clés de l'année 2017



Evolutions du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directions des administrations de l'Etat entre 2013 et 2017



**Evolution de la féminisation des emplois de direction des administrations de l'Etat
entre 2015²⁵ et 2017²⁶**



b. Les primo-nominations dans les emplois de sous-directeurs et de chef de service

Les chiffres-clés de l'année 2017



Au 31 décembre 2017, 663 agents dont 207 femmes, étaient détachés dans un emploi de chef de service ou de sous-directeur régi par le décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat.

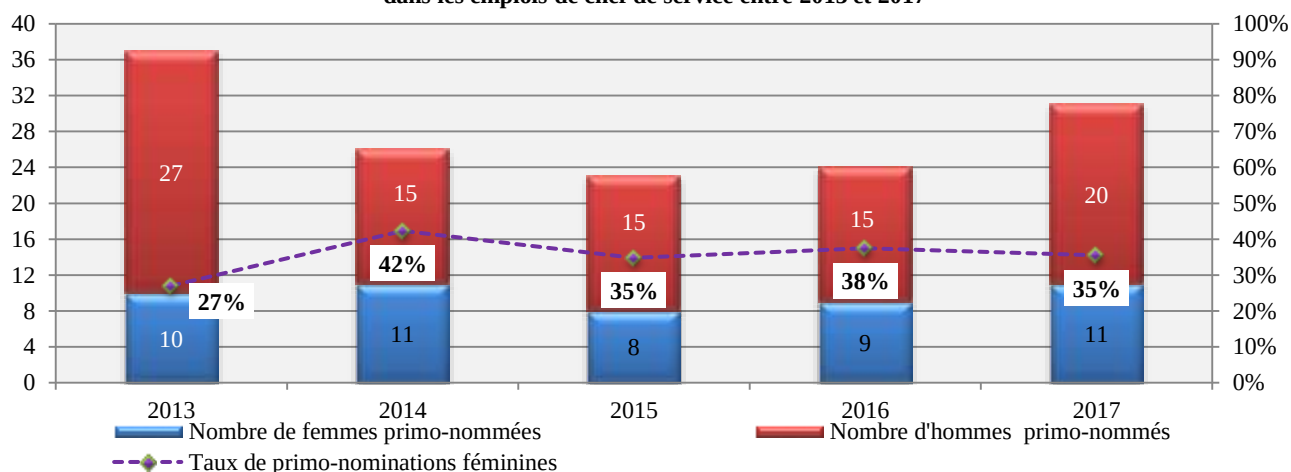
Les femmes représentent 31% des nominations et 35% des primo-nominations intervenues dans ces emplois au cours de l'année 2017.

²⁵ Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

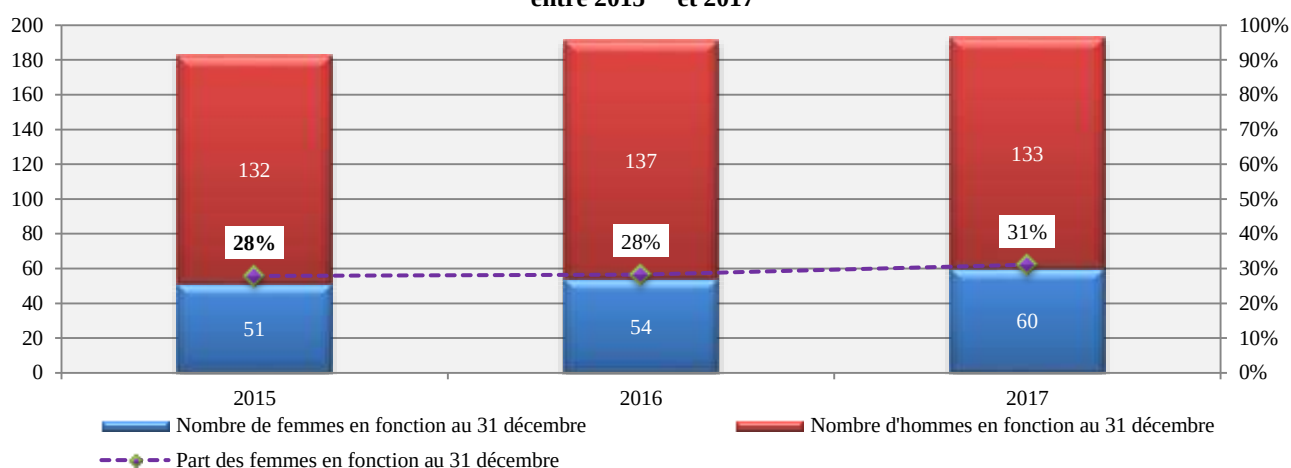
²⁶ Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

Zoom sur les emplois de chef de service

Evolution du taux de primo-nominations féminines
dans les emplois de chef de service entre 2013 et 2017



Evolution de la féminisation des emplois de chef de service
entre 2015** et 2017***



*Les nominations hors primo-nominations correspondent aux renouvellements dans un même emploi et aux nominations dans un même type d'emplois

** Les données relatives d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

***Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

Au 31 décembre 2017, 35% des personnes détachés dans un emploi de chef de service étaient femmes.

Ce taux en augmentation de 3 points par rapport à l'année 2016 atteste de l'effectivité du DNE.

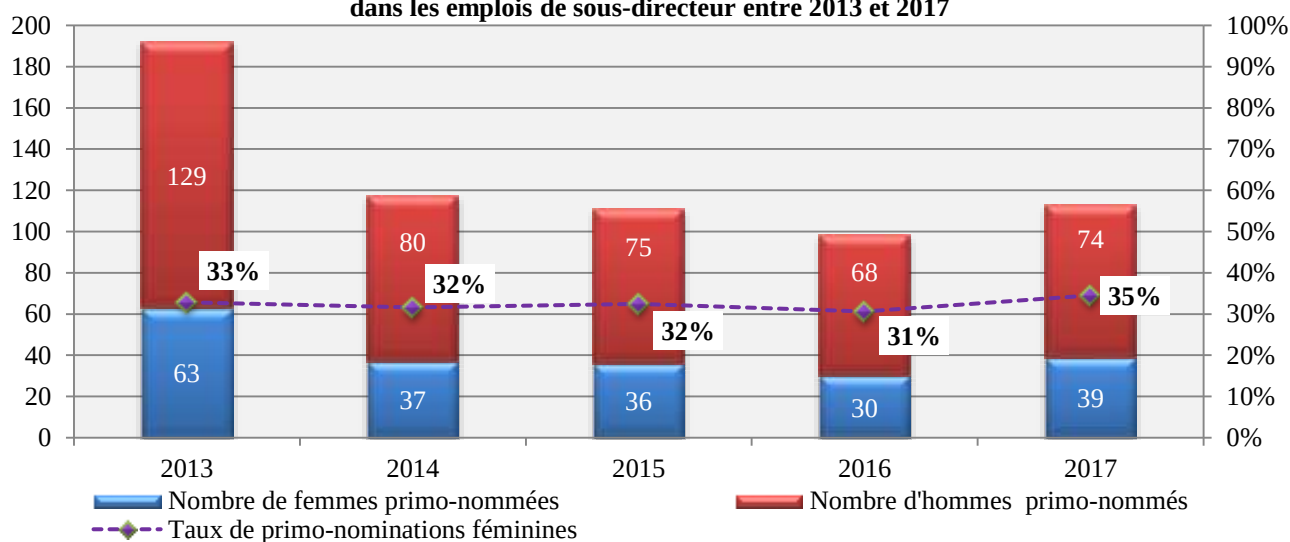
Cette féminisation reste toutefois fragile puisqu'elle ne semble pas reposer sur une dynamique de primo-nominations. En effet, au cours de la même période :

- la part des primo-nominations dans les nominations est passée de 32% à 26% soit une diminution de 6 points,
- le taux de primo-nominations féminines est passé de 38% à 35% soit une diminution de 3 points.

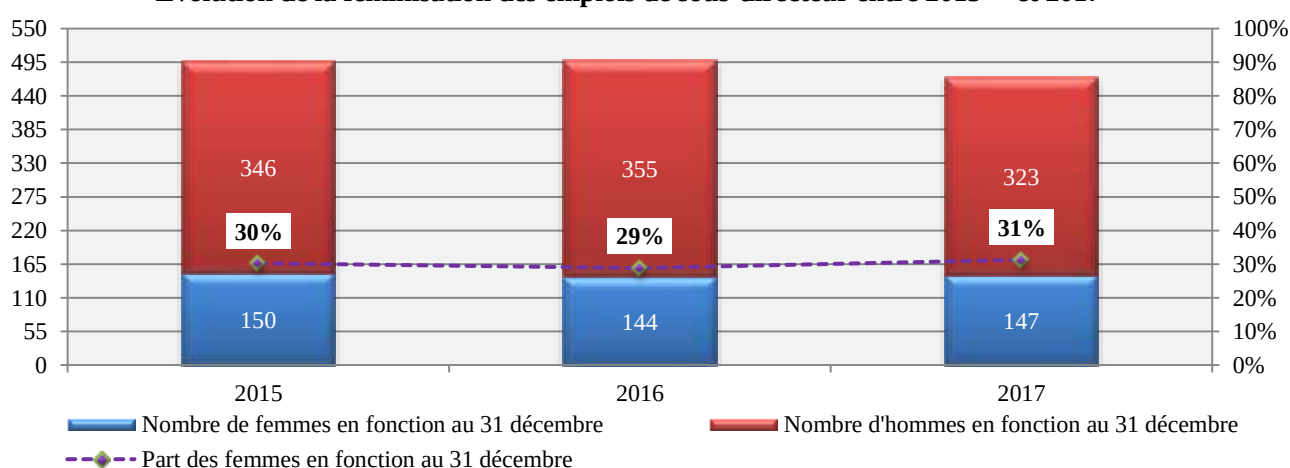
Par ailleurs, seules 29% des femmes nommées au cours de l'année 2017 ont été primo-nommées tandis que les primo-nominations féminines représentaient 39% des nominations féminines en 2016.

Zoom sur les emplois de sous-directeur

Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de sous-directeur entre 2013 et 2017



Evolution de la féminisation des emplois de sous-directeur entre 2015 et 2017*****



* Les nominations hors primo-nominations correspondent aux renouvellements dans un même emploi et aux nominations dans un même type d'emploi.

** Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

***Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

Entre 2016 et 2017, la part des sous-directrices en fonction dans les administrations de l'Etat a augmenté de 2 points, passant de 29% à 31%.

Cette féminisation repose sur un taux de primo-nominations féminines, en augmentation de 4 points par rapport à 2016.

Cette évolution est un signe positif. Elle permet de constituer un vivier féminin de recrutement pour les emplois de chef de service. En effet, les emplois de sous-directeur sont le principal vivier de recrutement des chefs de service.

Elle repose toutefois sur une dynamique fragile puisque l'ouverture des nominations aux primo-nominations tend à se restreindre chaque année depuis 2013. En 2017 :

- seuls 40% des agents nommés dans un emploi de sous-directeur ont fait l'objet d'une primo-nomination ;
- pour la première fois depuis l'entrée en vigueur du DNE, les femmes primo-nommées représentent moins de la moitié des sous-directrices nommées au cours de l'année.

c. Les primo-nominations dans les emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau

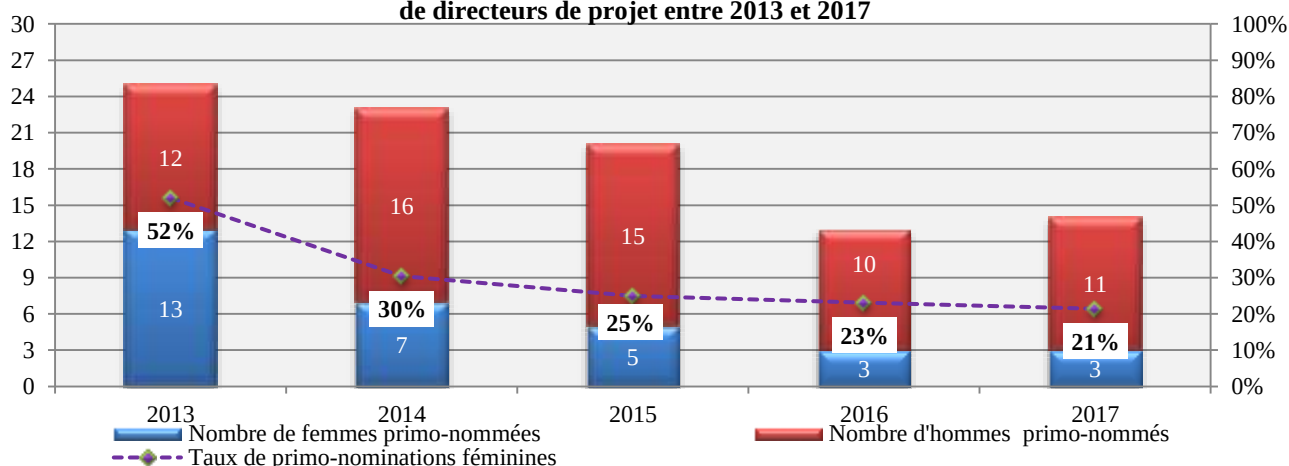


Au 31 décembre 2017, 117 directeurs de projet et experts de haut niveau étaient en fonction au sein des administrations de l'Etat dont 35 femmes.

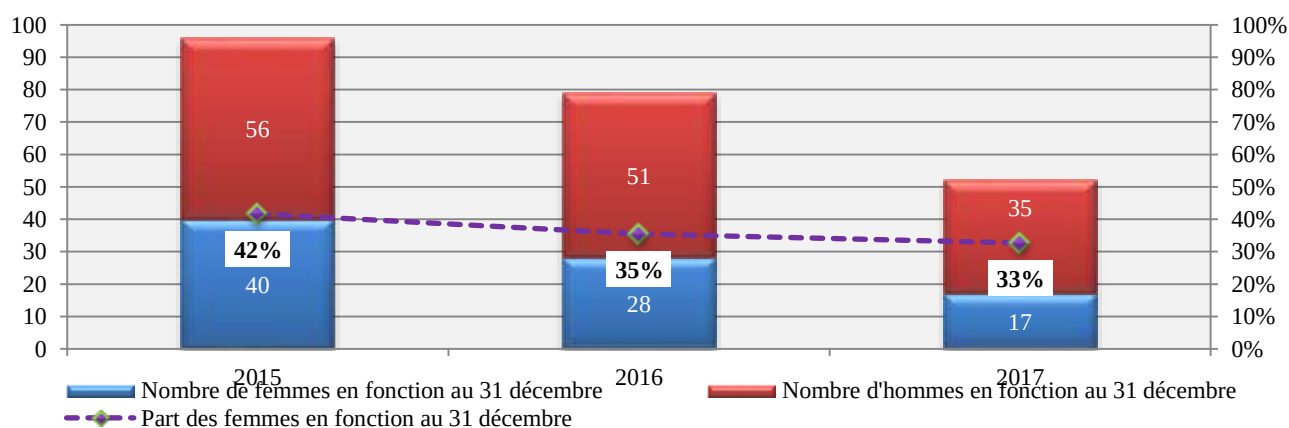
Les femmes représentaient 29% des nominations et des primo-nominations intervenues au cours de l'année 2017.

Zoom sur les emplois de directeur de projet

Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeurs de projet entre 2013 et 2017



Evolution de la féminisation des emplois de directeur de projet entre 2015** et 2017***



*Les nominations hors primo-nominations correspondent aux renouvellements dans un même emploi et aux nominations dans un même type d'emplois

** Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015

***Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

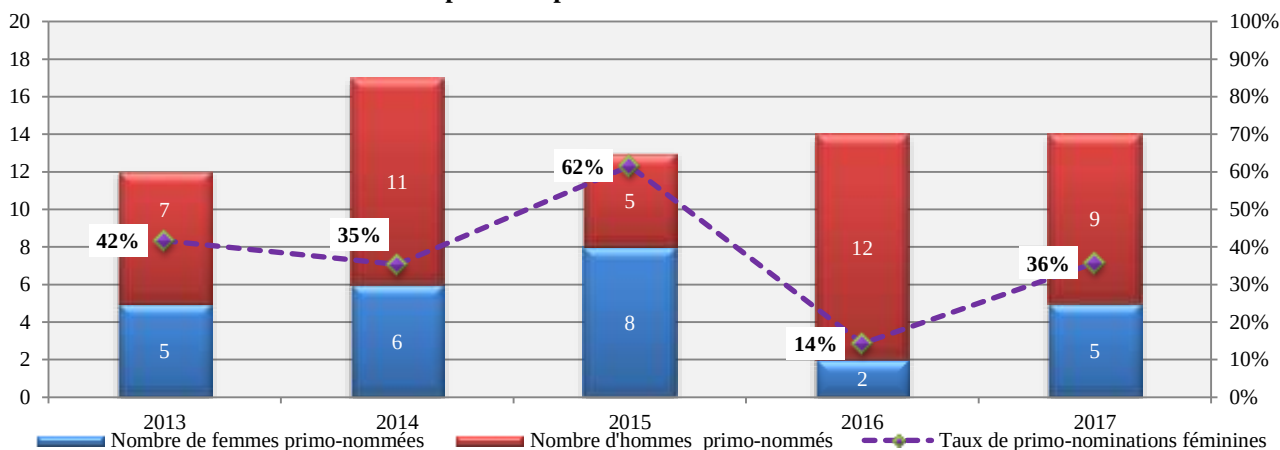
La baisse du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur de projet du nombre de femmes en fonction dans ces emplois s'est poursuivie en 2017.

Cette évolution oblige à nuancer la théorie de la paroi de verre qui pose le principe d'une répartition des emplois supérieurs selon la nature des missions : les missions d'encadrement seraient plus accessibles aux hommes et celles d'expertise et de conception davantage confiées aux femmes.

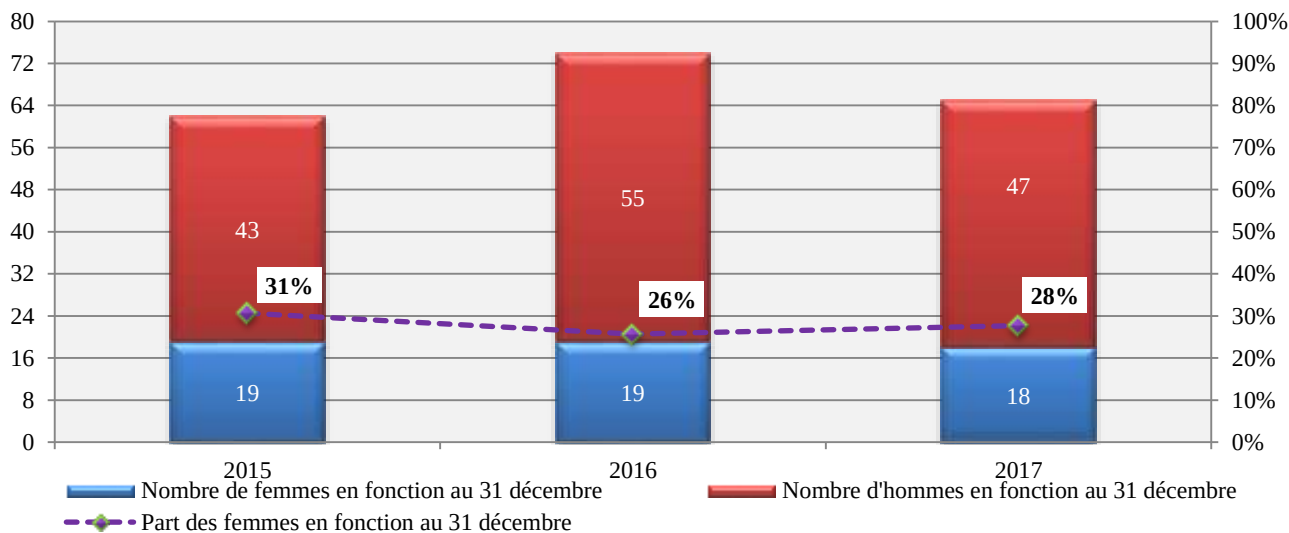
En effet, la part des sous-directrices et des cheffes de service en fonction tend à se rapprocher de celle des directrices de projet.

Zoom sur les emplois d'expert de haut niveau

Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois d'expert de haut niveau entre 2013 et 2017



Evolution de la féminisation des emplois de directeur de projet entre 2015 et 2017*****



* Les nominations hors primo-nominations correspondent aux renouvellements dans un même emploi et aux nominations dans un même type d'emplois.

** Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

*** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

L'irrégularité de l'évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois d'expert de haut-niveau empêche toute conclusion.

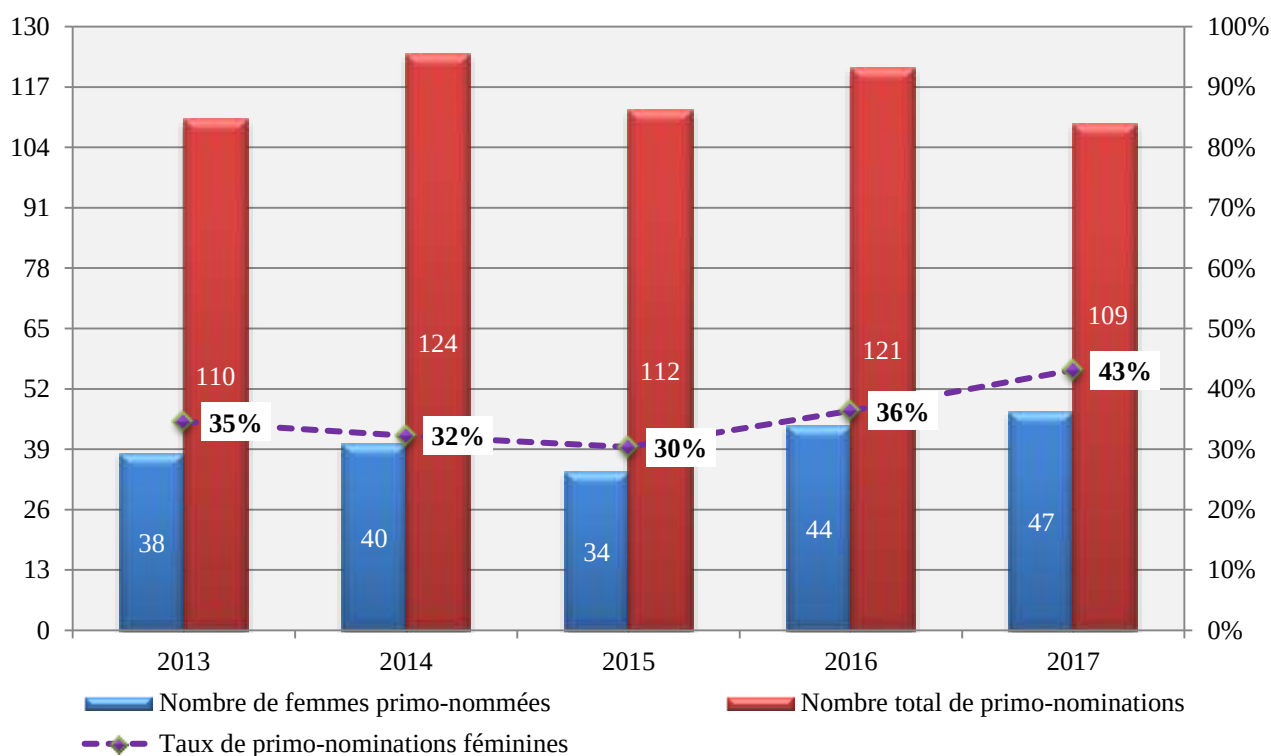
3. Les primo-nominations dans les emplois de l'administration territoriale de l'Etat

a. Les chiffres-clés

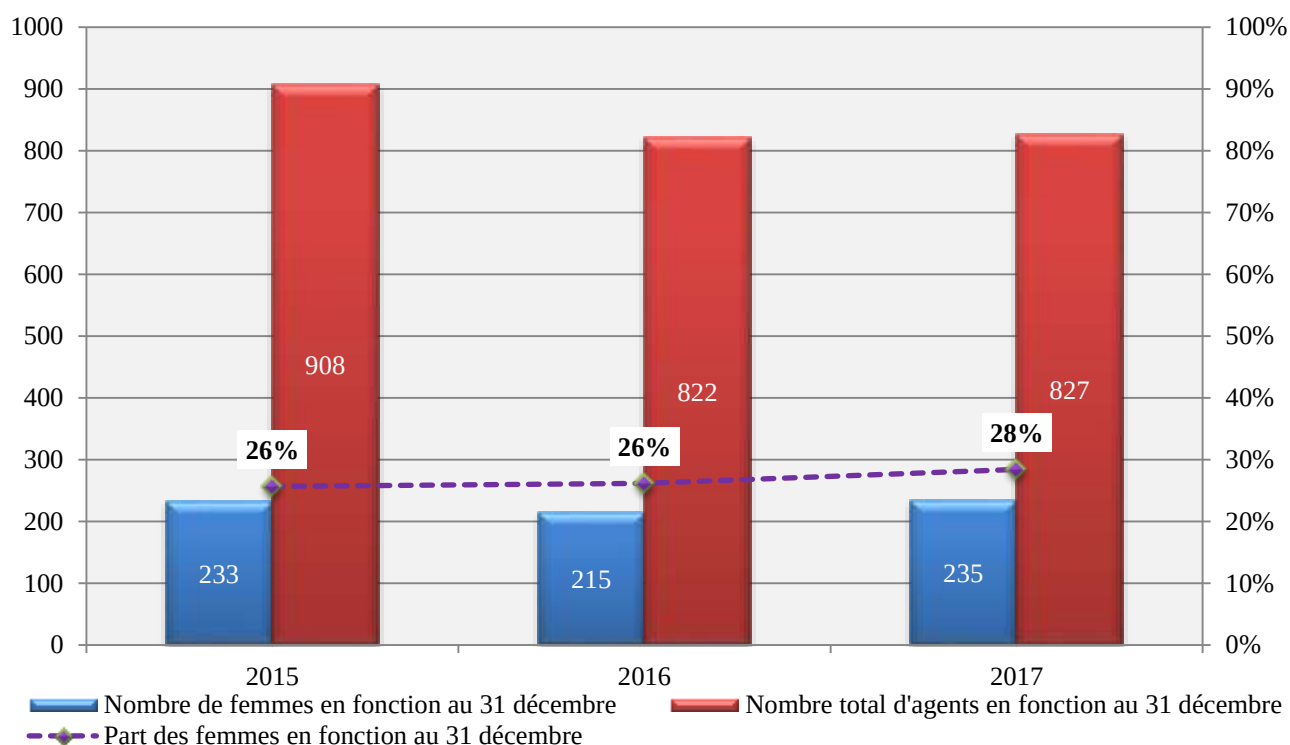
Les chiffres clés de l'année 2017



Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'administration territoriale de l'Etat entre 2013 et 2017



**Evolution de la féminisation des emplois de l'administration territoriale de l'Etat
entre 2015²⁷ et 2017²⁸**



b. Une féminisation de l'administration territoriale de l'Etat portée par un taux de primo-nominations féminines en croissance depuis 2015

Au 31 décembre 2017, 827 agents, dont 28% de femmes, occupaient un emploi de direction de l'administration territoriale de l'Etat. Deux facteurs expliquent la hausse de deux points de ce chiffre entre 2016 et 2017 :

1. un taux de primo-nominations féminines en augmentation continue depuis 2015

La part des femmes dans les primo-nominations est passée de 36% en 2015 à 43% en 2017 soit une hausse de 7 points. Le taux de primo-nominations féminines réalisées en 2017 est le plus haut taux atteint depuis l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées.

2. une ouverture importante des nominations aux primo-nominations :

En 2017 :

- 59% des nominations étaient des primo-nominations ;
- 66% des femmes nommées au cours de cette année ont été primo-nommées.

²⁷ Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

²⁸ Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

D. La mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans les 11 départements ministériels au cours de l'année 2017

En 2017, 6 des 11 départements ministériels n'ont pas atteint l'objectif légal de 40% primo-nominations de personnes de chaque sexe :

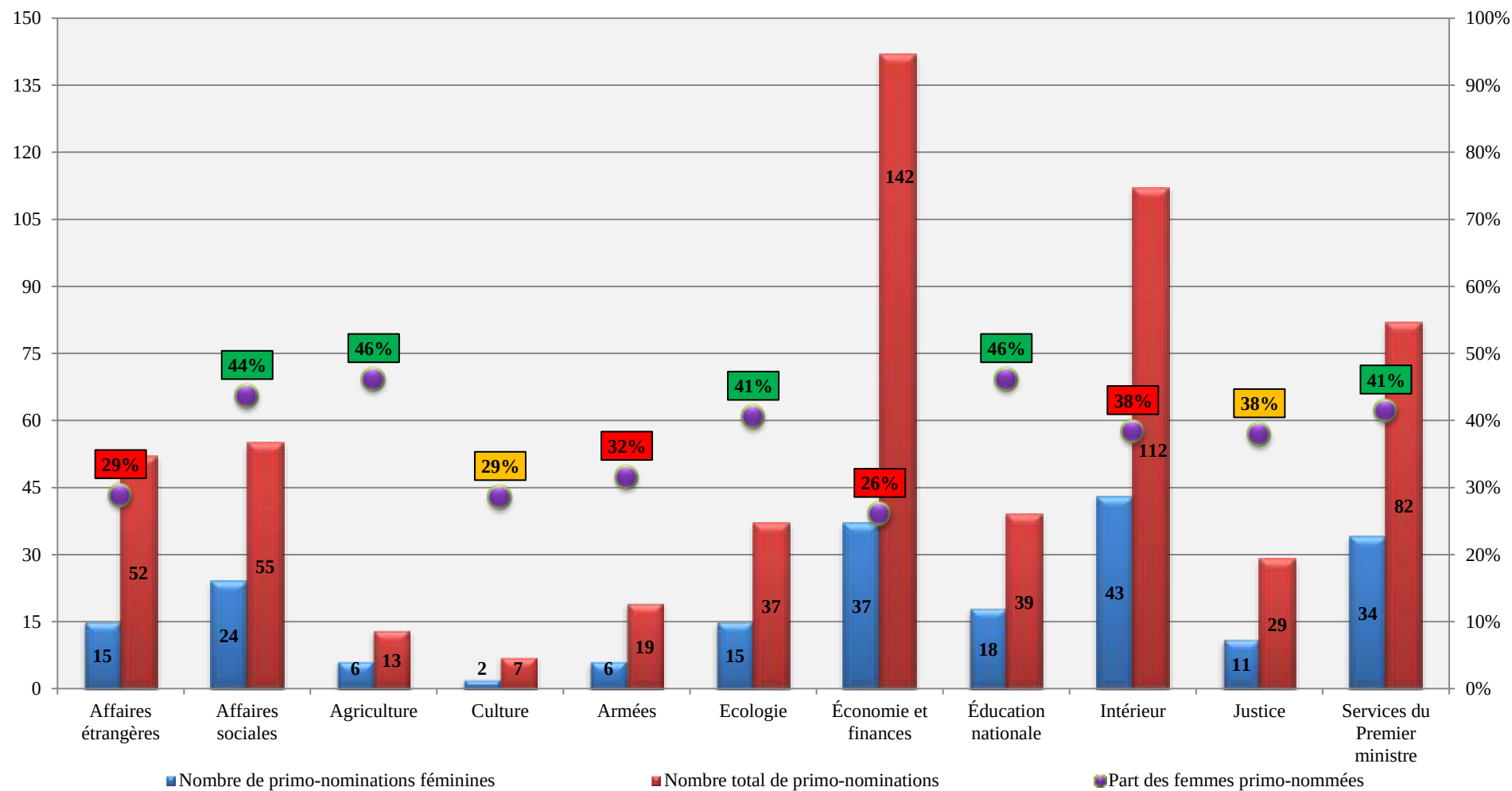
- 4 d'entre eux : le ministère des affaires étrangères, le ministère des armées, les ministères économiques et financiers et le ministère de l'intérieur sont contraints au versement d'une pénalité financière ;
- 2 d'entre eux : le ministère de la culture et le ministère de la justice sont exemptés du versement de cette pénalité car il leur manquait moins d'une unité pour atteindre ce taux.

Deux facteurs peuvent expliquer ces résultats :

- un défaut d'anticipation du passage de l'objectif annuel de primo-nominations de 30% à 40% à compter du 1^{er} janvier 2017 ;
- une faiblesse des viviers féminins pour certains emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées.

L'examen des résultats de chaque département ministériel permet d'apporter un éclairage plus précis sur ces résultats.

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



29%	Départements ministériels n'ayant pas atteint l'objectif légal de 40% de primo-nominations de personnes de chaque sexe et contraint au versement d'une pénalité financière
29%	Départements ministériels n'ayant pas atteint l'objectif légal de 40% de primo-nominations de personne de chaque sexe mais exempté du versement de la pénalité financière en raison de la règle de l'arrondi à l'unité inférieure
44%	Départements ministériels ayant atteint ou dépassé l'objectif légal de 40% de primo-nominations de personnes de chaque sexe

1. Le ministère de l'Europe et des affaires étrangères

a. Les emplois du ministère de l'Europe et des affaires étrangères entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale
- Commissaire général, haut commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre
- Ambassadeur
- Chef du service du corps d'inspection et de contrôle

Emplois de type 2

- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- Expert de haut niveau et directeur de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics

b. Les chiffres-clés

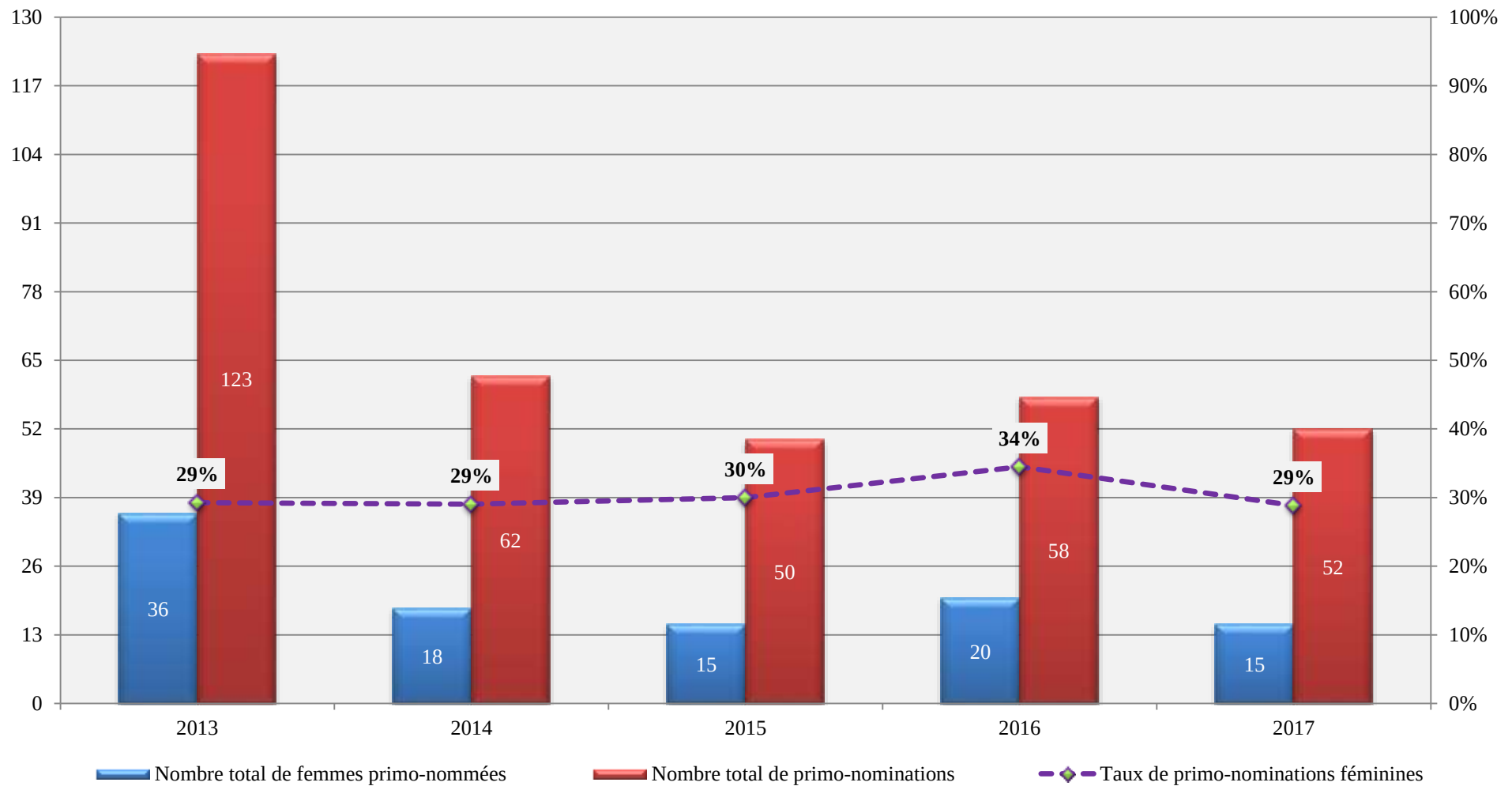
Chiffres-clés pour l'année 2017



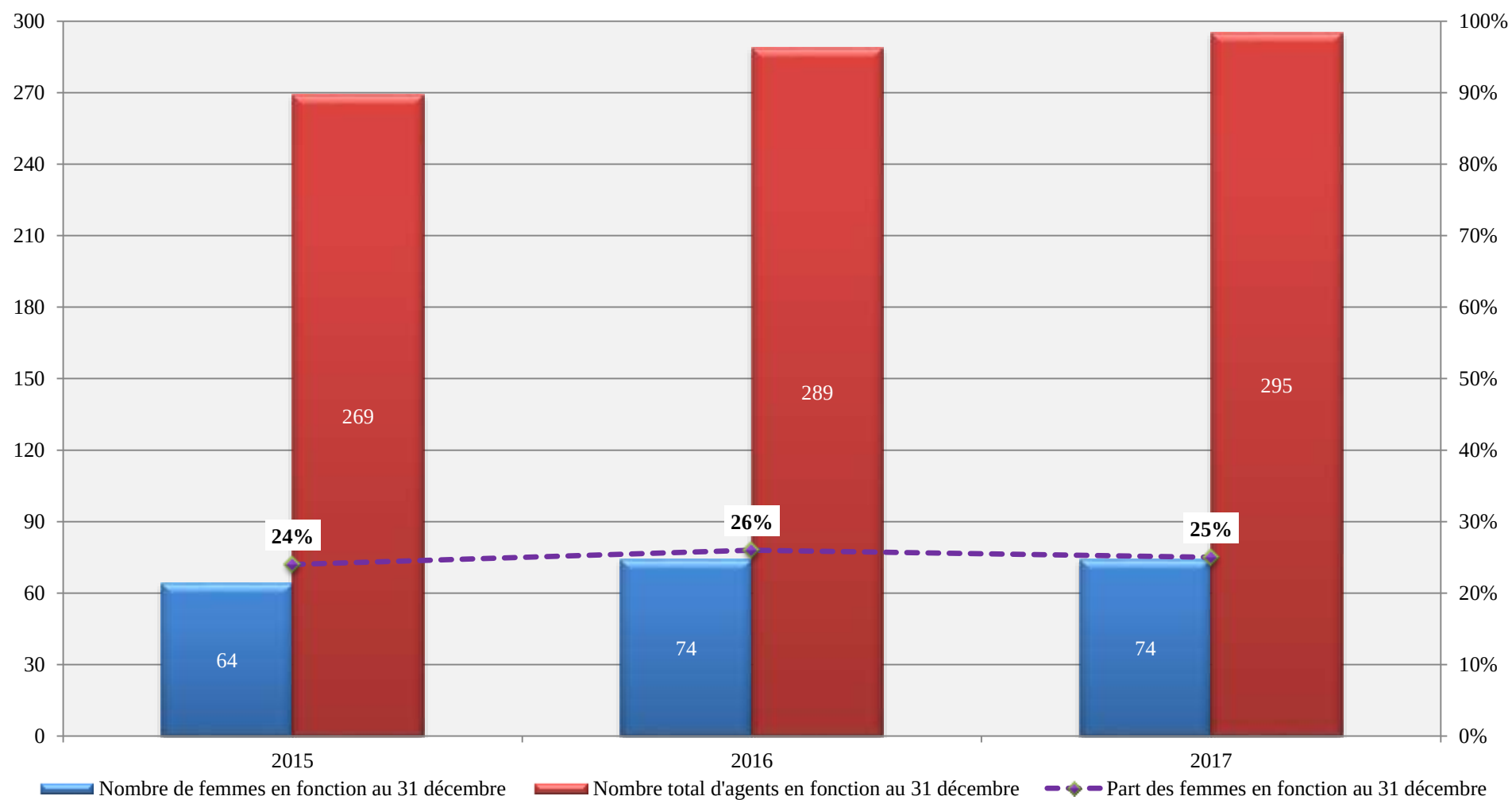
Évolution entre 2013 et 2017

Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	25%	0%	0%	25%	50%	33%	0%	0%	100%	100%	8%	18%	18%
Ambassadeurs		26%	24%	27%	25%	27%	29%	23%	33%	35%	28%	22%	25%	25%
Chefs de service	2	43%	43%	20%	11%	26%	25%	50%	50%	0%	40%	33%	25%	29%
Sous-directeurs		29%	37%	23%	30%	30%	30%	37%	24%	37%	20%	28%	29%	25%

**Évolution du taux de primo-nominations féminines
dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'Europe et des affaires étrangères
entre 2013 et 2017**



Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'Europe et des affaires étrangères entre 2015* et 2017**



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

** Effectifs au 31 décembre hors postes vacants.

c. Les nominations et les primo-nominations au ministère de l'Europe et des affaires étrangères : un taux de primo-nominations féminines en-dessous de l'objectif légal pour la première fois depuis la mise en place du dispositif

Alors que le ministère avait connu entre 2013 et 2016 une amélioration constante des primo-nominations féminines, **il ne parvient pas, pour la première fois depuis la mise en place du dispositif, à remplir l'objectif assigné par la loi pour l'année 2017.** En effet, 15 femmes ont été primo-nommées à des emplois entrant dans le cadre du dispositif des nominations équilibrées, ce qui correspond à un taux de 29%.

Il manquait 5 primo-nominations féminines à ce ministère pour atteindre l'objectif de primo-nominations fixé pour l'année 2017. Il doit donc s'acquitter d'une pénalité financière d'un montant total de 450.000€.

Ces chiffres sont toutefois le reflet de situations contrastées selon les types d'emploi. Si les primo-nominations sur les postes de directeurs d'administration centrale et de chefs de service atteignent 40% de primo-nomination de chaque sexe, le nombre de primo-nominations féminines sur les postes d'ambassadeurs et de sous-directeurs reste en revanche en deçà du seuil des 40% et s'inscrit en baisse par rapport aux années précédentes.

Pour ces deux types de poste, cette diminution s'explique notamment par l'épuisement du vivier initial au cours des dernières années. S'agissant des ambassadeurs, on comptait seulement 17,5% de candidatures féminines, soit 25 femmes parmi 143 candidats, dont seulement 10 candidates à une primo-nomination pour 60 candidatures masculines, soit 14% de femmes. Sur ces 10 candidates à une primo-nomination, 9 ont été nommées. La 10^{ème} candidate est entrée au gouvernement en mai 2017.

S'agissant des sous-directeurs, on comptait seulement 26% de candidates, soit 13 femmes sur 49 candidats, dont seulement 10 candidates à une primo-nomination. Sur ces 10 candidates, 4 ont été nommées sur un emploi fonctionnel, les 6 autres ayant été nommées sur des postes de haut niveau mais non comptabilisés dans les nominations équilibrées ou ayant fait des choix de carrière différents.

Il convient toutefois de noter que les nominations féminines sur l'ensemble des types d'emploi entrant dans le champ du dispositif ont presque doublé depuis 2015, passant de 19 à 36.

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale

- Les emplois de type 1

▪ Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale

Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	12	11	11
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	8%	18%	18%
Nombre de nominations	4	3	2	4	4
<i>Dont part de femmes</i>	25%	0%	0%	25%	50%
Nombre de primo-nominations	3	2	0	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	33%	0%	0%	100%	100%

En 2017, la moitié des nominations concerne des femmes, dont l'unique primo-nomination. Les chiffres relatifs à ces emplois doivent cependant être nuancés du fait du faible effectif concerné.

- **Les emplois de type 2**

▪ ***Les emplois de chef de service***

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	21	20	21
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	33%	25%	29%
Nombre de nominations	14	7	5	9	19
<i>Dont part de femmes</i>	43%	43%	20%	11%	26%
Nombre de primo-nominations	8	6	2	4	5
<i>Dont part de femmes</i>	25%	50%	50%	0%	40%

Après une année marquée par l'absence de primo-nominations féminines, le seuil de 40% est atteint sur les emplois de chefs de service. Ces primo-nominations interviennent dans un contexte de nominations croissantes.

▪ ***Les emplois de sous-directeur***

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	58	63	63
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	28%	29%	25%
Nombre de nominations	75	19	22	33	33
<i>Dont part de femmes</i>	29%	37%	23%	30%	30%
Nombre de primo-nominations	71	19	21	19	10
<i>Dont part de femmes</i>	30%	37%	24%	37%	20%

Au 31 décembre 2017, un quart des sous-directeurs étaient des femmes alors qu'elles étaient 29% à occuper ces fonctions en 2016.

Le nombre de femmes primo-nommées sur cette catégorie d'emploi atteint 20%, soit son plus bas niveau depuis 2013.

Cette baisse s'explique par un vivier de candidatures féminines limité, celui-ci ayant été fortement sollicité les années précédentes. En effet, le ministère n'a compté que 26% de candidates aux emplois de sous-directeur.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois spécifiques au ministère de l'Europe et des affaires étrangères

- Les emplois de type 1

▪ Les emplois d'ambassadeur

Ambassadeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	178	195	199
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	22%	25%	25%
Nombre de nominations	70	67	49	77	70
<i>Dont part de femmes</i>	26%	24%	27%	25%	27%
Nombre de primo-nominations	41	35	27	34	36
<i>Dont part de femmes</i>	29%	23%	33%	35%	28%

Au 31 décembre 2017, un quart des ambassadeurs étaient des femmes. La part des femmes dans les emplois d'ambassadeur n'a donc pas évolué depuis l'année 2016 mais le nombre de femmes ambassadrices a beaucoup augmenté depuis la mise en place du dispositif : elles étaient 29²⁹ en 2013, 40³⁰ en 2015 et 46³¹ en 2017.

Le ministère ne comptait que 17,5% de candidatures féminines sur les emplois d'ambassadeur, dont seulement 10 candidates à une primo-nomination pour 60 candidatures masculines, soit 14% de femmes. **Sur ces 10 candidates, 9 femmes ont été primo-nommées.**

²⁹ Hors ambassadrices thématiques

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*

2. Les ministères chargés des affaires sociales

a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées³²

Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- Chef du service d'un corps d'inspection et de contrôle
- Directeur général d'Agence régionale de santé (ARS)

Emplois de type 2

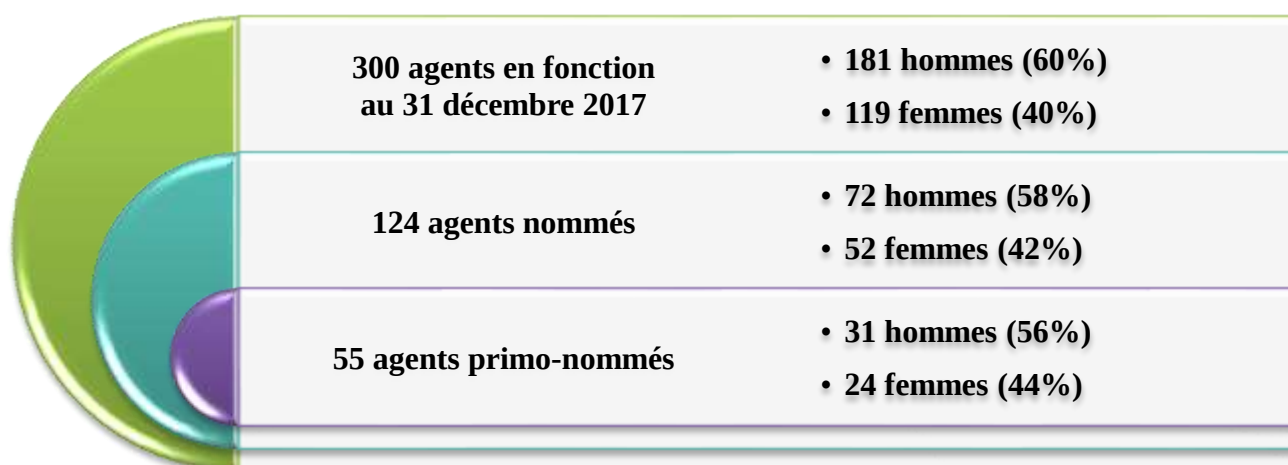
- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- Directeur de projet et expert de haut-niveau des administrations de l'État et de ses établissements publics

Emplois de type 4

- Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État
- Responsable d'unité départementale en DIRECCTE

b. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2017

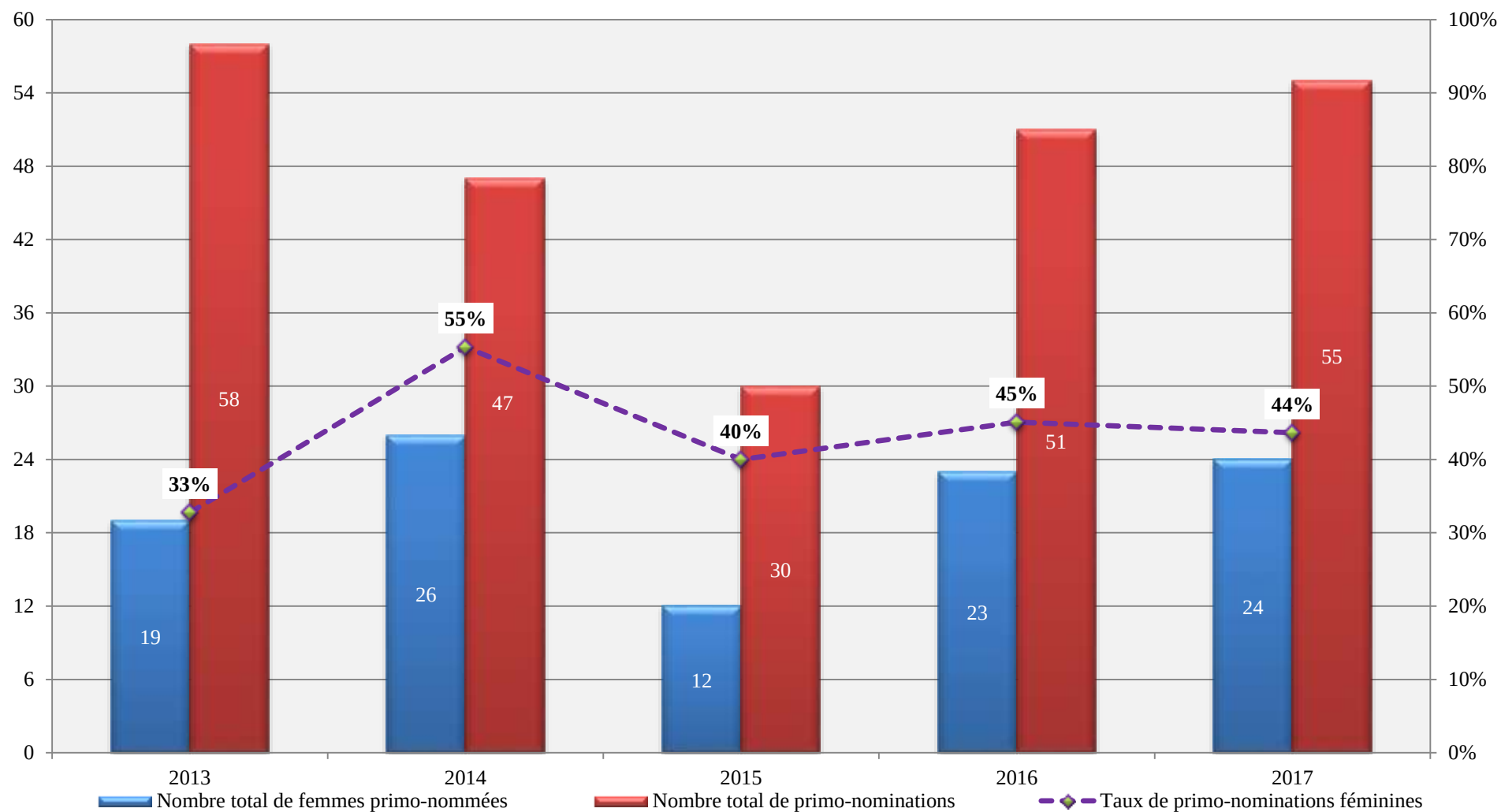


³² Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État relevant du périmètre des ministères en charge des affaires sociales sont les emplois de direction au sein des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) et certains emplois de direction au sein des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

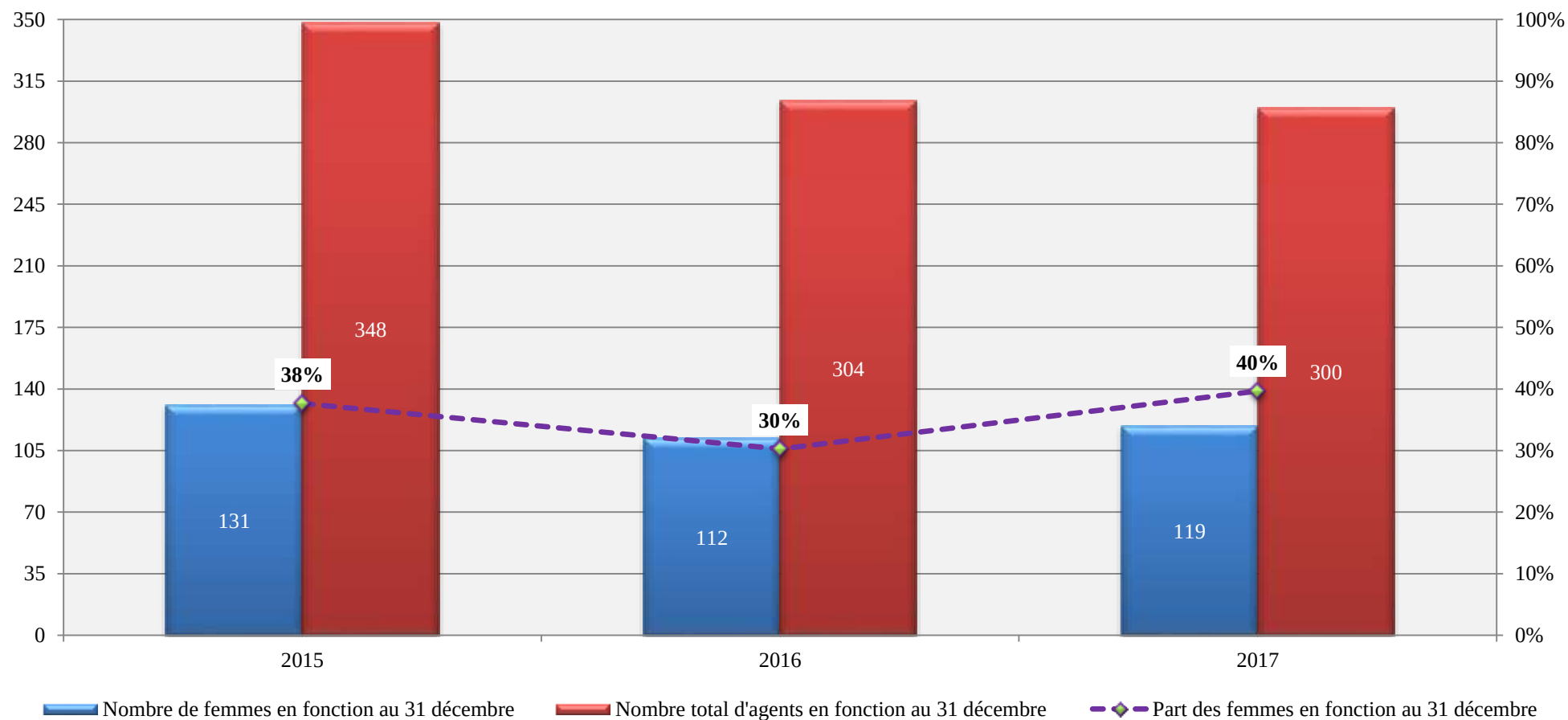
Évolution entre 2013 et 2017

Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	9%	44%	0%	86%	75%	0%	50%	0%	86%	67%	19%	44%	50%
Directeur général d'ARS		-	-	0%	38%	20%	-	-	0%	25%	50%	26%	27%	24%
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre		-	-	-	-	33%	-	-	-	-	33%	-	-	33%
Chefs de service	2	44%	40%	60%	45%	50%	50%	50%	67%	50%	0%	47%	50%	47%
Sous-directeurs		39%	79%	69%	30%	39%	36%	75%	43%	20%	46%	60%	45%	42%
Directeurs de projet et experts de haut niveau		40%	79%	50%	43%	29%	33%	40%	50%	33%	25%	63%	50%	42%
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	4	28%	41%	35%	36%	57%	42%	55%	45%	36%	58%	31%	32%	41%
Responsables d'unité départementale en DIRECCTE		32%	42%	29%	41%	37%	38%	44%	25%	58%	31%	35%	33%	36%

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères chargés des affaires sociales entre 2015 et 2017



Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères chargés des affaires sociales entre 2015* et 2017**



*Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants

c. Les ministères sociaux : un taux de primo-nominations féminines supérieur à 40%, dans la continuité des trois dernières années

En 2017, les ministères sociaux respectent largement l'objectif légal avec un taux de primo-nominations s'élevant à 44%.

Depuis la mise en place du dispositif des nominations équilibrées en 2013, le taux de primo-nominations féminines de ce ministère a toujours dépassé l'objectif fixé par la loi.

Par ailleurs, la part importante de nominations et de primo-nominations féminines réalisées au sein des ministères sociaux ces cinq dernières années influe positivement sur le nombre de femmes en fonction. Ainsi, bien que la réorganisation territoriale de l'État ait entraîné une baisse de 8 points du taux de femmes en fonction au 31 décembre 2016, cette tendance s'inverse en 2017 et ce taux atteint désormais 40%, dépassant de 2 points celui de 2015.

La part de femmes en fonction au 31 décembre 2017 reste en outre égale ou supérieure à 40% sur la plupart des catégories d'emploi, démontrant ainsi la politique volontariste du ministère sur l'ensemble de ses emplois de direction, notamment en administration centrale.

Néanmoins, certains emplois de direction des services territoriaux demeurent encore faiblement féminisés, particulièrement les emplois de directeur général d'agence régionale de santé.

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale

- Les emplois de type 1

▪ Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale

Secrétaire général, directeur général, directeur d'administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	16	18	18
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	19%	44%	50%
Nombre de nominations	11	9	1	7	4
<i>Dont part de femmes</i>	9%	44%	0%	86%	75%
Nombre de primo-nominations	8	8	1	7	3
<i>Dont part de femmes</i>	0%	50%	0%	86%	67%

Après une forte augmentation en 2016, la part de femmes en fonction augmente légèrement en 2017 pour atteindre la parité au 31 décembre 2017. Trois quarts des nominations et deux tiers des primo-nominations ont ainsi bénéficié à des femmes.

Il est à noter que depuis 2014, cette catégorie d'emploi est essentiellement pourvue par des primo-nominations conduisant à une féminisation de ces emplois.

- Les emplois de type 2

▪ *Les emplois de chef de service*

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	17	18	19
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	47%	50%	47%
Nombre de nominations	16	5	5	11	10
<i>Dont part de femmes</i>	44%	40%	60%	45%	50%
Nombre de primo-nominations	2	2	3	4	1
<i>Dont part de femmes</i>	50%	50%	67%	50%	0%

S'agissant des nominations féminines sur les emplois de chef de service, le taux de 50% s'inscrit dans la continuité des trois années précédentes. De même, depuis 2013, 50% des primo-nominations en moyenne ont bénéficié à des femmes.

Si la seule primo-nomination intervenue en 2017 concerne un homme, la tendance globale sur 5 ans démontre la capacité des ministères sociaux à atteindre la parité dans leurs recrutements sur cette catégorie d'emploi.

▪ *Les emplois de sous-directeur*

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	43	42	43
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	60%	45%	42%
Nombre de nominations	23	19	13	23	31
<i>Dont part de femmes</i>	39%	79%	69%	30%	39%
Nombre de primo-nominations	11	12	7	10	13
<i>Dont part de femmes</i>	36%	75%	43%	20%	46%

Dans un contexte marqué par une forte augmentation des nominations, 39% de ces dernières ont concerné des femmes. S'agissant des primo-nominations, le seuil légal de 40% est largement atteint.

Néanmoins, la part de femmes en fonction au 31 décembre continue de décroître depuis 2015.

- *Les emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau*

Directeur de projet et expert de haut niveau	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	27	18	19
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	63%	50%	42%
Nombre de nominations	20	14	6	7	14
<i>Dont part de femmes</i>	40%	79%	50%	43%	29%
Nombre de primo-nominations	9	5	2	3	4
<i>Dont part de femmes</i>	33%	40%	50%	33%	25%

Malgré un nombre de nominations deux fois plus important en 2017 qu'en 2016, ces dernières n'ont bénéficié aux femmes que pour 29%.

S'agissant des primo-nominations féminines, elles représentent une primo-nomination sur 4.

La part de femmes en fonction au 31 décembre diminue depuis 2015, perdant 11 points entre 2016 et 2017.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois spécifiques aux ministères chargés des affaires sociales

- **Les emplois de type 1**

▪ *Les emplois de directeur général d'agence régionale de santé*

Directeur général d'ARS	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	27	15	17
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	26%	27%	24%
Nombre de nominations	-	-	3	13	5
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	38%	20%
Nombre de primo-nominations	-	-	2	4	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	25%	50%

Après une année 2016 marquée par la réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat ayant entraîné un volume conséquent de nominations, 5 nominations dont seulement 1 primo-nomination féminine ont été effectuées en 2017.

- Les emplois de type 4

▪ *Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État*

Les emplois de direction au sein DIRECCTE et des DRJSCS	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	162	105	91
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	31%	32%	41%
Nombre de nominations	25	27	34	69	21
<i>Dont part de femmes</i>	28%	41%	35%	36%	57%
Nombre de primo-nominations	12	11	11	11	12
<i>Dont part de femmes</i>	42%	55%	45%	36%	58%

Dans un contexte de baisse des effectifs de 44% en deux ans, consécutive à la fusion de nombreux services, la part d'agents féminins en fonction au 31 décembre 2017 a augmenté de 10 points sur cette catégorie d'emplois.

Le nombre de nominations retrouve un niveau comparable à celui des années antérieures à la réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat en 2016. 57% de ces nominations et 58% des primo-nominations ont concerné des femmes, soit le plus haut niveau enregistré depuis la mise en place du dispositif.

▪ *Les emplois de responsable d'unité départementale de DIRECCTE*³³

Responsable d'unité départementale de DIRECCTE	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	83	88	89
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	35%	33%	36%
Nombre de nominations	22	12	14	22	35
<i>Dont part de femmes</i>	32%	42%	29%	41%	37%
Nombre de primo-nominations	16	9	4	12	16
<i>Dont part de femmes</i>	38%	44%	25%	58%	31%

Après une année 2016 marquée par un taux très élevé de primo-nominations féminines sur les emplois de responsable d'unité départementale de DIRECCTE, ce taux atteint 31% en 2017.

³³ Les chiffres relatifs à l'année 2015 ont été consolidés à l'occasion de la rédaction du rapport 2016.

3. Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation

a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées³⁴

Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- Vice-président, président de section et secrétaire général du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER)

Emplois de type 2

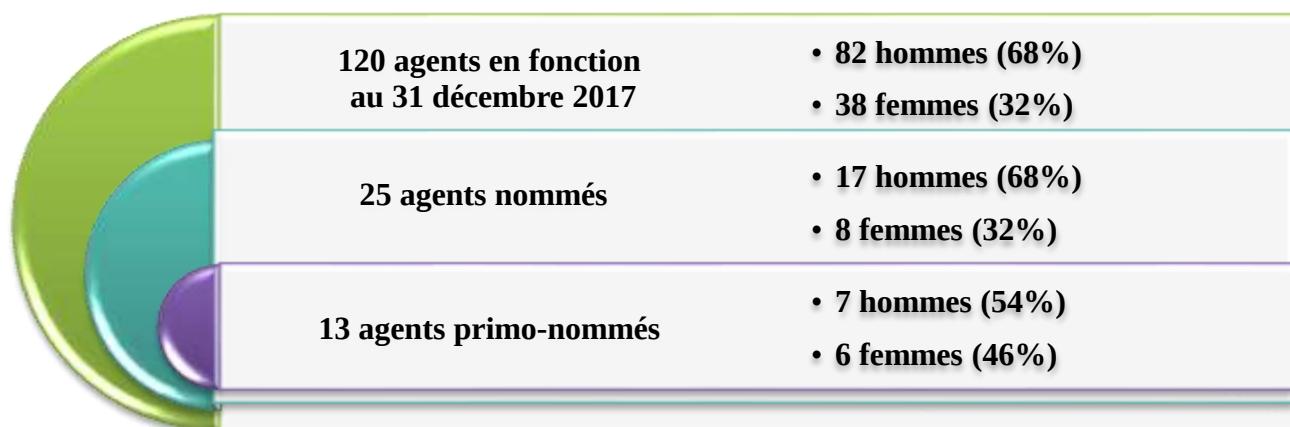
- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- Directeur de projet et expert de haut-niveau des administrations de l'État et de ses établissements publics

Emplois de type 4

- Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État

b. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2017

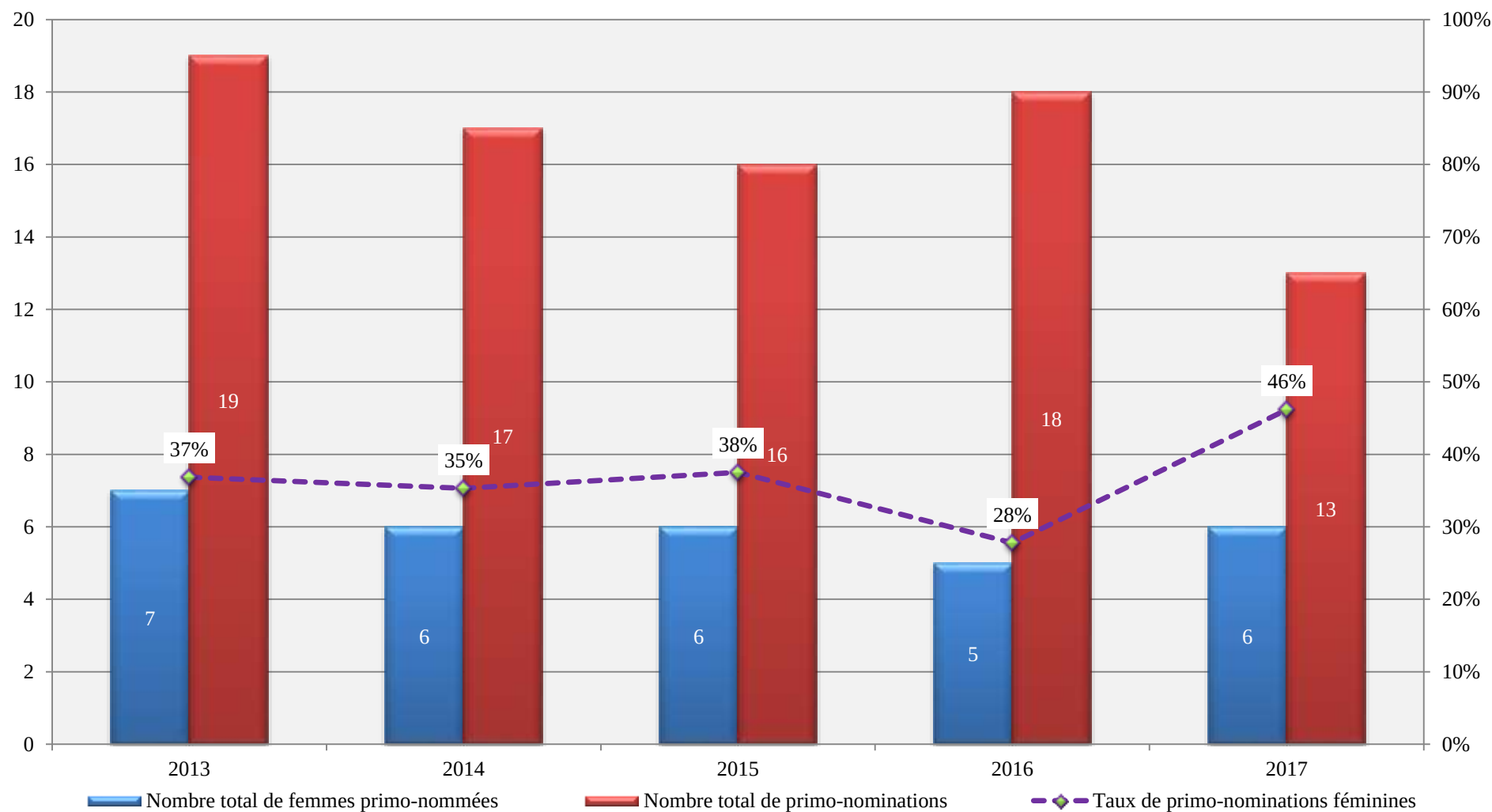


³⁴ Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État relevant du périmètre du ministère de l'agriculture sont les emplois de direction au sein des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF).

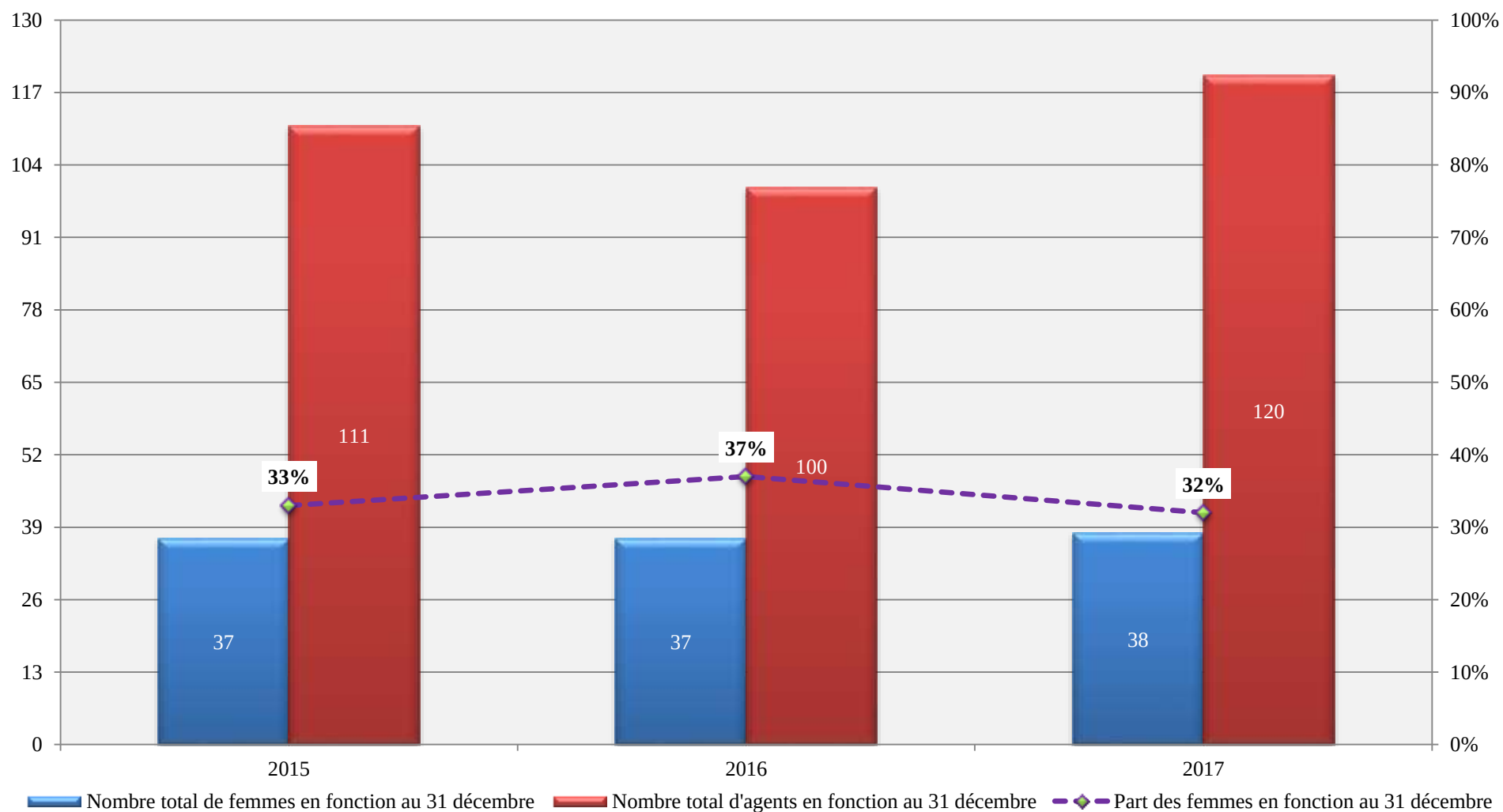
Évolution entre 2013 et 2017

<i>Emplois</i>	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	100%	100%	100%	0%	100%	100%	100%	100%	0%	-	67%	50%	43%
Emplois de direction du CGAAER		40%	0%	25%	33%	33%	0%	0%	100%	33%	50%	25%	33%	33%
Chefs de service	2	50%	67%	25%	67%	50%	100%	0%	0%	100%	0%	44%	50%	50%
Sous-directeurs		31%	29%	30%	0%	9%	38%	17%	29%	0%	0%	27%	24%	19%
Experts de haut niveau		100%	33%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	100%	50%	33%	100%
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	4	46%	35%	36%	32%	71%	50%	30%	33%	38%	33%	41%	33%	38%

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'agriculture et de l'alimentation entre 2013 et 2017



Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'agriculture et de l'alimentation entre 2015* et 2017**



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

c. Les nominations et les primo-nominations au ministère de l'agriculture et de l'alimentation : un taux de primo-nominations largement au-dessus de l'objectif légal

En 2017, le ministère de l'agriculture et de l'alimentation atteint et dépasse l'objectif fixé par la loi grâce à un taux de primo-nominations féminines de 46%.

Alors que le nombre total de primo-nominations est en baisse depuis 2016, le nombre de femmes primo-nommées est resté stable depuis 2013, représentant entre 5 et 7 femmes chaque année.

Après avoir baissé de 10 points entre 2015 et 2016, le taux de primo-nominations féminines est en nette progression en 2017, marquant une hausse de 18 points par rapport à 2016.

Les emplois de type 1 et 4, représentant 9 des 13 primo-nominations réalisées par le ministère en 2017, enregistrent des taux de primo-nominations féminines supérieurs ou égaux à 50% et influencent ainsi positivement ce taux.

Cette augmentation du taux de primo-nomination illustre le travail du ministère pour l'élargissement du vivier en portant une attention particulière au suivi et à l'accompagnement des parcours professionnels des femmes recrutées dans les corps techniques. En effet, à l'exception des administrateurs civils, les emplois du ministère sont principalement pourvus par des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) et des inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV). Or le corps des IPEF est composé en majorité d'hommes, notamment s'agissant des classes d'âge concernées par l'accès aux emplois d'encadrement supérieur. Il regroupe environ 30 % de femmes pour la totalité du corps, dont 31% pour le grade d'ingénieur en chef et 18 % pour le grade d'ingénieur général.

On observe que les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat représentent près de 47% des effectifs relevant du dispositif des nominations équilibrées et sont occupés à seulement 27% par des femmes. Par conséquent, le développement d'un vivier féminin pour ces fonctions permettraient également de maintenir le taux de primo-nominations à un niveau élevé.

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale

- Les emplois de type 1

▪ Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale

Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	6	6	7
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	67%	50%	43%
Nombre de nominations	1	1	2	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	100%	100%	100%	0%	100%
Nombre de primo-nominations	1	1	1	1	0
<i>Dont part de femmes</i>	100%	100%	100%	0%	0%

Ces emplois font l'objet d'un nombre de nominations annuelles peu élevé rendant difficile une analyse détaillée. Néanmoins, sauf en 2016, toutes les nominations ont concerné des femmes depuis 2013, dont 3 primo-nominations.

Ainsi, on peut observer que les emplois de cadre dirigeant de ce ministère sont féminisés.

- **Les emplois de type 2**

▪ ***Les emplois de chef de service***

Chef de corps d'inspection et de contrôle	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	13	11	15
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	31%	36%	27%
Nombre de nominations	6	3	6	3	5
<i>Dont part de femmes</i>	50%	0%	17%	67%	0%
Nombre de primo-nominations	4	2	1	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	50%	0%	0%	0%	0%

A l'exception de 2013 où les nominations ont été paritaires, les 4 primo-nominations effectuées de 2014 à 2016 sur les emplois de chef de service ont concerné des hommes.

La nomination d'un homme sur le seul emploi ouvert en 2017, explique la diminution de 9 points de la part de femmes en fonction au 31 décembre 2017 par rapport à 2016.

- **Les emplois de type 2**

▪ ***Les emplois de sous-directeur***

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	31	31	30
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	42%	42%	37%
Nombre de nominations	9	5	6	3	5
<i>Dont part de femmes</i>	44%	40%	33%	67%	20%
Nombre de primo-nominations	6	2	4	0	2
<i>Dont part de femmes</i>	33%	50%	50%	0%	0%

En 2017, aucune primo-nomination féminine n'a été effectuée sur les emplois de sous-directeurs. Sur 5 nominations, une seule a concerné une femme, ce qui constitue un ralentissement par rapport aux années précédentes.

▪ **Les emplois d'expert de haut niveau**

Expert de haut niveau	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	3	2	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	33%	50%	100%
Nombre de nominations	2	0	2	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	50%	0%	100%
Nombre de primo-nominations	2	0	2	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	50%	0%	100%

Le nombre réduit de ces emplois ne permet pas une analyse détaillée des nominations les concernant.

Il convient cependant de noter que la seule primo-nomination intervenue en 2017 a concerné une femme.

En outre, 3 des 4 postes d'expert de haut niveau et de directeur de projet occupés au 1^{er} août 2017, le sont par des femmes.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois spécifiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation

- **Les emplois de type 1**

▪ **Les emplois de direction du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER)**

Emplois de direction du CGAAER	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	8	9	9
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	25%	33%	33%
Nombre de nominations	5	2	4	6	3
<i>Dont part de femmes</i>	40%	0%	25%	33%	33%
Nombre de primo-nominations	1	2	1	3	2
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	100%	33%	50%

L'une des 2 primo-nominations féminines intervenues au titre de l'année 2017 a concerné une femme.

Au 31 décembre 2017, 3 femmes sont en fonction sur les emplois de direction du CGAAER, soit un tiers. La féminisation de ces emplois se heurte aux caractéristiques de leur vivier naturel, issu des corps techniques du ministère de l'agriculture.³⁵

³⁵ Cf. analyse développée ci-dessus.

- Les emplois de type 4

- *Les emplois de direction des directions de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF)*

Les emplois de direction des DRAAF	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	49	41	56
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	27%	32%	27%
Nombre de nominations	11	15	21	27	9
<i>Dont part de femmes</i>	18%	33%	14%	15%	44 %
Nombre de primo-nominations	5	10	7	14	7
<i>Dont part de femmes</i>	40%	40%	14%	29%	44%

En 2017, 3 femmes ont été primo-nommées sur un total de 7 primo-nominations, soit plus de 40 %.

4. Le ministère de la culture

a. Les emplois du ministère de la culture entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées³⁶

Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- Chef de corps d'inspection et de contrôle

Emplois de type 2

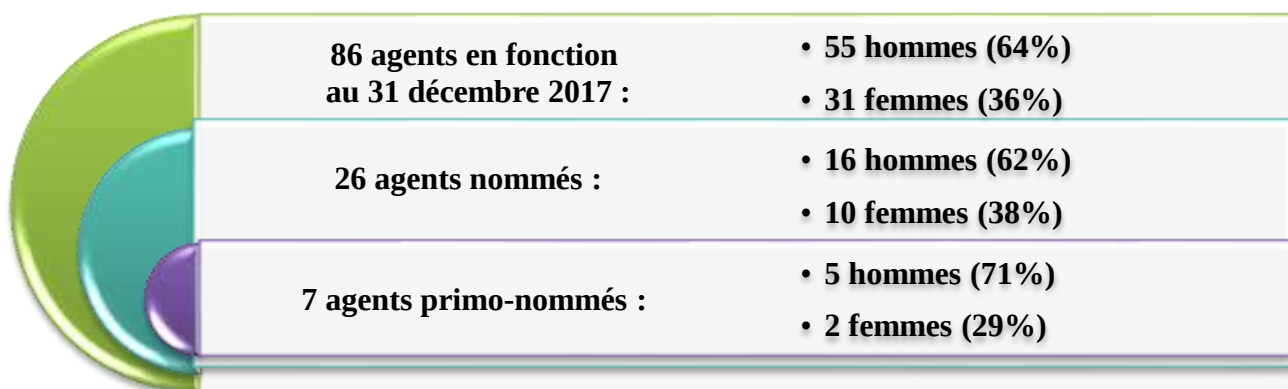
- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- Directeur de projet et expert de haut-niveau des administrations de l'État et de ses établissements publics

Emplois de type 4

- Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État

b. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2017

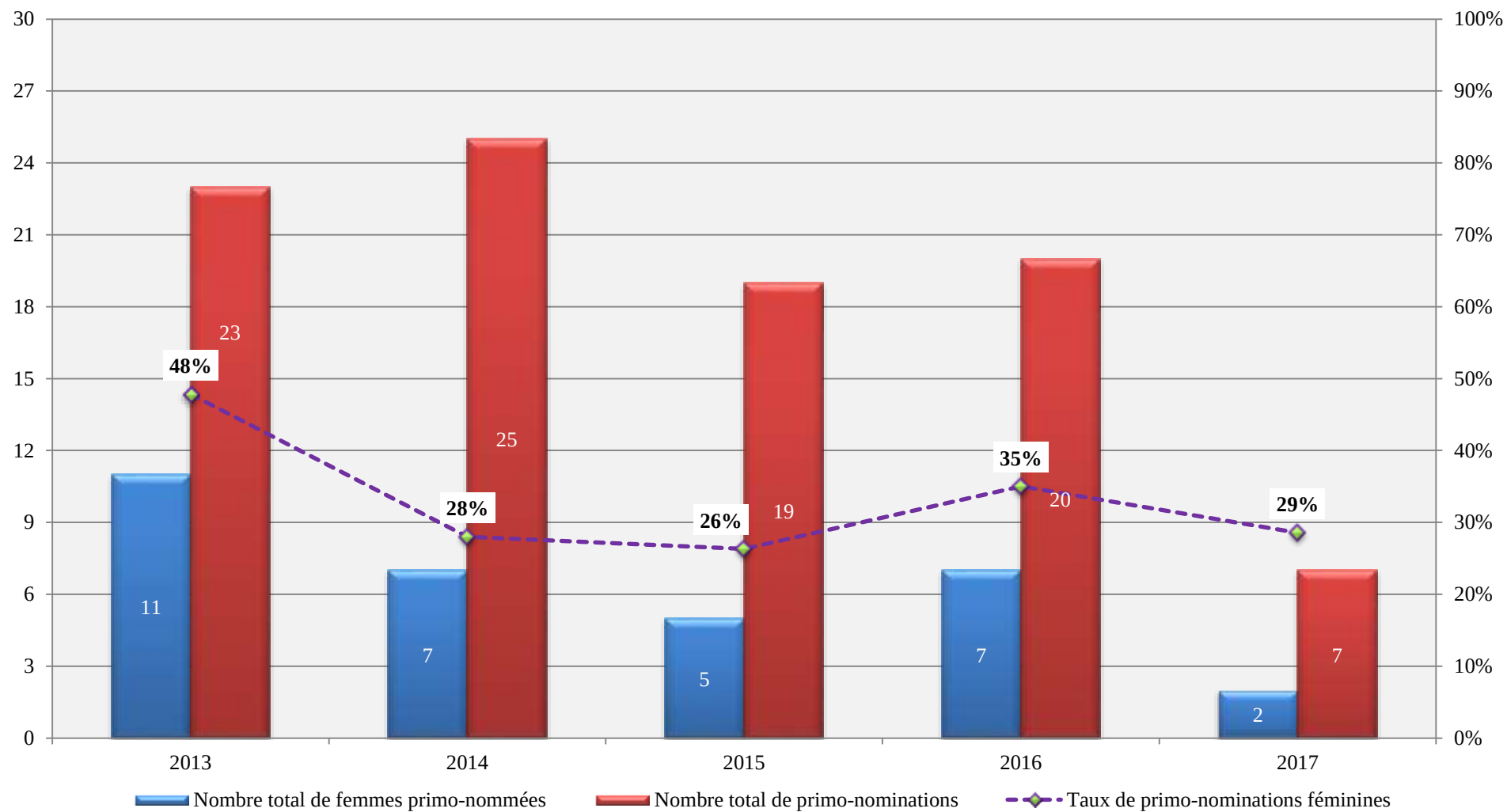


³⁶ Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État relevant du ministère de la culture sont les emplois de direction au sein des directions régionales des affaires culturelles (DRAC).

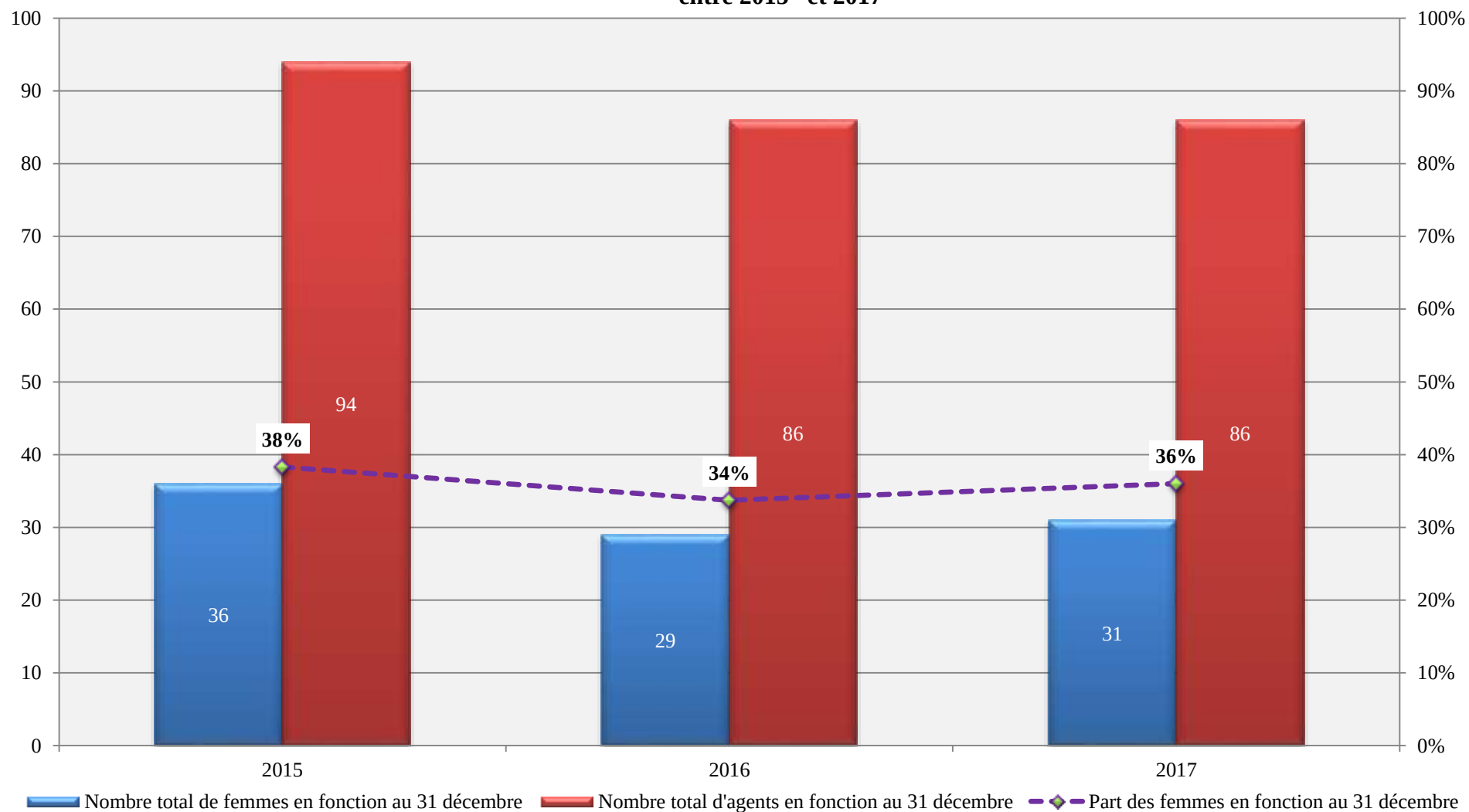
Évolution entre 2013 et 2017

Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	0%	67%	0%	50%	0%	0%	100%	0%	50%	0%	30%	30%	33%
Chef du service du corps d'inspection et de contrôle		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%
Chefs de service	2	50%	67%	25%	67%	50%	100%	0%	0%	100%	0%	44%	50%	50%
Sous-directeurs		31%	29%	30%	0%	9%	38%	17%	29%	0%	0%	27%	24%	19%
Directeurs de projet		0%	50%	50%	100%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	50%	50%	50%
Experts de haut niveau		100%	33%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	100%	50%	33%	100%
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	4	46%	35%	36%	32%	71%	50%	30%	33%	38%	33%	41%	33%	38%

Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de la culture entre 2013 et 2017



Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de la culture entre 2015* et 2017**



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

c. Les nominations et les primo-nominations au ministère de la culture : un taux de primo-nominations inférieur au seuil de 40%

Le renouvellement important de l'encadrement supérieur du ministère de la culture intervenu en 2016, consécutif à la réforme de l'administration territoriale de l'Etat, explique la diminution globale du nombre de nominations et de primo-nominations intervenues en 2017.

Le nombre total de nominations est ainsi passé de 48 en 2016 à 26 en 2017, soit une baisse de 46% et celui des primo-nominations a diminué de 65%, passant de 20 à 7 agents primo-nommés.

Dans ce contexte de diminution globale des nominations et des primo-nominations, la part des femmes nommées a augmenté de 3 points, passant de 33% en 2016 à 38% en 2017. Celles des primo-nominations féminines a, quant à elle, baissé de 6 points et atteint le taux de 29% en 2017.

Malgré ce taux de 29% de primo-nominations féminines, inférieur au seuil de 40% fixé par la loi, le ministère de la culture n'est pas contraint au versement d'une pénalité en raison de l'application de la règle de l'arrondi à l'unité inférieure³⁷. En effet, pour atteindre le seuil de 40%, compte-tenu de ses 7 primo-nominations, le ministère de la culture aurait dû primo-nommer 2,8 femmes. 2 femmes ayant été primo-nommées, par conséquent, l'application de cette règle conduit à considérer que le ministère de la culture a atteint l'objectif légal de primo-nomination pour l'année 2017.

La diminution globale du nombre de nominations et de primo-nominations n'a, toutefois, pas eu d'impact sur la féminisation du stock, c'est-à-dire du nombre d'agents occupant un de ces emplois, puisque la part des femmes occupant un emploi entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées a augmenté de 2 points entre 2016 et 2017 passant de 34% à 36%.

Le constat posé pour l'année 2016 sur le rôle des emplois de sous-directeur dans la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de la culture semble se confirmer. En effet, comme en 2016, la parité est respectée dans les emplois de chef de service qu'il s'agisse des agents occupant ces emplois ou des nominations de chef de service intervenues en 2017. Toutefois, cette féminisation reste fragile puisque les emplois de sous-directeur qui sont le vivier « naturel » de ceux de chef de service restent peu féminisés, les femmes ne représentant que 19% des sous-directeurs en fonction. Par ailleurs, aucune des 2 primo-nominations intervenues en 2017 n'a bénéficié à une femme et seul 1 des 10 sous-directeurs nommés au cours de l'année est une femme. Le ministère de la culture doit donc faire porter ses efforts en priorité sur la féminisation des emplois de sous-directeur.

³⁷ Cf. Chapitre I

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale

- Les emplois de type 1

▪ Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale

Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	10	10	9
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	30%	30%	33%
Nombre de nominations	1	3	2	2	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	67%	0%	50%	0%
Nombre de primo-nominations	1	2	2	2	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	100%	0%	50%	0%

Au 31 décembre 2017, 3 des 9 agents occupant un emploi de secrétaire général, directeur général ou directeur en administration centrale étaient des femmes. Ce chiffre est stable par rapport à l'année précédente.

Depuis l'entrée en vigueur du dispositif, cette catégorie d'emplois de type 1 a quasiment été exclusivement pourvue par des primo-nominations. En effet, depuis 2015, tous les agents nommés ont été primo-nommés. L'unique nomination intervenue en 2017 est une primo-nomination masculine.

▪ Les emplois de chef de corps d'inspection et de contrôle

Chef de corps d'inspection et de contrôle	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ³⁸	1	1	1	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	100%	100%	100%	100%	100%
Nombre de nominations	-	-	-	-	-
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%	0%
Nombre de primo-nominations	-	-	-	-	-
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%	0%

L'emploi de chef de l'inspection générale des affaires culturelles est occupé, depuis 2011, par une femme.

³⁸ Les données au stock relatif aux années 2013 et 2014 ont été communiquées par le ministère de la culture à l'occasion du rapport relative à la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées pour l'année 2017.

- Les emplois de type 2

▪ *Les emplois de chef de service*

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	9	10	8
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	44%	50%	50%
Nombre de nominations	6	3	4	3	6
<i>Dont part de femmes</i>	50%	67%	25%	67%	50%
Nombre de primo-nominations	1	1	2	1	-
<i>Dont part de femmes</i>	100%	0%	0%	100%	-

Sur les 6 nominations intervenues en 2017, aucune n'est une primo-nomination.

Depuis 2016, le ministère de la culture respecte la parité sur les emplois de chef de service. Les nominations sur la seule année 2017 sont également paritaires.

▪ *Les emplois de sous-directeur*

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	22	21	21
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	27%	24%	19%
Nombre de nominations	16	14	10	4	11
<i>Dont part de femmes</i>	31%	29%	30%	0%	9%
Nombre de primo-nominations	8	12	7	7	2
<i>Dont part de femmes</i>	38%	17%	29%	0%	0%

Entre 2015 et 2017, la part des sous-directrices en fonction a diminué de 8 points dans un contexte global de stabilisation du nombre d'agents en fonction dans cet emploi et des primo-nominations féminines dans ces emplois. En effet, depuis 2016, seuls des hommes ont été primo-nommés sous-directeur. La hausse de 9 points du nombre de femmes nommées doit être relativisée puisque qu'elle correspond à une seule nomination féminine.

▪ *Les emplois de directeur de projet*

Directeur de projet	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	4	2	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	50%	50%	50%
Nombre de nominations	1	2	4	1	-
<i>Dont part de femmes</i>	0%	50%	50%	100%	-
Nombre de primo-nominations	0	0	2	0	-
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	50%	0%	-

Pour la troisième année consécutive, la parité est respectée sur les emplois de directeur de projet, les deux emplois pourvus au 31 décembre 2017 étant respectivement occupés par un homme et une femme.

Ces chiffres demeurent peu représentatifs, dans la mesure où le nombre de directeurs de projet en fonction au ministère de la culture est faible.

▪ *Les emplois d'expert de haut niveau*

Expert de haut niveau	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	4	3	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	50%	33%	100%
Nombre de nominations	1	3	2	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	100%	33%	100%	100%	100%
Nombre de primo-nominations	1	0	0	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	100%	0%	0%	0%	100%

Au 31 décembre 2017, les 2 emplois d'expert de haut niveau sont occupés par des femmes. L'unique nomination ayant eu lieu en 2017 est une primo-nomination féminine.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois spécifiques au ministère de la culture

- Les emplois de type 4

▪ Les emplois de direction au sein des directions régionales des affaires culturelles

Emplois de direction des DRAC	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	44	39	42
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	41%	33%	38%
Nombre de nominations	13	23	11	34	7
<i>Dont part de femmes</i>	46%	35%	36%	32%	71%
Nombre de primo-nominations	12	10	6	13	3
<i>Dont part de femmes</i>	50%	30%	33%	38%	33%

Au 31 décembre 2017, 42 agents dont 16 femmes étaient détachés dans un emploi de direction au sein des directions régionales des affaires culturelles. L'augmentation du nombre d'agents en fonction dans ces emplois semble avoir bénéficié aux femmes puisque leur part a augmenté de 5 points entre 2016 et 2017.

La baisse du nombre global de nominations et de primo-nominations dans ces emplois entre 2016 et 2017 doit être relativisée puisque les chiffres relatifs à l'année 2016 étaient la conséquence de l'entrée en vigueur de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat.

Il faut toutefois souligner que dans ce contexte de baisse globale des nominations, 71% des nominations intervenues dans ces emplois ont bénéficié à des femmes.

5. Le ministère des armées

a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale

Emplois de type 2

- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- Directeur de projet et expert de haut-niveau des administrations de l'État et de ses établissements publics
- Inspecteur civil du ministère de la défense

b. Les chiffres-clés

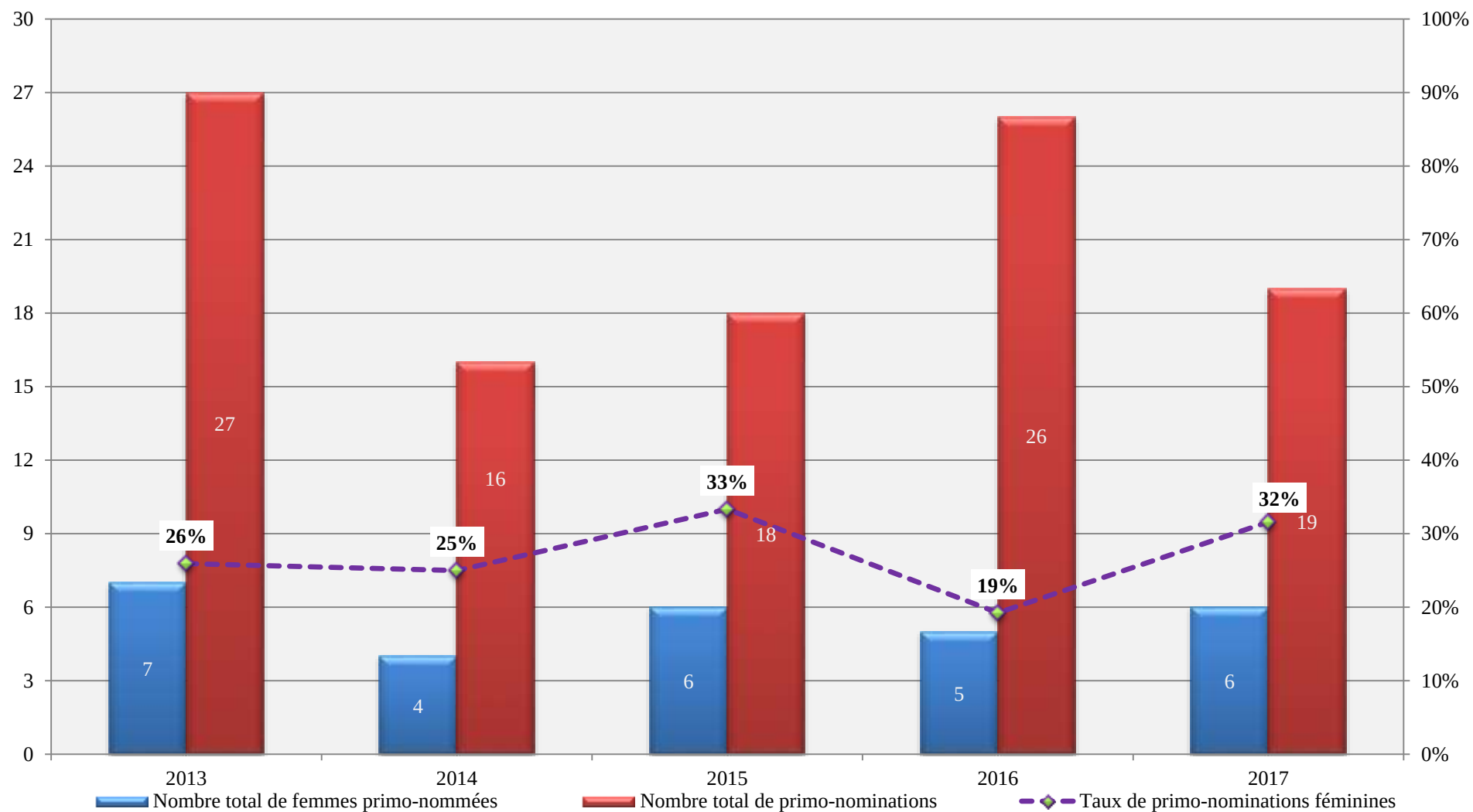
Chiffres-clés pour l'année 2017

	107 agents en fonction au 31 décembre 2017	• 78 hommes (73%) • 29 femmes (27%)
	42 agents nommés :	• 28 hommes (67%) • 14 femmes (33%)
	19 agents primo-nommés :	• 13 hommes (68%) • 6 femmes (32%)

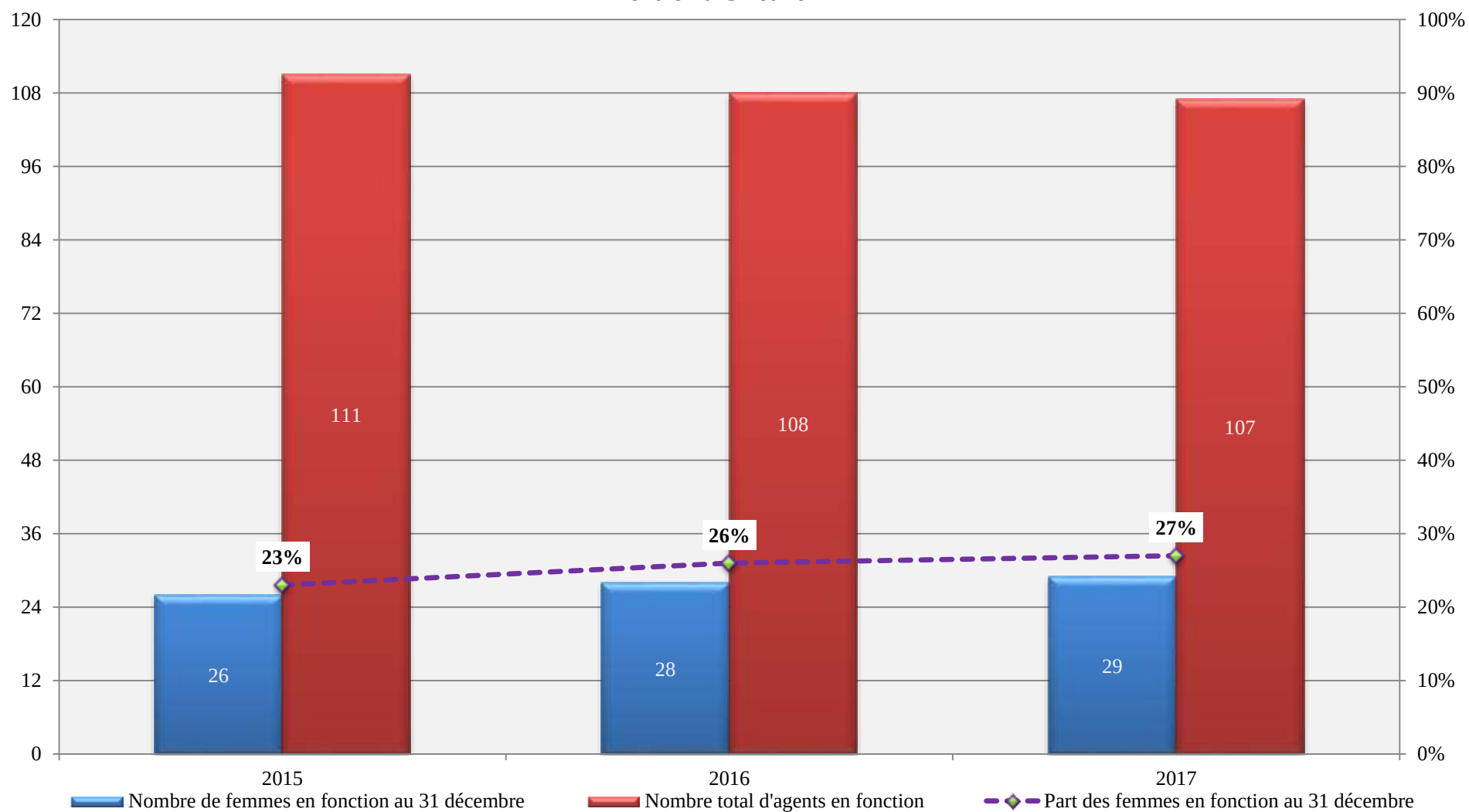
Évolution entre 2013 et 2017

Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	0%	33%	14%	20%	33%	0%	33%	17%	20%	33%	10%	18%	20%
Chefs de service	2	0%	67%	0%	0%	31%	0%	0%	0%	0%	20%	13%	7%	21%
Sous-directeurs		33%	22%	38%	39%	31%	33%	20%	43%	29%	33%	33%	35%	33%
Experts de haut niveau et Directeurs de projet		44%	14%	43%	40%	50%	80%	20%	50%	0%	50%	31%	36%	45%
Inspecteurs civils du ministère de la défense		100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	60%	60%	25%

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère des armées entre 2013 et 2017



Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère des armées entre 2015* et 2017**



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015

** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

c. Les nominations et les primo-nominations au ministère des armées : un taux de primo-nominations féminines en-dessous de l'objectif légal pour la deuxième année consécutive

Malgré une progression du taux de primo-nominations féminines de 13 points par rapport à l'année 2016, **le ministère des armées n'a pas respecté l'objectif fixé par la loi pour la deuxième année consécutive.**

Il manquait une primo-nomination féminines au ministère des armées pour atteindre l'objectif légal de primo-nominations fixé pour l'année 2017. Ce ministère est donc contraint au versement d'une pénalité financière d'un montant de 90.000€.

Plusieurs éléments structurels permettent de comprendre ce taux de primo-nominations féminines.

Tout d'abord, les 19 primo-nominations effectuées au titre de l'année 2017 ont à nouveau concerné un nombre important de personnels militaires (8 sur 19). Or la population des officiers généraux, vivier naturel de certains emplois du ministère, n'est composée qu'à 6,7 % de femmes.

De plus, étant donné que les quotas de recrutement féminins n'ont été supprimés qu'en 1998, les viviers féminins militaires pouvant prétendre au haut encadrement ne sont pas encore parvenus à maturité dans la mesure où il faut une trentaine d'années aux militaires pour accéder aux fonctions d'officier général. Dès lors, ces viviers sont d'un volume structurellement limité, à l'instar du vivier civil qui a été fortement sollicité de 2013 à 2016 pour atteindre l'objectif fixé par la loi.

Enfin, malgré un taux de primo-nominations féminines en-dessous de l'objectif fixé par la loi, **la part des femmes en fonction au 31 décembre 2017 est en progression continue depuis 2015. Elle est passée de 23% à 27% au cours de cette période.**

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale

- Les emplois de type 1

- *Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale*

Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	39	40	40
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	10%	18%	20%
Nombre de nominations	11	6	7	15	6
<i>Dont part de femmes</i>	0%	33%	14%	20%	33%
Nombre de primo-nominations	8	6	6	15	6
<i>Dont part de femmes</i>	0%	33%	17%	20%	33%

En 2017, les 6 nominations sur ces emplois ont été des primo-nominations parmi lesquelles 2 ont concerné des femmes.

Depuis 2015, on observe une évolution de la part des femmes occupant ces emplois de cadre dirigeant, **située à 20% au 31 décembre 2017 contre 10% en 2015.**

- **Les emplois de type 2**

▪ ***Les emplois de chef de service***

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	15	15	19
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	13%	7%	21%
Nombre de nominations	6	3	8	6	13
<i>Dont part de femmes</i>	0%	67%	0%	0%	31%
Nombre de primo-nominations	5	0	1	1	5
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%	20%

Après 4 années marquées par l'absence de primo-nominations féminines, une femme a été primo-nommée sur un emploi de chef de service en 2017.

Cette primo-nomination s'accompagne de 3 nominations féminines, faisant passer la part des femmes en fonction sur ces emplois de 7% en 2016 à 21% au 31 décembre de 2017.

▪ ***Les emplois de sous-directeur***

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	36	34	33
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	33%	35%	33%
Nombre de nominations	15	9	16	18	16
<i>Dont part de femmes</i>	33%	22%	38%	39%	31%
Nombre de primo-nominations	9	5	7	7	6
<i>Dont part de femmes</i>	33%	20%	43%	29%	33%

En 2017, 5 des 16 nominations effectuées sur les emplois de sous-directeurs ont concerné des femmes. Le taux de primo-nominations féminines sur ces emplois s'élève à 33%.

La part de femmes en fonction reste stable depuis 2015, représentant un tiers des effectifs.

▪ *Les emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau*

Directeur de projet Expert de haut niveau	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	16	14	11
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	31%	36%	45%
Nombre de nominations	9	7	7	5	6
<i>Dont part de femmes</i>	44%	14%	43%	40%	50%
Nombre de primo-nominations	5	5	4	3	2
<i>Dont part de femmes</i>	80%	20%	50%	0%	50%

Après une année qui ne comptait aucune primo-nomination féminine sur les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet, une femme a été primo-nommée sur ces emplois en 2017.

Depuis 2013, 8 primo-nominations sur 19 ont concerné des femmes.

Enfin, alors que le nombre d'agents en fonction sur ces emplois décroît depuis 2015, la part de femmes augmente et se rapproche de la moitié des effectifs.

▪ *Les emplois d'inspecteur civil du ministère de la défense*

Inspecteur civil du ministère de la défense	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	5	5	4
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	60%	60%	25%
Nombre de nominations	1	1	0	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	100%	0%	0%	0%	0%
Nombre de primo-nominations	0	0	0	0	0
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%	0%

Les chiffres concernant les emplois d'inspecteurs civils du ministère de la défense ne permettent pas d'effectuer une analyse détaillée des nominations et des primo-nominations.

Toutefois, au 31 décembre 2017, 1 seul des 4 emplois était occupé par une femme, contre 3 sur 5 les deux années précédentes.

6. Les ministères chargés de l'écologie

a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées³⁹

Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- Commissaire général, haut commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité d'un ministre
- Chef du service du corps d'inspection et de contrôle
- Emploi de vice-président, de président de l'autorité environnementale, emplois de président de section du Conseil général de l'environnement et du développement durable

Emplois de type 2

- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- Directeur de projet et expert de haut-niveau des administrations de l'État et de ses établissements publics

Emplois de type 4

- Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État

b. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2017

³⁹ Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État relevant des ministères en charge de l'écologie sont les emplois de direction au sein au sein

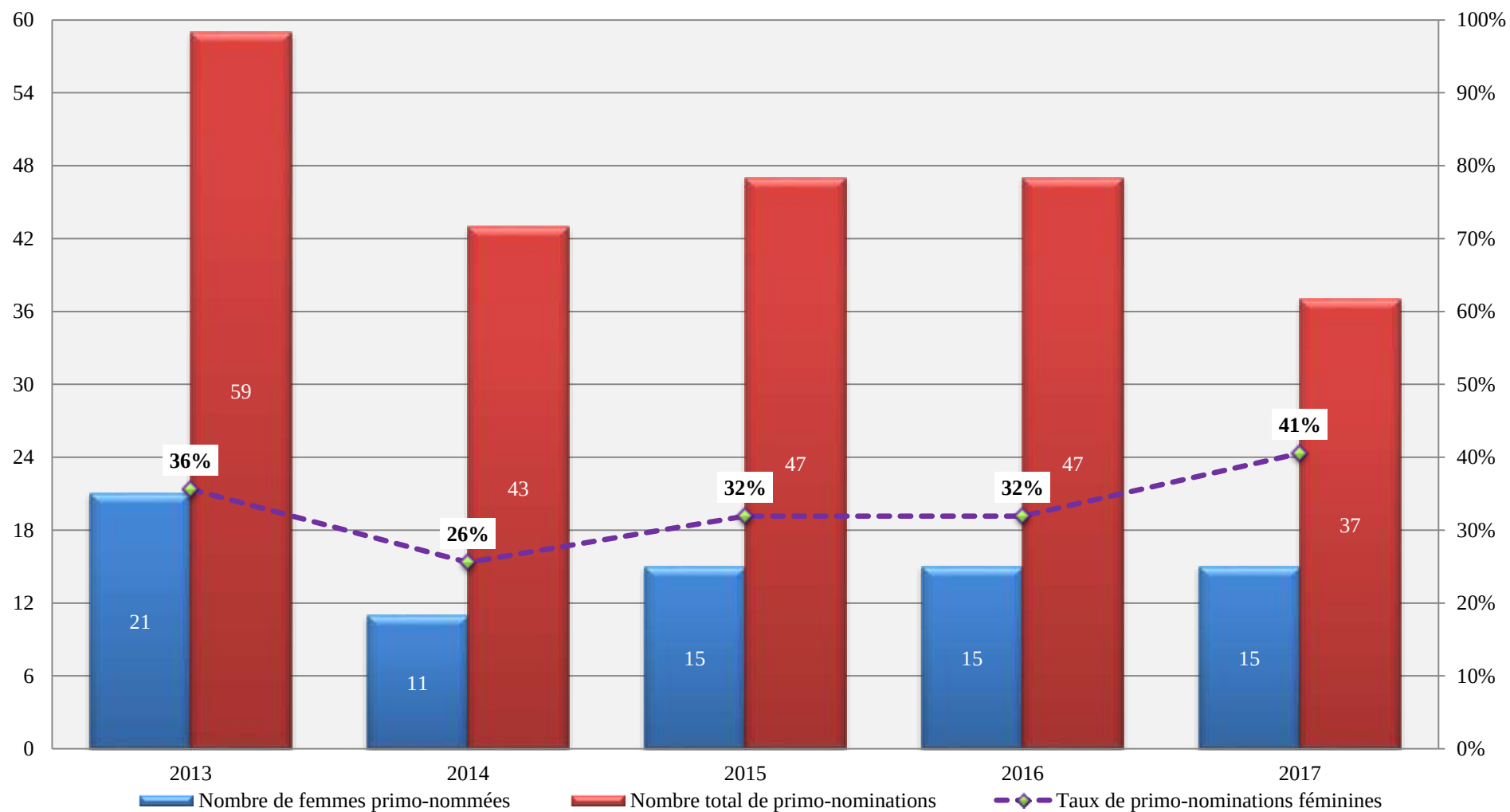
- des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et de logement (DREAL) ;
- des directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) ;
- des directions interrégionales de la mer (DIRM) ;
- des directions de la mer (DM),
- des directions interdépartementales des routes (DIR) ;
- des directions régionales et interdépartementales d'Ile-de-France : Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement d'Ile de France (DRIEA-IDF), Direction régionale et interdépartementale de l'Hébergement et du Logement d'Ile de France (DRIHL-IDF), Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie d'Ile de France (DRIEE-IDF).



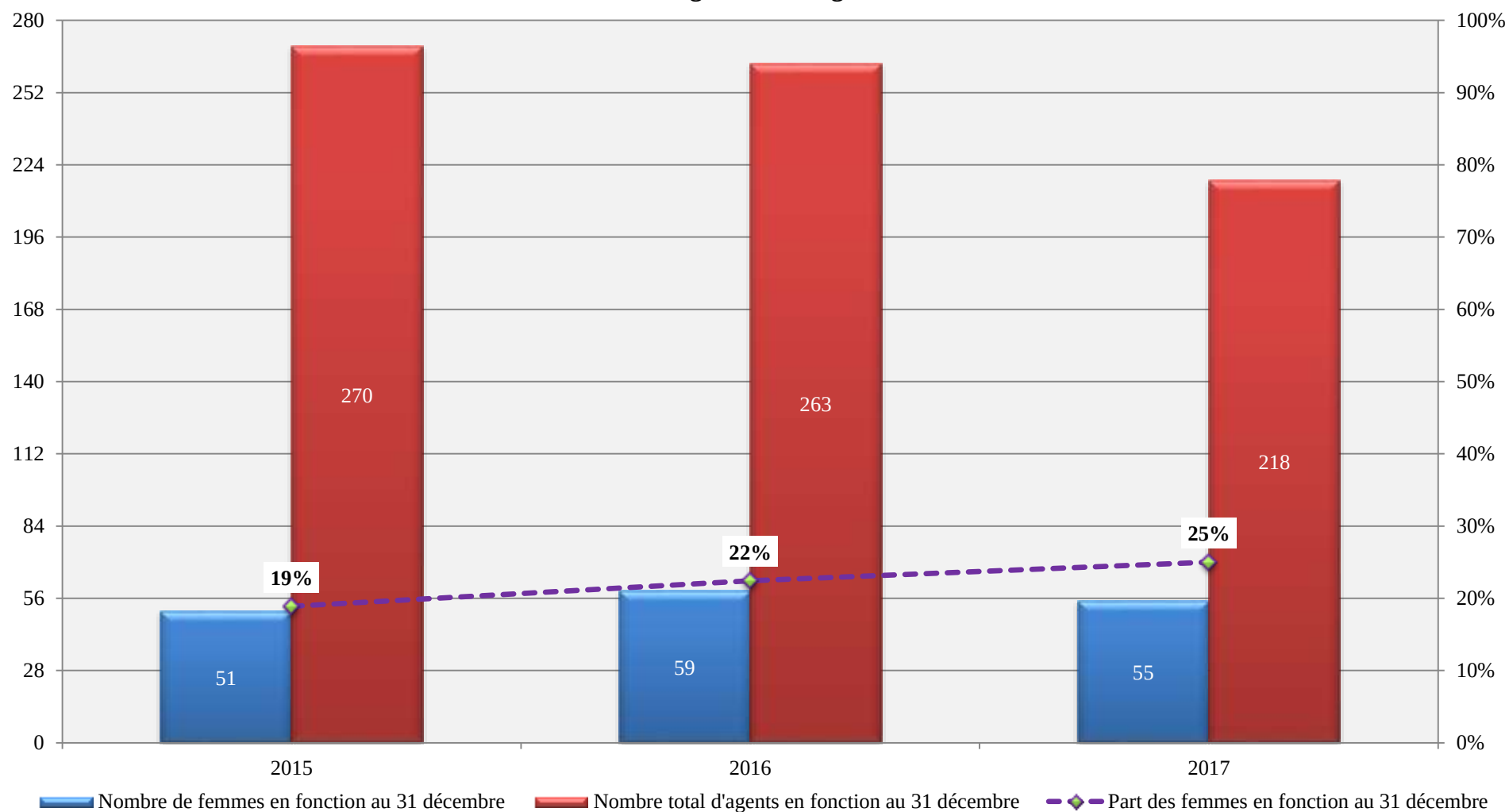
Évolution entre 2013 et 2017

Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	50%	33%	11%	50%	50%	50%	33%	14%	50%	50%	17%	21%	20%
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre		0%	0%	100%	100%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	100%	67%	67%
Emplois de direction du CGEDD		50%	0%	50%	50%	25%	100%	0%	50%	0%	33%	33%	50%	33%
Chefs de service	2	0%	67%	40%	38%	33%	0%	100%	67%	50%	100%	15%	22%	43%
Sous-directeurs		22%	33%	34%	21%	35%	24%	33%	38%	31%	55%	18%	18%	30%
Directeurs de projet		38%	0%	0%	25%	14%	67%	0%	0%	0%	0%	11%	8%	11%
Experts de haut niveau		33%	50%	18%	0%	33%	0%	50%	100%	0%	-	29%	35%	10%
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	4	50%	26%	15%	22%	33%	57%	15%	20%	25%	38%	18%	23%	22%

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères chargés de l'écologie entre 2013 et 2017



Évolution de la féminisation des emplois l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères chargés de l'écologie entre 2015* et 2017**



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

c. Les nominations et les primo-nominations au sein des ministères en charge de l'écologie

En 2017, 41% de femmes ont fait l'objet d'une primo-nomination au sein des ministères chargés de l'écologie. Ces ministères ont, comme c'est le cas depuis l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées, atteint et même dépassé le taux légal de primo-nominations de personnes de chaque sexe dans un contexte global de diminution du nombre total de nominations et de primo-nominations entre 2016 et 2017.

En effet, le nombre de nominations est passé de 115 en 2016 à 81 en 2017 soit une diminution de 42% et celui des primo-nominations est passé de 47 à 37 au cours de la même période soit une baisse de 21%.

Malgré cette diminution, la part des primo-nominations dans les nominations a augmenté après trois années de baisse continue. En effet, 45% des agents nommés au cours de l'année 2017 ont fait l'objet d'une primo-nomination alors qu'en 2016 ils ne représentaient que 40% des nominations.

Ces chiffres attestent de l'appropriation du dispositif par ces ministères et d'une volonté d'ouverture de leur encadrement supérieur et dirigeant, d'une part, aux primo-nominations et, d'autre part, aux primo-nominations féminines, puisque 58% des femmes nommées au cours de l'année 2017 ont fait l'objet d'une primo-nomination.

L'amorce de féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères chargés de l'écologie semble se confirmer puisque malgré la diminution de 17% du nombre d'agents occupant un des emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées entre 2016 et 2017, la part des femmes en fonction dans ces derniers a augmenté de 3 points au cours de cette période. Celle-ci est en augmentation continue depuis 2015.

Ces résultats sont d'autant plus encourageants que, d'après les chiffres transmis par les ministères chargés de l'écologie, les femmes ne représentent que 31,5% de l'effectif des corps de l'encadrement supérieur de ces ministères.

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale

- Les emplois de type 1

▪ Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale

Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	23	24	20
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	17%	21%	20%
Nombre de nominations	4	6	9	6	2
<i>Dont part de femmes</i>	50%	33%	11%	50%	50%
Nombre de primo-nominations	4	6	7	6	2
<i>Dont part de femmes</i>	50%	33%	14%	50%	50%

Depuis l'entrée en vigueur du DNE, ces emplois ont majoritairement été pourvus par primo-nominations et, depuis 2016, les nominations et les primo-nominations sont totalement paritaires.

Ces bons résultats doivent toutefois être nuancés au regard de la part des femmes en fonction dans ces emplois. En effet, elles représentent moins du tiers des agents en fonction et leur nombre reste relativement stable depuis 2015.

- ***Les emplois de commissaire général, haut-commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre***

Commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	1	3	3
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	100%	67%	67%
Nombre de nominations	-	1	1	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	-	0%	100%	100%	0%
Nombre de primo-nominations	-	1	1	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	-	0%	100%	100%	0%

L'effectif restreint de ces emplois ne permet pas d'analyse approfondie des résultats. Toutefois, depuis la mise en œuvre du DNE, seules des femmes ont été nommées dans ces emplois. Toutes ont fait l'objet d'une primo-nomination. Par ailleurs, 2 des trois agents commissaires en fonction depuis 2016 sont des femmes.

- **Les emplois de type 2**

- ***Les emplois de chef de service***

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre de l'année	-	-	27	27	14
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	15%	22%	43%
Nombre de nominations	5	3	10	8	3
<i>Dont part de femmes</i>	0%	67%	40%	38%	33%
Nombre de primo-nominations	3	1	3	2	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	100%	67%	50%	100%

La diminution continue de la part des nominations féminines depuis 2014, dans un contexte global de baisse du nombre total de nomination doit être nuancée au regard d'une part de l'évolution des primo-nominations qui sont majoritaires ou paritaires depuis 2016 et, d'autre part, de l'augmentation continue de la part des femmes cheffes de service.

▪ **Les emplois de sous-directeur**

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	93	93	61
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	18%	18%	30%
Nombre de nominations	36	24	35	29	40
<i>Dont part de femmes</i>	22%	33%	34%	21%	35%
Nombre de primo-nominations	34	12	16	16	11
<i>Dont part de femmes</i>	23%	33%	38%	31%	55%

L'année 2017 se caractérise, d'une part, par une diminution de 34% du nombre de sous-directeurs en fonction au sein des ministères chargés de l'écologie et, d'autre part, par un nombre important de nomination puisque 65% des sous-directeurs ont été nommés au cours de l'année 2017.

Sur les 11 primo-nominations réalisées en 2017, 6 ont concerné des femmes, soit 55%. Ce taux représente le plus haut niveau enregistré depuis la mise en place du dispositif. Il importe également de souligner que 42% des femmes nommées au cours de l'année 2017 ont été primo-nommées. Au 31 décembre 2017, les femmes occupaient 30% des emplois de sous-directeurs, soit une progression de 12 points par rapport à 2016. Cette augmentation dans un contexte de baisse du nombre total de sous-directeurs est un signe positif d'autant que cette catégorie d'emploi de type 2 représente un tiers des emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées.

▪ **Les emplois de directeur de projet**

Directeur de projet	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	9	12	9
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	11%	8%	11%
Nombre de nominations	8	1	3	4	7
<i>Dont part de femmes</i>	37%	0%	0%	25%	14%
Nombre de primo-nominations	3	-	2	1	3
<i>Dont part de femmes</i>	67%	-	0%	0%	0%

En 2017, aucune primo-nomination féminine n'a été réalisée sur les emplois de directeur de projet.

En 2017, comme en 2016, seule une directrice de projet est en fonction au sein des ministères chargés de l'écologie. Cette stabilisation oblige donc à nuancer l'augmentation de 3 points de la part des femmes occupant un emploi de directeur de projet puisqu'elle est la seule conséquence de la diminution du nombre total d'agents occupant un de ces emplois.

▪ *Les emplois d'expert de haut niveau*

Expert de haut niveau	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	17	20	10
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	29%	35%	10%
Nombre de nominations	3	6	11	2	3
<i>Dont part de femmes</i>	33%	50%	18%	0%	33%
Nombre de primo-nominations	-	2	1	-	-
<i>Dont part de femmes</i>	-	50%	100%	-	-

Pour la deuxième année consécutive, aucune primo-nomination n'est intervenue sur les emplois d'expert de haut niveau en 2017.

Le nombre d'agents en fonction sur cette catégorie d'emplois a été divisé par deux. Cette diminution de l'effectif a concerné plus particulièrement les femmes dont la part s'élève désormais à 10%.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois spécifiques aux ministères en charge de l'écologie

- **Les emplois de type 1**

▪ *Les emplois de direction du Conseil général de l'environnement et du développement durable*

Emplois de direction CGEDD	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	6	6	6
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	33%	50%	33%
Nombre de nominations	2	2	4	2	4
<i>Dont part de femmes</i>	50%	0%	50%	50%	25%
Nombre de primo-nominations	1	1	2	1	3
<i>Dont part de femmes</i>	100%	0%	50%	0%	33%

Une seule femme a été primo-nommée en 2017 sur les emplois de direction du CGEDD.

Au 31 décembre 2017, les femmes représentent un tiers des effectifs sur ce type d'emploi.

▪ **Les emplois de type 4**

Les emplois de direction des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et de logement (DREAL), des directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL), des directions interrégionales de la mer (DIRM), des directions de la mer (DM), des directions interdépartementales des routes (DIR) ; des directions régionales et interdépartementales d'Ile-de-France.

Emplois de direction des DREAL, des DEAL, des DIRM, des DM, des DIR, de la DRIEA-IDF, de la DRIHL-IDF et de la DRIEE-IDF	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	94	78	95
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	18%	23%	22%
Nombre de nominations	18	35	34	63	21
<i>Dont part de femmes</i>	50%	26%	15%	22%	33%
Nombre de primo-nominations	14	20	15	20	16
<i>Dont part de femmes</i>	57%	15%	20%	25%	38%

En 2017, le taux de primo-nominations féminines sur ces emplois atteint 38% soit une augmentation de 13 points par rapport à 2016.

Par ailleurs, il faut noter que 76% des nominations dans ces emplois sont des primo-nominations et que 6 des 7 femmes nommées au cours de cette année ont fait l'objet d'une primo-nomination.

En 2017, la part de femmes occupant les emplois de direction des administrations territoriales dépendant du ministère de la Transition écologique et solidaire s'élevait à 22%, elle était de 23% en 2016. L'augmentation de 17% du nombre d'agents en fonction dans ces emplois n'a donc pas eu d'incidence sur la féminisation de ces emplois.

7. Les ministères économiques et financiers

a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées⁴⁰

Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- Commissaire, hauts commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé auprès du ministre
- Chefs du service de corps d'inspection et de contrôle
- Emploi de direction du conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies (CGIET)

Emplois de type 2

- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- Expert de haut-niveau et directeur de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics

Emplois de type 4

- Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État

Emplois de type 6

- Chefs de mission du contrôle générale économique et financier (CGEFI)

Emplois de type 7

- Emplois de direction des services du contrôle budgétaire et comptable ministériel

Emplois de type 8

- Emplois de direction de la direction générale des douanes et droits indirects

Emplois de type 10

- Postes et fonctions occupées par des administrateurs généraux des finances publiques (AGFIP) de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle
- Emplois de chef de service comptable de 1ère et 2ème catégories à la direction générale des finances publique (DGFIP)

⁴⁰ Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État relevant des ministères en charge de l'économie et des finances correspondent à certains emplois de direction au sein des DIRECCTE.

b. Les chiffres-clés

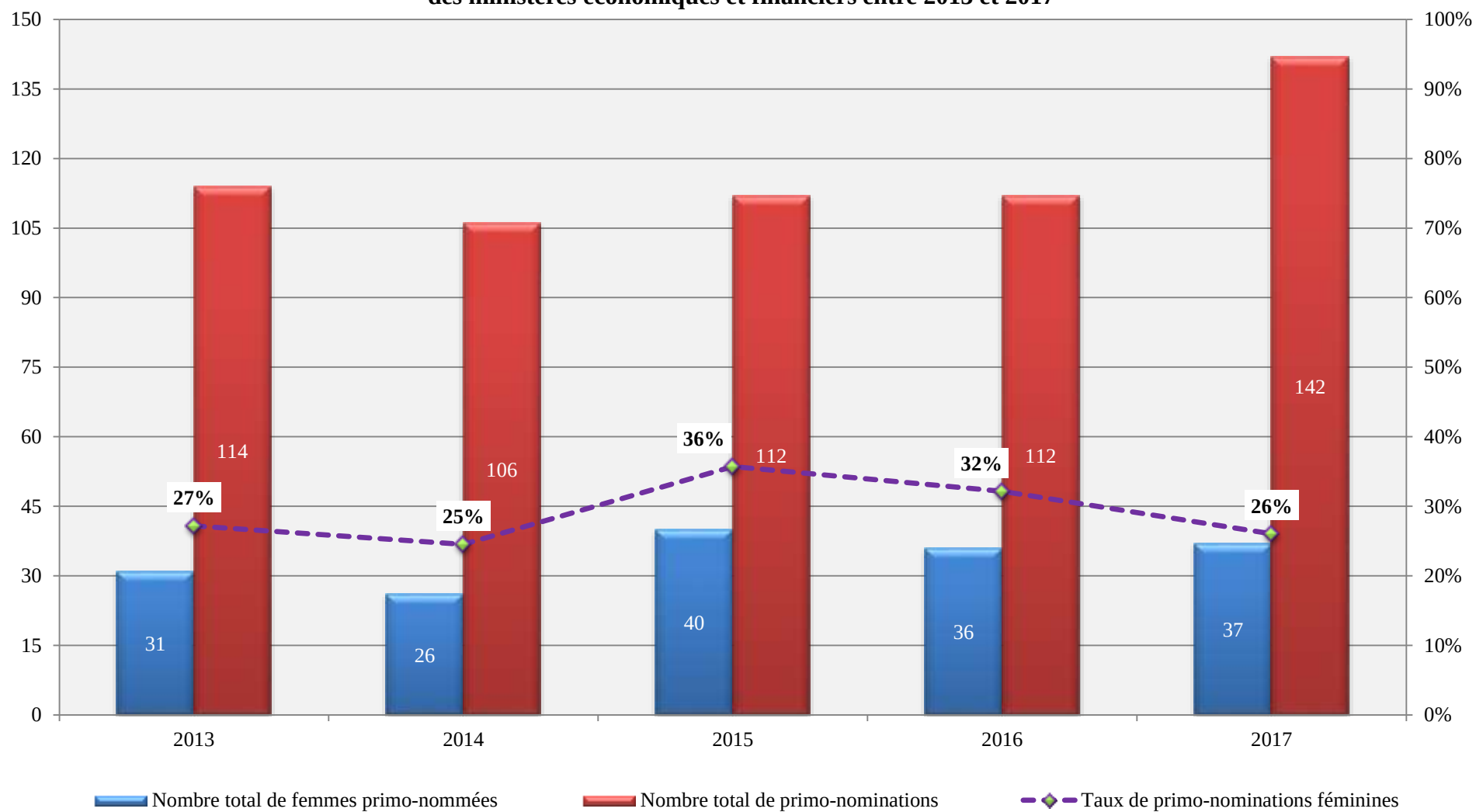
Chiffres-clés pour l'année 2017



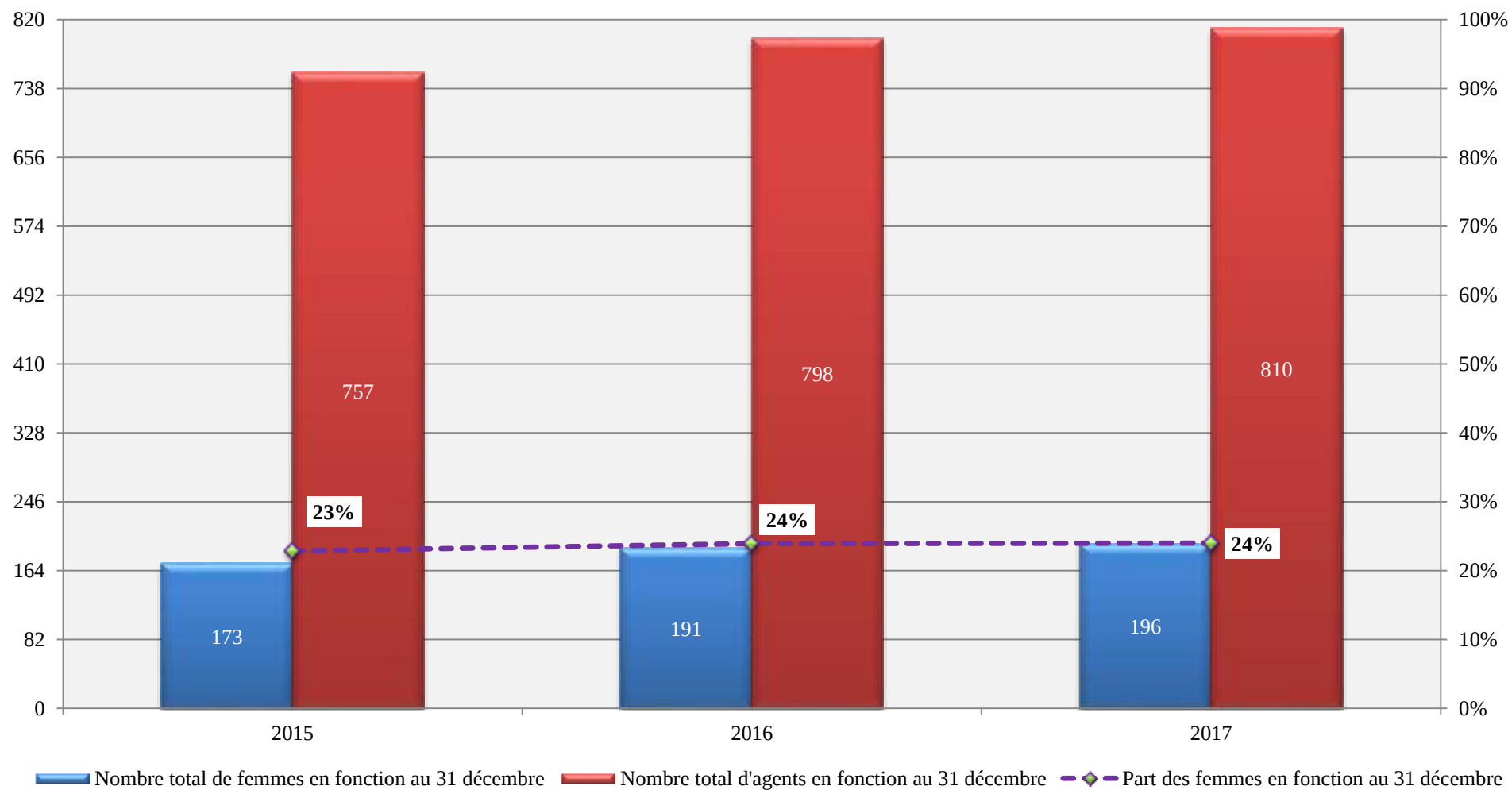
Évolution entre 2013 et 2017

Emplois	Types d'emploi	Pourcentage de femmes nommées					Pourcentage de femmes primo-nommées					Pourcentage de femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	43%	0%	67%	67%	67%	43%	0%	80%	67%	60%	36%	44%	39%
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre		100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	33%
Chefs du service de corps d'inspection et de contrôle		0%	100%	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	-	100%	100%	100%
Emplois de direction du CGIET		0%	33%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	22%	22%	22%
Chefs de service	2	27%	17%	23%	50%	32%	67%	0%	20%	50%	29%	25%	26%	28%
Sous-directeurs		33%	31%	30%	25%	34%	36%	44%	26%	42%	29%	31%	30%	30%
Directeurs de projet		60%	40%	50%	67%	20%	50%	33%	0%	100%	0%	53%	58%	29%
Experts de haut niveau		50%	50%	33%	6%	22%	0%	67%	60%	11%	17%	27%	18%	19%
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	4	0%	33%	17%	17%	0%	0%	33%	0%	29%	0%	8%	11%	10%
Chefs de mission du CGEFI	6	29%	0%	29%	30%	25%	50%	0%	29%	30%	25%	28%	28%	28%
Emplois de direction des services du CBCM	7	50%	0%	0%	67%	29%	100%	0%	0%	100%	67%	10%	18%	36%
Emplois de direction de la direction générale des douanes et des droits indirects	8	13%	19%	20%	31%	19%	18%	18%	40%	33%	40%	18%	18%	20%
Postes et fonctions occupés par des AGFIP de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle	10	29%	23%	38%	39%	26%	29%	23%	38%	39%	26%	22%	23%	24%
Emplois de chef de service comptable de 1ère et 2è catégories à la DGFIP		18%	21%	33%	16%	20%	13%	21%	39%	22%	22%	19%	22%	21%

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères économiques et financiers entre 2013 et 2017



**Évolution du nombre de femmes occupant un emploi
entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées entre 2015* et 2017****



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de l'année 2015.

** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

c. Les nominations et les primo-nominations dans les ministères économiques et financiers : un taux de primo-nominations inférieur à l'objectif légal

En 2017, le taux de primo-nominations féminines des ministères économiques et financiers atteint 26%. Pour la première fois depuis la mise en place du dispositif, ces ministères ne respectent pas l'objectif légal. **En effet, il manquait 19 primo-nominations féminines aux ministères économiques et financiers pour atteindre l'objectif de 40% de primo-nominations de chaque sexe. Ils sont donc contraints au versement d'une pénalité financière d'un montant total de 1.710.000€.**

La baisse de 10 points de ce taux entre 2016 et 2017 s'explique par une diminution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de sous-directeurs qui représentent 22% du nombre total de primo-nominations.

Pourvoyeurs d'un tiers des primo-nominations effectuées en 2017, les emplois de chefs de service comptable de 1^{ère} et 2^{ème} catégories à la DGFIP atteignent seulement 22% de primo-nominations. Le recrutement de ces agents est régi par des règles de gestion internes spécifiques, liées notamment à l'expérience comptable. Les femmes représentent 25% du vivier d'agents promouvables à ces fonctions, rendant difficile l'atteinte du seuil légal de 40% sur cette catégorie.

En outre, le taux de primo-nominations féminines sur les emplois de direction en administration centrale, représentant également un tiers des primo-nominations effectuées par les ministères économiques et financiers en 2017, s'élève à 26%. Ce taux est ainsi en retrait par rapport au taux de 36% observé en 2016.

A l'inverse, le seuil légal de 40% est atteint pour trois types d'emploi. Les emplois de direction des services du contrôle budgétaire et comptable ministériel (SCBCM)⁴¹ et dans les emplois de direction de la direction générale des douanes et des droits indirects (DGDDI)⁴² atteignent ainsi respectivement 67% et 40%. Les emplois de l'encadrement dirigeant de l'administration centrale des ministères économiques et financiers⁴³, avec 3 primo-nominations féminines sur 8 primo-nominations, comptent ainsi 38% de primo-nominations féminines.

Malgré une augmentation de 53 agents entre 2015 et 2017, la part de femmes en fonction au 31 décembre 2017 est stable, représentant un quart de l'effectif total.

Des actions ont été engagées, dans le cadre de la procédure de labellisation « Egalité professionnelle » et de l'élaboration du 3^{ème} plan d'action ministériel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, pour favoriser la mixité des métiers, renforcer les viviers de femmes et développer les mobilités inter-directionnelles.

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale

- Les emplois de type 1

▪ Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale

Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
---	------	------	------	------	------

⁴¹ Emplois de type 7.

⁴² Emplois de type 8.

⁴³ Emplois de type 1

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	14	18	18
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	36%	44%	39%
Nombre de nominations	7	5	6	3	6
<i>Dont part de femmes</i>	43%	0%	67%	67%	67%
Nombre de primo-nominations	7	2	5	3	5
<i>Dont part de femmes</i>	43%	0%	80%	67%	60%

En 2017, 5 primo-nominations dont 3 concernant des femmes ont été effectuées sur les emplois de cadre dirigeant en administration centrale.

Au 31 décembre 2017, 7 emplois sur 18 étaient occupés par des femmes, soit un emploi de moins par rapport à 2016.

- ***Les emplois de commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général, délégué placé auprès du ministre***

Commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général, délégué placés auprès du ministre	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	1	2	6
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	0%	33%
Nombre de nominations	1	0	1	1	2
<i>Dont part de femmes</i>	100%	0%	0%	0%	0%
Nombre de primo-nominations	1	0	1	1	2
<i>Dont part de femmes</i>	100%	0%	0%	0%	0%

Sur les 2 nominations effectuées en 2017, aucune ne concerne une femme.

Un tiers des agents en fonction au 31 décembre 2017 sont des femmes.

- ***Les emplois de chef du service des corps d'inspection et de contrôle***

Chef du service des corps d'inspection et de contrôle	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	2	2	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	100%	100%	100%
Nombre de nominations	0	1	0	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	100%	0%	0%	100%
Nombre de primo-nominations	0	1	0	0	-
<i>Dont part de femmes</i>	0%	100%	0%	0%	-

Aucune primo-nomination n'est intervenue sur cette catégorie d'emploi.

Le nombre de postes concernés ne permet pas d'effectuer une analyse détaillée des chiffres relatifs à ces emplois.

- **Les emplois de type 2**

▪ ***Les emplois de chef de service***

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	36	42	43
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	25%	26%	28%
Nombre de nominations	15	12	26	12	22
<i>Dont part de femmes</i>	27%	17%	23%	50%	32%
Nombre de primo-nominations	3	0	5	4	7
<i>Dont part de femmes</i>	67%	0%	20%	50%	29%

En 2017, 2 des 7 primo-nominations réalisées sur les emplois de chef de service ont concerné des femmes.

En outre, 28% des emplois de chef de service étaient occupés par des femmes au 31 décembre 2017.

▪ ***Les emplois de sous-directeur***

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	93	105	101
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	31%	30%	30%
Nombre de nominations	43	32	50	40	62
<i>Dont part de femmes</i>	33%	31%	30%	25%	34%
Nombre de primo-nominations	25	16	23	19	31
<i>Dont part de femmes</i>	36%	44%	26%	42%	29%

En 2017, sur les 31 primo-nominations réalisées sur les emplois de sous-directeur, 9 ont concerné des femmes, soit moins d'un tiers.

Malgré une diminution du taux de primo-nominations féminines par rapport à 2016, la part de femmes en fonctions au 31 décembre 2017 sur les emplois de sous-directeur se maintient autour de 30%.

▪ ***Les emplois de directeur de projet***

Directeur de projet	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	15	12	7
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	53%	58%	29%
Nombre de nominations	10	5	2	3	5
<i>Dont part de femmes</i>	60%	40%	50%	67%	20%
Nombre de primo-nominations	4	3	0	1	2
<i>Dont part de femmes</i>	50%	33%	0%	100%	0%

Deux primo-nominations masculines sont intervenues sur les emplois de directeur de projet en 2017. En outre, seule une femme a été nommée sur cette catégorie d'emploi.

Dans un contexte de diminution des effectifs, 5 femmes en moins sont en fonction sur les emplois de directeur de projet au 31 décembre 2017 par rapport à 2016.

▪ ***Les emplois d'expert de haut niveau***

Expert de haut niveau	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	15	28	27
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	27%	18%	19%
Nombre de nominations	8	4	9	16	9
<i>Dont part de femmes</i>	50%	50%	33%	6%	22%
Nombre de primo-nominations	3	3	5	9	6
<i>Dont part de femmes</i>	0%	67%	60%	11%	17%

En 2017 comme en 2016, une femme a été primo-nommée sur un emploi d'expert de haut niveau.

Les emplois d'expert de haut niveau des ministères économiques et financiers étaient occupés à 81% par des hommes au 31 décembre 2017.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois spécifiques aux ministères économiques et financiers

- Les emplois de type 1

- *Les emplois de direction du contrôle général de l'industrie, de l'économie, de l'énergie et des technologies (CGIET)*

Emplois de direction du CGIET	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	9	9	9
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	22%	22%	22%
Nombre de nominations	2	3	0	1	2
<i>Dont part de femmes</i>	0%	33%	0%	0%	50%
Nombre de primo-nominations	2	2	0	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%	0%

Deux nominations, une féminine et une masculine sont à noter en 2017. En revanche, pas de primo-nomination féminine.

Ces chiffres s'expliquent en partie par les caractéristiques du vivier naturel de ces emplois (grade d'ingénieur général des mines), composé en grande majorité d'hommes⁴⁴.

Au 31 décembre 2017 comme au cours des deux dernières années, 2 femmes occupent un emploi de direction du CGIET.

- Les emplois de type 4

- *Les emplois de direction au sein des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)*

Emplois de direction des DIRECCTE	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	25	28	29
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	8%	11%	10%
Nombre de nominations	5	3	6	23	6
<i>Dont part de femmes</i>	0%	33%	17%	17%	0%
Nombre de primo-nominations	4	3	4	7	6
<i>Dont part de femmes</i>	0%	33%	0%	29%	0%

En 2017, aucune primo-nominations n'a été féminine.

⁴⁴ Le corps des ingénieurs des mines était composé à 87% d'hommes au 31 décembre 2016, le grade d'ingénieur général étant composé à 85% par des hommes et celui d'ingénieur en chef à 87%.

Au 31 décembre 2017, 10% des emplois de direction de l'administration territoriale de l'État relevant des ministères économiques et financiers sont occupé par des femmes, représentant 3 agents sur 29.

- **Les emplois de type 6**

▪ **Les emplois de chef de mission de contrôle général économique et financier (CGEFI)**

Chef de mission du CGEFI	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	39	47	46
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	28%	28%	28%
Nombre de nominations	7	5	7	10	4
<i>Dont part de femmes</i>	29%	0%	29%	30%	25%
Nombre de primo-nominations	4	5	7	10	4
<i>Dont part de femmes</i>	50%	0%	29%	30%	25%

En 2017, comme depuis 2015, toutes les nominations effectuées sur les emplois de chef de mission du CGEFI constituent des primo-nominations. L'une des 4 primo-nominations concerne une femme.

La part de femmes en fonction au 31 décembre 2017 se maintient à 28% depuis 2015 malgré une augmentation des effectifs entre 2015 et 2017.

- **Les emplois de type 7**

▪ **Les emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel**

Emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel (CBCM)	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	10	11	11
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	10%	18%	36%
Nombre de nominations	4	9	0	3	7
<i>Dont part de femmes</i>	50%	0%	0%	67%	29%
Nombre de primo-nominations	1	4	0	1	3
<i>Dont part de femmes</i>	100%	0%	0%	100%	67%

Sur les 3 primo-nominations réalisées en 2017, 2 sont féminines.

A effectif constant, la part de femmes en fonction au 31 décembre a doublé entre 2016 et 2017.

- Les emplois de type 8

▪ *Les emplois de direction de la direction générale des douanes et droits indirects*

Emplois de direction de la DGDDI	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	125	125	126
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	18%	18%	20%
Nombre de nominations	32	37	44	29	42
<i>Dont part de femmes</i>	13%	19%	20%	31%	19%
Nombre de primo-nominations	11	11	10	6	10
<i>Dont part de femmes</i>	18%	18%	40%	33%	40%

En 2017, 40% des primo-nominations intervenues sur les emplois de direction de la DGDDI, soit 4, ont concerné des femmes.

Cependant, les 126 emplois de direction de la DGDDI restent majoritairement occupés par des hommes au 31 décembre 2017, à hauteur de 80%.

- Les emplois de type 10

▪ *Les postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux des finances publiques de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle*

Postes et fonctions occupés par des AGFIP de classe normale, de 1ère classe et de classe exceptionnelle	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	242	235	254
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	22%	23%	24%
Nombre de nominations	17	22	21	18	19
<i>Dont part de femmes</i>	29%	23%	38%	39%	26%
Nombre de primo-nominations	17	22	21	18	19
<i>Dont part de femmes</i>	29%	23%	38%	39%	26%

En 2017, le taux de primo-nomination féminine sur les postes et fonctions occupés par des administrateurs généraux de classe normale, de 1^{ère} classe et de classe exceptionnelle des finances publiques s'élève à 26%.

Depuis l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées, toutes les nominations sur ces emplois se sont effectuées par le biais de primo-nominations.

- *Les emplois de chef de service comptable de 1^{ère} et 2^{ème} catégories à la direction générale des finances publiques*

Emplois de chef de service comptable de 1^{ère} et 2^{ème} catégories à la direction générale des finances publiques	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	131	134	131
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	19%	22%	21%
Nombre de nominations	40	34	46	58	74
<i>Dont part de femmes</i>	18%	21%	33%	16%	20%
Nombre de primo-nominations	32	34	31	32	46
<i>Dont part de femmes</i>	13%	21%	39%	22%	22%

Près d'un tiers des primo-nominations prononcées au sein des ministères économiques et financiers en 2017 concernent les emplois de chef de service comptable de 1^{ère} et 2^{ème} catégories à la DGFIP.

Le taux de primo-nominations féminines en 2017 dans ces emplois s'élève à 22%.

Le recrutement de ces agents est régi par des règles de gestion internes spécifiques, liées notamment à l'expérience comptable. Les femmes représentent 25% du vivier d'agents promouvables, rendant difficile l'atteinte du seuil légal de 40%.

8. Les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale
- Recteur d'académie
- Chef du service de corps d'inspection et de contrôle

Emplois de type 2

- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- Directeur de projet et expert de haut-niveau des administrations de l'État et de ses établissements publics

Emplois de type 9

- Directeur et directeur adjoint des services académiques de l'éducation nationale (DASEN et DASEN adjoint)
- Secrétaire général d'académie

b. Les chiffres-clés

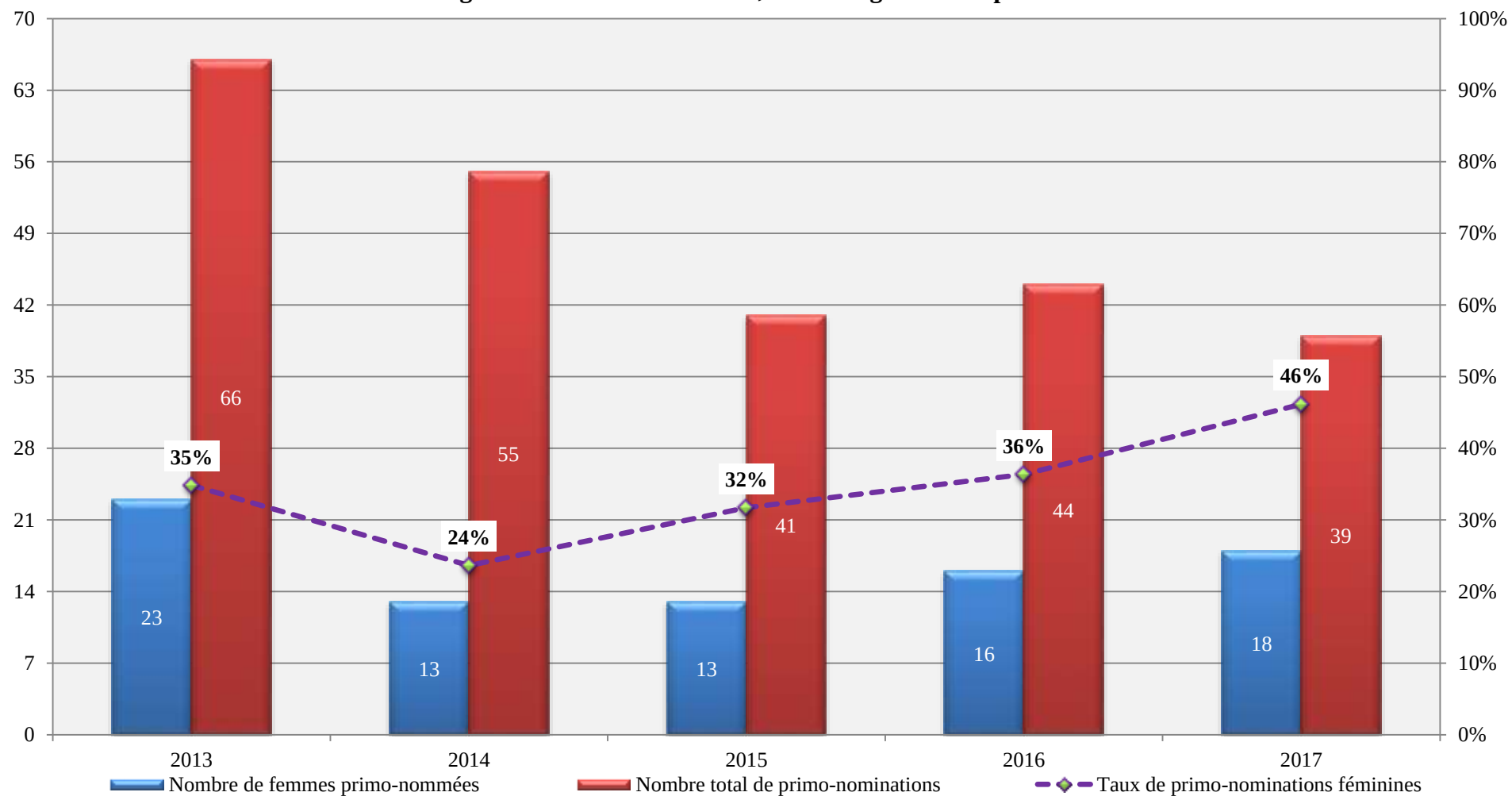
Chiffres-clés pour l'année 2017



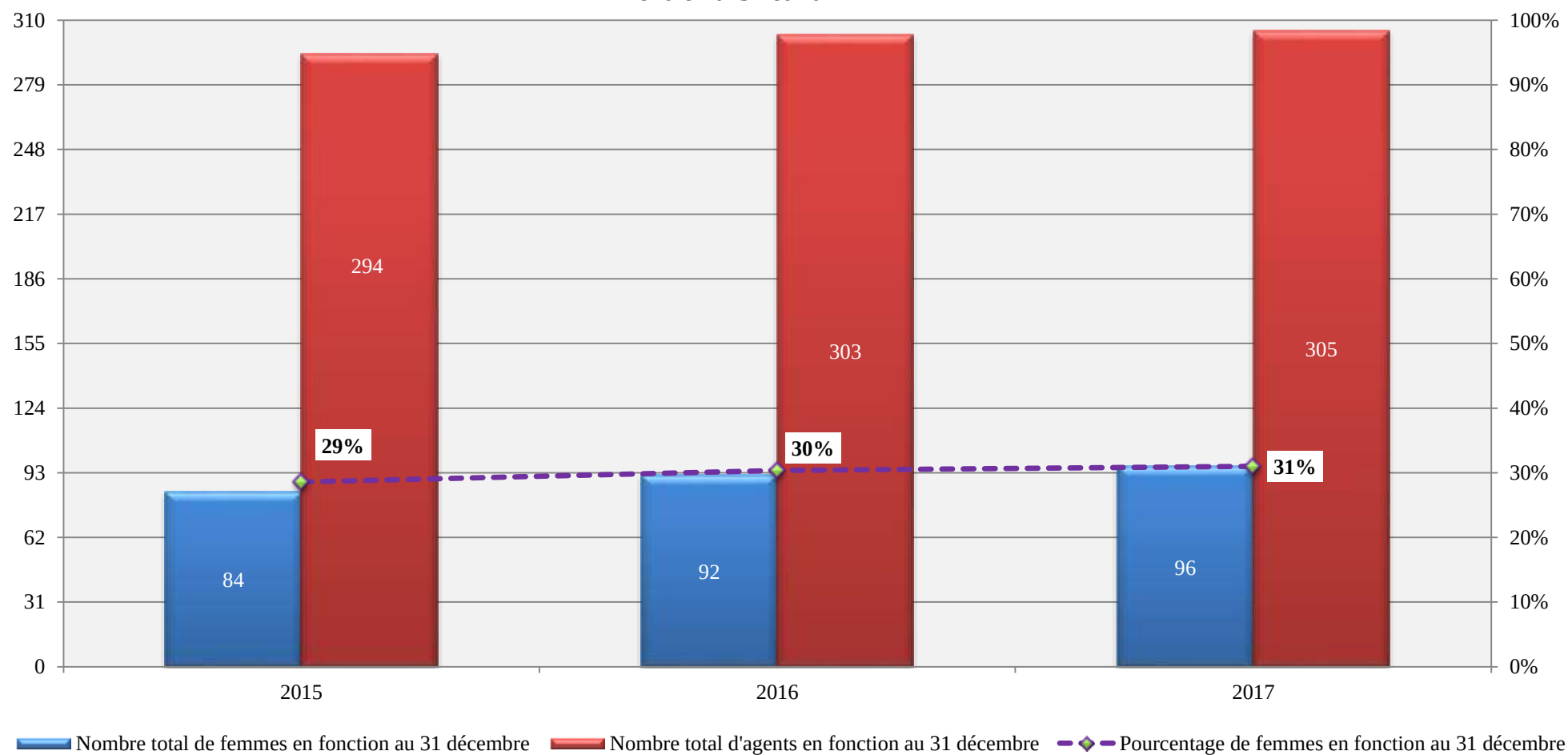
Évolution entre 2013 et 2017

Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	33%	100%	50%	0%	60%	50%	100%	50%	0%	60%	60%	60%	50%
Recteurs d'académie		36%	29%	33%	50%	33%	43%	25%	50%	67%	0%	33%	50%	48%
Chefs de service	2	13%	21%	40%	11%	21%	0%	25%	33%	100%	100%	26%	24%	24%
Sous-directeurs		43%	25%	17%	29%	33%	50%	20%	40%	33%	50%	26%	25%	28%
Directeurs de projet et experts de haut niveau		80%	33%	67%	20%	60%	100%	29%	100%	0%	100%	36%	31%	50%
Directeurs et directeurs adjoints des services académiques de l'éducation nationale	9	29%	21%	28%	32%	28%	29%	9%	24%	43%	40%	27%	29%	30%
Secrétaires généraux d'académie		57%	44%	17%	0%	33%	0%	67%	20%	0%	25%	26%	19%	19%

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche



**Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant
des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
entre 2015* et 2017****



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

c. Les nominations et les primo-nominations au ministère de l'éducation nationale : un taux de primo-nominations féminines largement au-dessus de l'objectif légal

En 2017, le **taux de primo-nominations féminines du ministère de l'éducation nationale dépasse l'objectif fixé par la loi**.

Les emplois de type 1 et 2, représentant 38% des primo-nominations réalisées cette année, influencent positivement le taux de primo-nominations féminines global : leur taux s'élève respectivement à 50% et 71%. De plus, le taux global est conforté par le taux de 37% primo-nominations féminines réalisées sur les emplois de directeurs et directeurs adjoints des services académiques et de secrétaires généraux d'académie, qui représentent 62% des primo-nominations du ministère.

En augmentation constante depuis 2014, le taux de primo-nomination féminine fait l'objet d'un suivi attentif de la part du ministère. Ce dernier mène en effet une politique volontariste visant à développer son vivier féminin et à élaborer des parcours professionnels lui permettant d'accéder aux emplois de direction.

Le ministère souhaite enrichir cette politique par une formation à l'attention de l'encadrement supérieur consistant à sensibiliser les managers sur les ressorts inconscients qui peuvent pénaliser les femmes dans leur carrière.

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale

- Les emplois de type 1

▪ Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale

Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	10	10	10
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	60%	60%	50%
Nombre de nominations	3	2	2	1	5
<i>Dont part de femmes</i>	33%	100%	50%	0%	60%
Nombre de primo-nominations	2	1	2	1	5
<i>Dont part de femmes</i>	50%	100%	50%	0%	60%

En 2017, 3 primo-nominations sur 5 concernent des femmes. La totalité des nominations féminines sont des primo-nominations, ce qui témoigne d'une politique d'ouverture de la part du ministère.

Si la part de femmes au 31 décembre 2017 a diminué de 10 points par rapport à 2016, ces emplois de cadre dirigeant restent fortement féminisés.

▪ *Les emplois de chef de corps d'inspection et de contrôle*

Chef de corps d'inspection et de contrôle	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	2	1	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	0%	50%
Nombre de nominations	0	1	0	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%	100%
Nombre de primo-nominations	0	1	0	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%	100%

Le faible nombre d'agents en fonction et de nominations sur cette catégorie d'emploi ne permet pas d'établir une analyse détaillée de ce type d'emploi.

- **Les emplois de type 2**

▪ *Les emplois de chef de service*

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	23	25	25
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	26%	24%	24%
Nombre de nominations	8	14	10	9	14
<i>Dont part de femmes</i>	13%	21%	40%	11%	21%
Nombre de primo-nominations	3	4	3	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	25%	33%	100%	100%

La seule primo-nomination effectuée sur les emplois de chef de service en 2017 a concerné une femme.

Depuis 2015, les femmes occupent un quart des emplois de chef de service du ministère. Une piste d'amélioration de ce chiffre pourrait être d'ouvrir le recrutement sur l'extérieur. En effet, on observe que les nominations sur ces emplois sont très rarement des primo-nominations, particulièrement en 2016 et 2017.

▪ ***Les emplois de sous-directeur***

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	31	32	32
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	26%	25%	28%
Nombre de nominations	14	16	12	14	21
<i>Dont part de femmes</i>	43%	25%	17%	29%	33%
Nombre de primo-nominations	8	10	5	6	4
<i>Dont part de femmes</i>	50%	20%	40%	33%	50%

Un tiers des nominations a concerné des femmes. En outre, les primo-nominations sont paritaires pour la première fois depuis 2013.

Le nombre de femmes sous-directrices est en progression par rapport à 2016.

▪ ***Les emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau***

Directeur de projet et expert de haut niveau	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	14	13	10
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	36%	31%	50%
Nombre de nominations	5	12	3	5	5
<i>Dont part de femmes</i>	80%	33%	67%	20%	60%
Nombre de primo-nominations	3	7	1	4	2
<i>Dont part de femmes</i>	100%	29%	100%	0%	100%

Toutes les primo-nominations intervenues en 2017 ont concerné des femmes. On observait le phénomène inverse en 2016.

Pour la première fois depuis la mise en place du dispositif, le nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2017 est paritaire sur ce type d'emploi.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois spécifiques au ministère de l'éducation nationale

- Les emplois de type 1

▪ Les emplois de recteur d'académie

Recteur d'académie	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	30	30	29
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	33%	50%	48%
Nombre de nominations	14	7	9	12	3
<i>Dont part de femmes</i>	36%	29%	33%	50%	33%
Nombre de primo-nominations	7	4	4	6	2
<i>Dont part de femmes</i>	43%	25%	50%	67%	0%

L'occupation des emplois de recteur d'académie est paritaire, comme en 2016. Le faible nombre de nominations en comparaison des années précédentes pourrait expliquer cette stabilité.

- Les emplois de type 9

▪ Les emplois de directeur et directeur adjoint des services académiques de l'éducation nationale (DASEN)

Les emplois de DASEN et de DASEN adjoint	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	153	161	166
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	27%	29%	30%
Nombre de nominations	69	67	60	76	80
<i>Dont part de femmes</i>	29%	21%	28%	32%	28%
Nombre de primo-nominations	41	22	21	21	20
<i>Dont part de femmes</i>	29%	9%	24%	43%	40%

S'agissant des emplois de de DASEN et de DASEN adjoint, le taux de primo-nominations féminines observé en 2017 reste au niveau obtenu en 2016, supérieur à 40%.

▪ *Les emplois de secrétaire général d'académie*

Secrétaire général d'académie	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	31	31	31
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	26%	19%	19%
Nombre de nominations	7	9	12	11	6
<i>Dont part de femmes</i>	57%	44%	17%	0%	33%
Nombre de primo-nominations	2	6	5	5	4
<i>Dont part de femmes</i>	0%	67%	20%	0%	25%

Depuis 2015, les effectifs sont stables sur ce type d'emploi. Après avoir baissé entre 2015 et 2016, la part de femmes en fonction dans ces emplois reste inchangée. Dans ce contexte de stabilité, la part de femmes nommées et primo-nommées augmente. Ces évolutions doivent toutefois être relativisées compte-tenu de la faiblesse des chiffres concernés. En effet, 2 femmes ont été nommées aux emplois de secrétaire général d'académie, soit un tiers du nombre total de nominations. L'une des deux nominations féminines est une primo-nomination.

9. Le ministère de l'intérieur

a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- Commissaire général, haut commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité d'un ministre
- Préfet en poste territorial
- Directeur des services actifs de la police nationale

Emplois de type 2

- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- Directeurs de projet et experts de haut-niveau des administrations de l'État et de ses établissements publics

Emplois de type 3

- Emplois de direction et de contrôle de la police nationale
- Emplois d'inspecteur général et de contrôleur général des services actifs de la police nationale

Emplois de type 5

- Postes territoriaux occupés par les sous-préfets

b. Les chiffres-clés

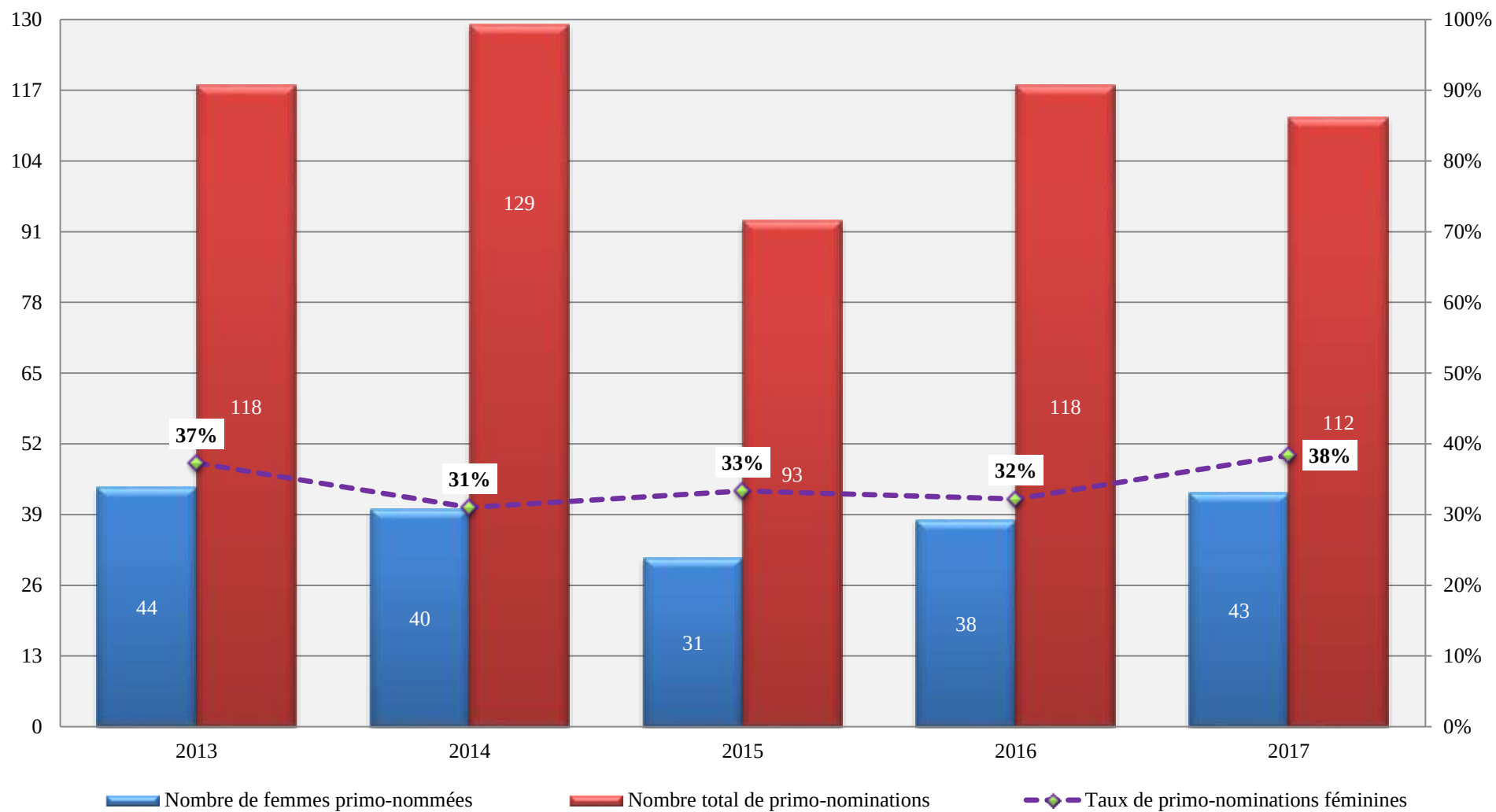
Chiffres-clés pour l'année 2017



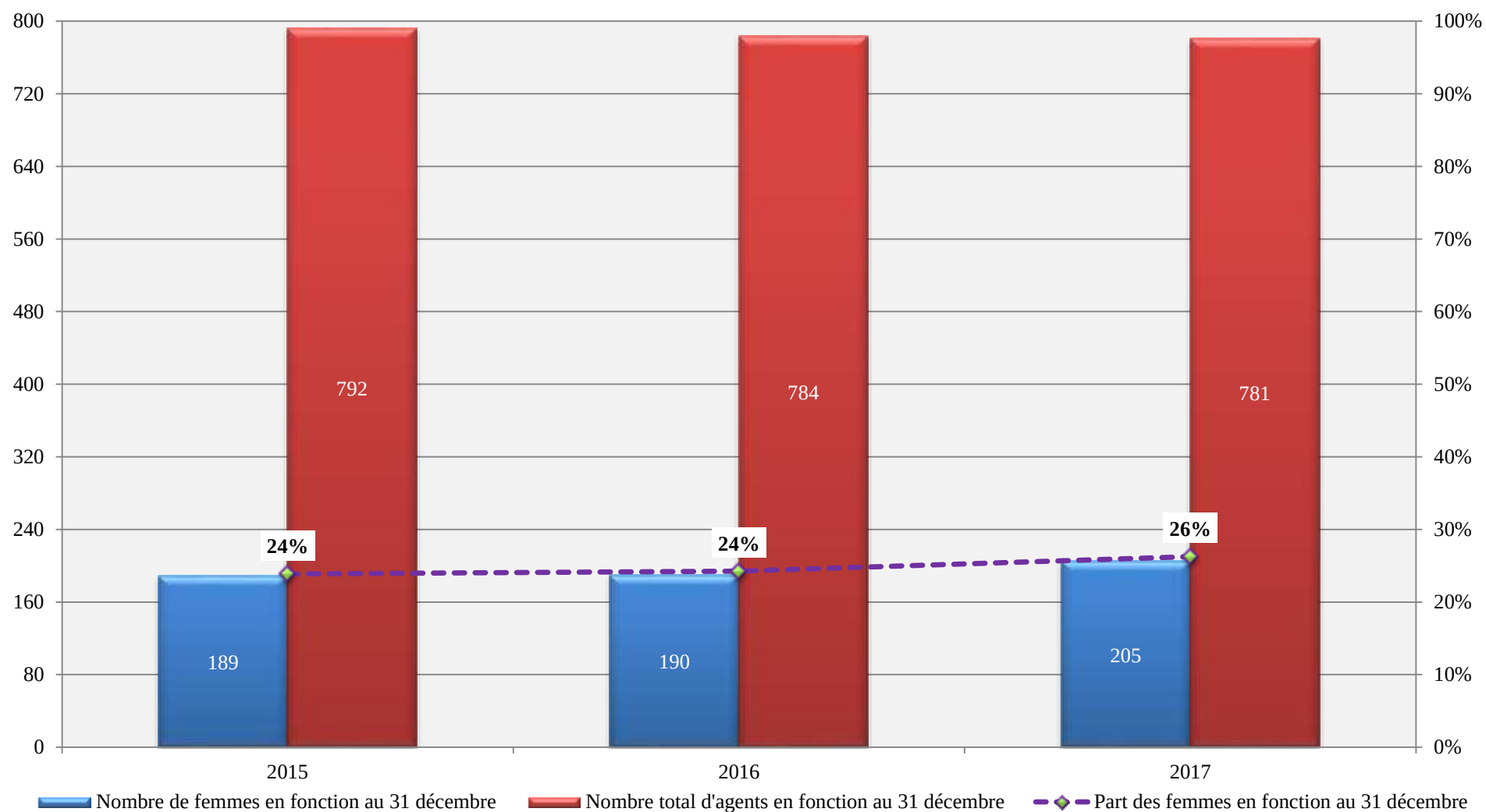
Évolution entre 2013 et 2016

Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	31%	0%	17%	38%	14%	33%	0%	0%	43%	0%	22%	13%	13%
Commissaires, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre		0%	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Préfets en poste territorial		15%	19%	19%	17%	28%	25%27%	31%	29%	10%	35%	20%	20%	20%
Directeurs des services actifs de la police nationale et chef de service de l'IGPN		0%	20%	0%	0%	25%	0%	25%	0%	0%	25%	22%	22%	30%
Chefs de service	2	17%	40%	0%	17%	17%	0%	67%	0%	0%	0%	14%	22%	9%
Sous-directeurs		42%	11%	30%	41%	24%	46%	0%	33%	30%	38%	23%	24%	35%
Directeurs de projet		22%	13%	14%	33%	20%	33%	25%	0%	25%	0%	33%	22%	40%
Experts de haut niveau		0%	0%	50%	33%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	33%	0%
Emplois de direction et de contrôle de la police nationale	3	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100 %	0%	0%	20%
Inspecteurs généraux et contrôleurs généraux de la police nationale		17%	26%	21%	23%	33%	30%	31%	40%	10%	22%	19%	17%	18%
Postes territoriaux occupés par des sous-préfets	4	32%	30%	27%	34%	37%	42%	40%	37%	44%	47%	27%	29%	30%

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'intérieur entre 2013 et 2017



Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'intérieur entre 2015* et 2017**



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

c. Les nominations et les primo-nominations au ministère de l'intérieur

L'année 2017 est caractérisée par une diminution de 5% du nombre de nominations et de primo-nominations intervenues au sein de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministère de l'intérieur.

Cette baisse n'a, toutefois, pas affecté les nominations et les primo-nominations féminines puisqu'entre 2016 et 2017, la part des nominations féminines a augmenté de 3 points, passant de 29% à 32% et celles des primo-nominations féminines a connu une hausse de 6 points, passant de 32% à 38%.

Cette hausse n'a toutefois pas permis au ministère de l'intérieur d'atteindre l'objectif de 40% de primo-nominations de personnes de chaque sexe. En effet, il manquait 1,8 primo-nominations féminines à ce ministère pour atteindre cet objectif. Il est donc astreint au versement d'une pénalité de 90 000€.

Ces chiffres ne doivent cependant pas masquer la dynamique de féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de ce ministère, dont témoignent les résultats relatifs à l'année 2017. En effet, si la part des femmes en fonction au sein de l'encadrement supérieur du ministère de l'intérieur reste inférieure à 30%, elle a toutefois augmenté de 2 points entre 2016 et 2017 passant de 24% à 26%.

Cette augmentation repose essentiellement sur une politique de féminisation des postes territoriaux de sous-préfets. Depuis l'entrée en vigueur du DNE, ces postes représentent la moitié des nominations et des primo-nominations intervenant chaque année. Cette proportion reflète la part des sous-préfets dans les effectifs concernés par le dispositif des nominations équilibrées.

Concernant l'administration centrale du ministère de l'intérieur⁴⁵ : au 31 décembre 2017, 26% des postes de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'administration centrale de ce ministère étaient occupés par des femmes. La part des femmes dans ces emplois a augmenté de 5 points entre 2016 et 2017.

Cette hausse s'explique par l'augmentation de 11 points de la part des sous-directrices en fonction au sein de ce ministère entre 2016 et 2017. En effet, au 31 décembre 2017, 35% des sous-directeurs en fonction au sein du ministère de l'intérieur étaient des femmes alors qu'elles ne représentaient que 24% des agents détachés dans ces emplois au 31 décembre 2016. Depuis 2015, la part des sous-directrices en fonction au sein du ministère de l'intérieur donc est en constante augmentation. Cette dynamique, si elle se poursuit, peut constituer un levier pour féminiser les emplois de chef de service, dont les sous-directeurs sont principalement issus.

Les emplois de chef de service sont, en effet, majoritairement occupés par des hommes. Au 31 décembre 2017, seul 1 des 11 emplois de chef de service était occupé par une femme. Par ailleurs, depuis 2015, les nominations et les primo-nominations féminines dans ces emplois sont faibles.

La féminisation des emplois de chef de service et la consolidation du processus engagé sur les emplois de sous-directeur devrait permettre, à terme, au ministère de l'intérieur de disposer d'un vivier féminin solide sur lequel s'appuyer pour féminiser l'encadrement dirigeant du ministère de l'intérieur au sein duquel les femmes ne représentent que 11% des effectifs.

S'agissant de la filière préfectorale⁴⁶ : au 31 décembre 2017, 28% des agents en fonction dans les postes territoriaux de l'administration préfectorale étaient des femmes. Ce chiffre est en augmentation constante depuis 2015. Cette augmentation est la conséquence de la hausse du nombre de sous-préfètes en fonction dans ces postes, la part des préfètes étant en effet stabilisée à 20% depuis 2015.

⁴⁵ Cette filière regroupe les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale, de commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre (emplois de type 1) et les emplois de type 2 (chef de service, sous-directeur, directeur de projet et expert de haut niveau)

⁴⁶ Il s'agit des postes territoriaux de préfet et de sous-préfet.

Concernant la filière «police nationale »⁴⁷ : au 31 décembre 2017, 19% des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la police nationale étaient occupés par des femmes. La hausse de 2 points de la part des femmes en fonction dans ces emplois entre 2016 et 2017 doit être nuancée puisqu'elle correspond à un retour à la situation observée en 2015.

L'augmentation de la part des femmes en fonction dans les emplois de direction des services actifs de la police nationale, de chef de l'inspection générale de la police nationale et dans les emplois de direction et de contrôle de la police nationale est un signe positif qui doit cependant être nuancée puisqu'elle correspond seulement à la nomination d'une femme dans chacun de ces emplois.

La féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de la police nationale implique sur une plus grande féminisation des emplois de contrôleur général et d'inspecteur général de la police nationale.

Leur féminisation est, toutefois tributaire de la structuration genrée du corps de conception et de direction de la police nationale qui en constitue le vivier. En effet, au 31 décembre 2017, les femmes ne représentaient que 26,7% des effectifs de ce corps. Par ailleurs, seuls 21% des commissaires divisionnaires et des commissaires généraux susceptibles d'accéder à ces emplois sont des femmes. La revue des cadres et le travail réalisé sur les parcours de carrière mis œuvre par la direction générale de la police nationale constitue un levier pour consolider ce vivier.

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale

- Les emplois de type 1

▪ Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale

Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	18	23	16
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	22%	13%	13%
Nombre de nominations	13	8	6	8	7
<i>Dont part de femmes</i>	31%	0%	17%	38%	14%
Nombre de primo-nominations	6	5	1	7	1
<i>Dont part de femmes</i>	33%	0%	0%	43%	0%

La part des femmes en fonction dans les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale est restée stable entre 2016 et 2017.

Par ailleurs, il faut souligner que les seules primo-nominations intervenues en 2017 ont concerné deux hommes.

⁴⁷ Il s'agit des emplois de directeurs des services actifs de la police nationale et de chef de service de l'IGPN (emploi de type 1) et des emplois de type 3 (emplois de direction et de contrôle de la police nationale et emplois d'inspecteur général et de contrôleur général de la police nationale).

- **Les emplois de commissaire général, haut-commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre**

Commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	1	3	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	0%	0%
Nombre de nominations	3	4	1	3	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%	0%
Nombre de primo-nominations	0	2	1	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%	0%

Depuis 2013, toutes les nominations et les primo-nominations dans ces emplois ont concerné des hommes.

Les 2 agents exerçant ces fonctions au 31 décembre 2017 étaient des hommes et la seule primo-nomination intervenue cette année a bénéficié à un homme.

- **Les emplois de type 2**

- **Les emplois de chef de service**

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	7	9	11
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	14%	22%	9%
Nombre de nominations	6	5	4	6	12
<i>Dont part de femmes</i>	17%	40%	0%	17%	17%
Nombre de primo-nominations	0	3	2	2	2
<i>Dont part de femmes</i>	0%	67%	0%	0%	0%

Au 31 décembre 2017, seuls 9% des chefs de service en fonction au sein du ministère de l'intérieur étaient des femmes.

La baisse de 13 points de la part des femmes exerçant ces fonctions entre 2016 et 2017 doit être relativisée puisqu'elle correspond au départ d'une des deux cheffes de service en fonction au 31 décembre 2016.

Depuis 2015, seuls des hommes ont été primo-nommés chef de service. La hausse de 100% du nombre de nominations entre 2016 et 2017 n'a pas bénéficié aux femmes puisque la part des femmes nommées au cours de cette période stagne à 17%.

Le différentiel existant entre le nombre de nomination intervenue au cours de l'année 2017 et le nombre de chef de service au 31 décembre de cette année est lié à la promotion dans un poste de préfet d'une cheffe de service nommée au début de l'année 2017 et à la nomination d'un autre agent dans l'emploi de chef de service qu'elle occupait.

▪ ***Les emplois de sous-directeur***

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	52	45	52
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	23%	24%	35%
Nombre de nominations	26	27	10	22	42
<i>Dont part de femmes</i>	42%	11%	30%	41%	24%
Nombre de primo-nominations	13	15	6	10	16
<i>Dont part de femmes</i>	46%	0%	33%	30%	38%

Au 31 décembre 2017, 35% des sous-directeurs en fonction au sein du ministère de l'intérieur étaient des femmes soit une augmentation de 9 points par rapport à l'année 2016.

L'augmentation de 15% de l'effectif total du nombre de sous-directeur a bénéficié aux femmes puisque le nombre de sous-directrices est passé de 11 à 18 entre 2016 et 2017 alors que le nombre de sous-directeurs est resté identique au cours de la même période.

Par ailleurs, si la part des nominations féminines a baissé de 17 points entre 2016 et 2017, il faut souligner, d'une part, l'augmentation de 8 points des primo-nominations féminines et, d'autre part, le fait que 6 des 10 femmes nommées au cours de cette période ont fait l'objet d'une primo-nomination.

▪ **Les emplois de directeur de projet**

Directeur de projet	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	12	9	5
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	33%	22%	40%
Nombre de nominations	9	8	7	6	5
<i>Dont part de femmes</i>	22%	13%	14%	33%	20%
Nombre de primo-nominations	3	4	4	4	1
<i>Dont part de femmes</i>	33%	25%	0%	25%	0%

L'augmentation de 18% du nombre de directrices de projet en fonction au sein du ministère de l'intérieur doit être relativisée. En effet, elle est la conséquence de la stabilisation de leur nombre dans un contexte de diminution de l'effectif total d'agents détachés dans cette catégorie d'emploi. Celui-ci est, en effet, passé de 9 à 5 directeurs de projet entre 2016 et 2017.

Si tous les directeurs de projet en fonction au 31 décembre 2017 ont été nommés au cours de l'année, il importe de souligner que la seule primo-nomination a bénéficié à un homme.

▪ **Les emplois d'expert de haut niveau**

Expert de haut niveau	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	2	3	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	33%	0%
Nombre de nominations	1	1	2	3	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	50%	33%	0%
Nombre de primo-nominations	1	0	1	1	0
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	100%	100%	0%

Seuls deux experts de haut-niveau, deux hommes, étaient en fonction au sein du ministère de l'intérieur au 31 décembre 2017. Ce faible effectif ne permet pas de procéder à une analyse détaillée de ces chiffres.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois spécifiques au ministère de l'intérieur

- Les emplois de la filière préfectorale (préfets en poste territoriale et postes territoriaux occupés par les sous-préfets

▪ Les emplois de type 1 : les préfets en poste territorial

Préfet en poste territoriale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	127	126	126
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	20%	20%	20%
Nombre de nominations	60	47	42	77	65
<i>Dont part de femmes</i>	15%	19%	19%	17%	28%
Nombre de primo-nominations	26	16	14	21	23
<i>Dont part de femmes</i>	27%	31%	29%	10%	35%

Entre 2016 et 2017, les nominations de préfètes sur un poste territoriale ont augmenté de 11 points tandis que la part des préfètes primo-nommées a augmenté de 25 points. Les primo-nominations de préfètes représentent 44% du nombre total de femmes nommées dans un poste territorial de préfet.

Ces bons résultats n'ont pas eu d'effet sur la féminisation de ces emplois puisque la part des préfètes occupant un poste territoriale stagne à 20% depuis 2015.

▪ Les emplois de type 5 : les postes territoriaux occupés par les sous-préfets

Postes territoriaux occupés par les sous-préfets	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	440	434	435
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	27%	29%	30%
Nombre de nominations	169	191	170	189	161
<i>Dont part de femmes</i>	32%	30%	27%	34%	37%
Nombre de primo-nominations	59	67	54	61	53
<i>Dont part de femmes</i>	42%	40%	37%	44%	47%

Entre 2016 et 2017, les nominations et les primo-nominations de sous-préfètes ont respectivement augmenté de 3 et 4 points.

Cette augmentation continue depuis 2015 dans un contexte de stabilisation de l'effectif total de sous-préfets occupant un poste territorial permet la féminisation de ces postes. La part des sous-préfètes en fonction sur un poste territorial est ainsi passée de 27% en 2015 à 30% en 2017.

L'ouverture des postes de sous-préfets aux femmes joue un rôle déterminant dans l'atteinte de l'objectif légal de primo-nominations puisque 58% des primo-nominations féminines prononcées au sein du ministère de l'intérieur en 2017 concernent cette catégorie d'emplois.

- Les emplois de la filière police nationale

- ***Les emplois de type 1 : les emplois de directeurs des services actifs de la police nationale et chef de service de l'inspection générale de la police nationale (IGPN)***

Directeur des services actifs de la police nationale et chef de service de l'IGPN	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	9	9	10
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	22%	22%	30%
Nombre de nominations	0	5	0	1	4
<i>Dont part de femmes</i>	0%	20%	0%	0%	25%
Nombre de primo-nominations	0	4	0	1	4
<i>Dont part de femmes</i>	0%	25%	0%	0%	25%

Au 31 décembre 2017, 3 femmes soit 30% des emplois de directeur de services actifs de la police nationale étaient occupés par des femmes. Elles étaient 2 à occuper ce type de poste en 2016. Cette augmentation explique la hausse de 8 points de la part des femmes sur ces emplois.

Toutefois, seule 1 des 4 primo-nominations intervenues au cours de l'année 2017 a bénéficié à une femme.

▪ **Les emplois de type 3**

→ **Les emplois de direction et de contrôle de la police nationale**

Emploi de direction et de contrôle de la police nationale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	5	5	5
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	0%	20%
Nombre de nominations	2	0	1	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%	100%
Nombre de primo-nominations	0	0	0	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%	100%

Si les emplois de direction et de contrôle de la police nationale restent majoritairement masculins, il faut toutefois souligner que la seule femme nommée dans un de ces emplois depuis 2013 a bénéficié d'une primo-nomination.

→ **Les emplois d'inspecteur général et de contrôleur général de la police nationale**

Emploi d'inspecteur général et de contrôleur général de la police nationale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	119	118	117
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	19%	17%	18%
Nombre de nominations	46	46	34	35	33
<i>Dont part de femmes</i>	17%	26%	21%	23%	33%
Nombre de primo-nominations	10	13	10	10	9
<i>Dont part de femmes</i>	30%	31%	40%	10%	22%

Depuis 2015, la part des femmes détachées dans un emploi de contrôleur général ou d'inspecteur général de la police nationale reste inférieure à 20% malgré la hausse du nombre de nominations et de primo-nominations féminines intervenues au cours de l'année 2017.

10. Le ministère de la justice

a. Les emplois du ministère de la justice entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale

Emplois de type 2

- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- Directeur de projet et expert de haut-niveau des administrations de l'État et de ses établissements publics

b. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2017

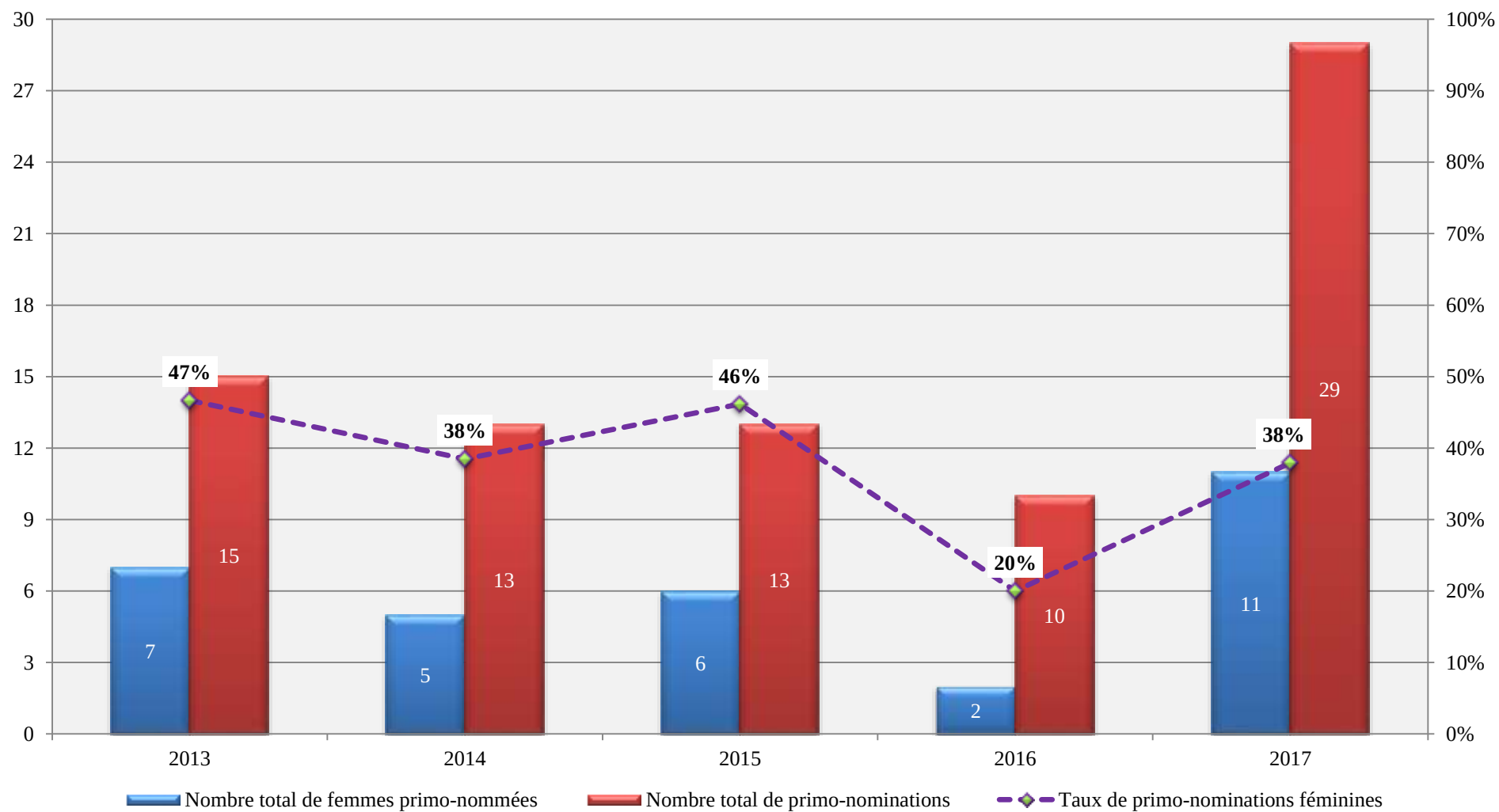


51 agents en fonction au 31 décembre 2017 :	• 32 hommes (63%) • 19 femmes (37%)
35 agents nommés :	• 21 hommes (60%) • 14 femmes (40%)
29 agents primo-nommés :	• 18 hommes (62%) • 11 femmes (38%)

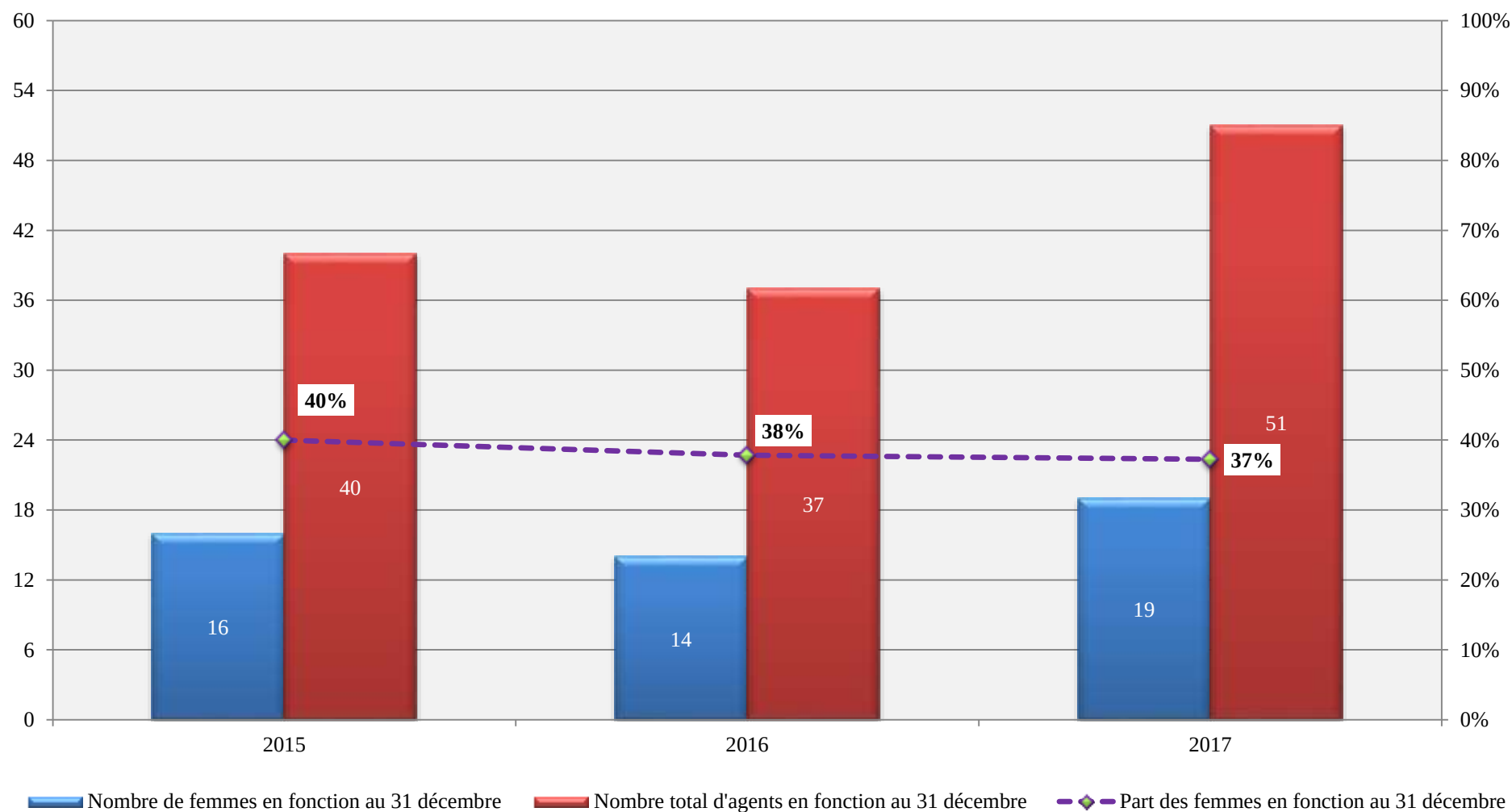
Évolution entre 2013 et 2017

Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	67%	0%	100%	0%	33%	67%	0%	100%	0%	40%	71%	57%	38%
Chef du corps d'inspection et de contrôle		-	-	0%	0%	0%	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Chefs de service	2	0%	40%	100%	20%	64%	0%	50%	100%	50%	57%	38%	43%	58%
Sous-directeurs		50%	50%	38%	13%	29%	60%	33%	44%	17%	31%	38%	32%	31%
Experts de haut niveau et Directeurs de projet		0%	33%	0%	100%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	25%	0%

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein du ministère de la justice entre 2013 et 2017



Évolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant du ministre de la justice entre 2015* et 2017 **



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

c. Les nominations et les primo-nominations au ministère de la justice : un taux de primo-nominations féminines légèrement en-dessous de l'objectif légal après une baisse en 2016

Le secrétariat général du ministère de la justice a été réorganisé en 2017. Cette réorganisation s'est traduite par une augmentation importante du nombre global de nominations et de primo-nominations. Le nombre total de nominations est, en effet, passé de 16 en 2016 à 35 en 2017, soit une hausse de 119%. Quant aux primo-nominations, elles ont augmenté de 190% sur la même période passant de 10 agents primo-nommés en 2016 à 29 en 2017.

Cette réorganisation a également eu un impact sur l'évolution des nominations et des primo-nominations féminines : la part des nominations féminines ont augmenté de 21 points passant de 19% à 40% et celles des femmes primo-nommées de 18 points passant de 20% à 38 %.

Cette hausse n'a toutefois pas permis au ministère d'atteindre le taux légal de 40%. Cependant, l'application de la règle de l'arrondi à l'unité inférieure⁴⁸ permet de soustraire le ministère de la justice au versement des pénalités prévues en cas de non atteinte de cet objectif. En effet, compte tenu de ses 29 primo-nominations, pour atteindre l'objectif fixé pour l'année 2017, le ministère de la justice aurait dû nommer 11,6 femmes. Or, 11 femmes ont été nommées au cours de cette année.

Par ailleurs, 70% des agents en fonction au 31 décembre 2017 dans les emplois entrant dans le périmètre du DNE ont été nommés au cours de l'année 2017 et 83% des agents nommés au cours de cette année ont fait l'objet d'une primo-nomination. La réorganisation du secrétariat général du ministère de la justice semble donc avoir permis à une ouverture de l'encadrement supérieur et dirigeant de ce ministère.

Cette ouverture n'a cependant pas eu d'effet sur la féminisation du nombre d'agents en fonction dans les emplois concernés. En effet, si 61% des femmes en fonction au 31 décembre 2017 ont été primo-nommées au cours de cette année, la part des femmes en fonction dans ces emplois a baissé de 2 points passant de 38% à 36% entre 2016 et 2017.

Le constat effectué en 2016 sur le rôle majeur des nominations et primo-nominations des emplois de sous-directeur dans l'atteinte de l'objectif annuel de primo-nomination de personnes de chaque sexe se confirme puisque à l'issue de cette réorganisation, ils représentent toujours 61% des emplois entrant dans le périmètre du dispositif et, respectivement, 58% des nominations et 66% des primo-nominations.

Les efforts portés en 2017 sur les emplois de chef de service qui ont fait l'objet de primo-nominations et de nominations majoritairement féminines doivent se doubler d'un effort de féminisation des emplois de sous-directeurs qui en sont le « vivier naturel ».

La féminisation des emplois de sous-directeurs permettra au ministère de constituer un vivier lui permettant d'atteindre les objectifs de primo-nominations prévus par le DNE.

⁴⁸ Cf. Chapitre I.

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale

- Les emplois de type 1

▪ Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale

Secrétaire général, directeur général, directeur en administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	7	7	8
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	71%	57%	38%
Nombre de nominations	6	1	1	2	6
<i>Dont part de femmes</i>	67%	0%	100%	0%	33%
Nombre de primo-nominations	6	1	1	2	5
<i>Dont part de femmes</i>	67%	0%	100%	0%	40%

Trois quarts des effectifs en fonction sur ces emplois ont été renouvelés en 2017. En effet, parmi les 8 agents en fonction au 31 décembre 2017, 6 ont fait l'objet d'une nomination au cours de l'année 2017. 5 des 6 agents nommés ont été primo-nommés. Sur ces 5 primo-nominations, 2 ont concerné des femmes et permettent ainsi au ministère de la justice d'atteindre 40% de primo-nominations de chaque sexe parmi les emplois de cadres dirigeants.

La part des femmes occupant ces postes diminue progressivement depuis 2015 dans un contexte de stabilisation du nombre d'agents en fonction. Alors qu'elles étaient majoritaires en 2015, en 2017 elles ne représentent plus que 38% des agents en fonction dans ces emplois.

▪ Le chef du service de corps d'inspection

Chef du corps d'inspection et de contrôle	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	-	-	1
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	-	-	0%
Nombre de nominations	-	-	-	-	1
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	-	-	0%
Nombre de primo-nominations	-	-	-	-	0
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	-	-	-

La création de l'inspection générale de la justice, par le 2016-1675 du 5 décembre 2016, s'est traduite par la nomination, à sa tête, du chef de l'inspection générale des services judiciaires en fonction depuis 2015.

- Les emplois de type 2

▪ Les emplois de chef de service

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	8	7	12
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	38%	43%	58%
Nombre de nominations	5	5	1	5	11
<i>Dont part de femmes</i>	0%	40%	100%	20%	64%
Nombre de primo-nominations	4	4	1	2	7
<i>Dont part de femmes</i>	0%	50%	100%	50%	57%

La réorganisation du secrétariat général du ministère de la justice s'est traduite par la création de 5 nouveaux emplois fonctionnels de chefs de service et par un renouvellement de l'encadrement supérieur puisque 11 des 12 agents en fonction dans ces emplois au 31 décembre 2017 ont été nommés au cours de cette année et 7 de ces 11 agents ont fait l'objet d'une primo-nominations.

Ces créations ont principalement bénéficié aux femmes puisqu'elles représentent 63% des chefs de service nommés au cours de cette année. Elles ont également permis à des femmes d'accéder à ces emplois puisque 58% des femmes nommées en 2017 ont été primo-nommées.

Par ailleurs, il faut souligner que la part des cheffes de service est en hausse constante depuis 2015. Elles sont pour la première année majoritaire sur ce type d'emploi.

▪ Les emplois de sous-directeur

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	21	19	26
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	38%	32%	31%
Nombre de nominations	8	8	13	8	17
<i>Dont part de femmes</i>	50%	50%	38%	13%	29%
Nombre de primo-nominations	5	6	9	6	16
<i>Dont part de femmes</i>	60%	33%	44%	17%	31%

La réorganisation du secrétariat général du ministère a également entraîné la création de 7 postes de sous-directeur et participé au renouvellement de l'encadrement supérieur de l'administration centrale du ministère de la justice, puisque 16 des 17 agents nommés au cours de l'année ont fait l'objet d'une primo-nomination.

Cette ouverture a également bénéficié aux femmes puisque les 5 femmes nommées au cours de l'année 2017 ont fait l'objet d'une primo-nomination.

Toutefois, et même si la part des femmes nommées et primo-nommées a doublé entre 2016 et 2017, les nominations et les primo-nominations de sous-directeur restent majoritairement masculines depuis 2015.

Par ailleurs, l'augmentation de ces emplois ne s'est pas traduite par une féminisation de l'effectif de sous-directeur du ministère de la justice, puisque la part des sous-directrices a diminué d'un point entre 2016 et 2017.

▪ *Les emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau*

Directeur de projet et expert de haut niveau	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	4	4	4
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	25%	0%
Nombre de nominations	0	3	3	1	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	33%	0%	100%	0%
Nombre de primo- nominations	0	2	2	0	1
<i>Dont part de femmes</i>	0%	50%	0%	0%	0%

L'effectif des emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau ne se prête pas à une analyse détaillée des données pour la mise en place du dispositif des nominations équilibrées.

11. Les Services du Premier ministre

a. Les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées⁴⁹

Emplois de type 1

- Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale
- Commissaires, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre

Emplois de type 2

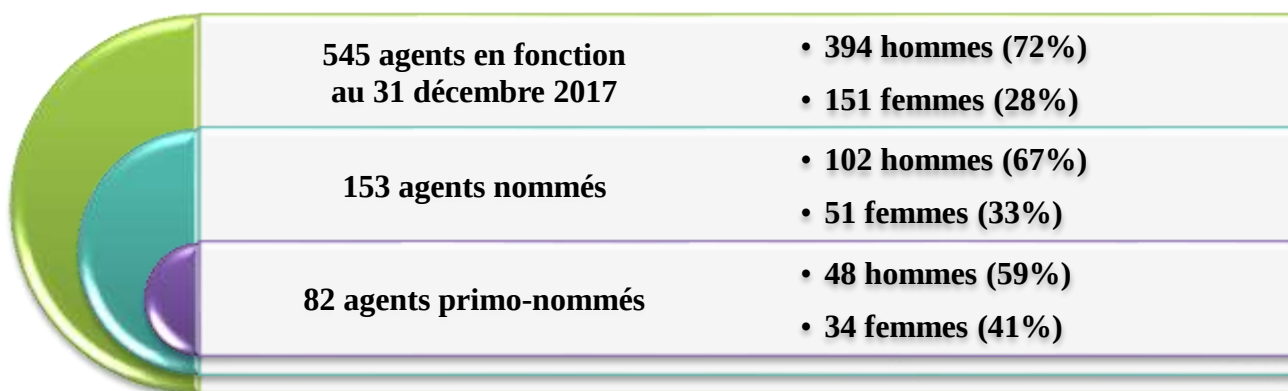
- Chef de service et sous-directeur des administrations de l'État
- Directeur de projet et expert de haut-niveau de l'État et de ses établissements publics

Emplois de type 4

- Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État

b. Les chiffres-clés

Chiffres-clés pour l'année 2017

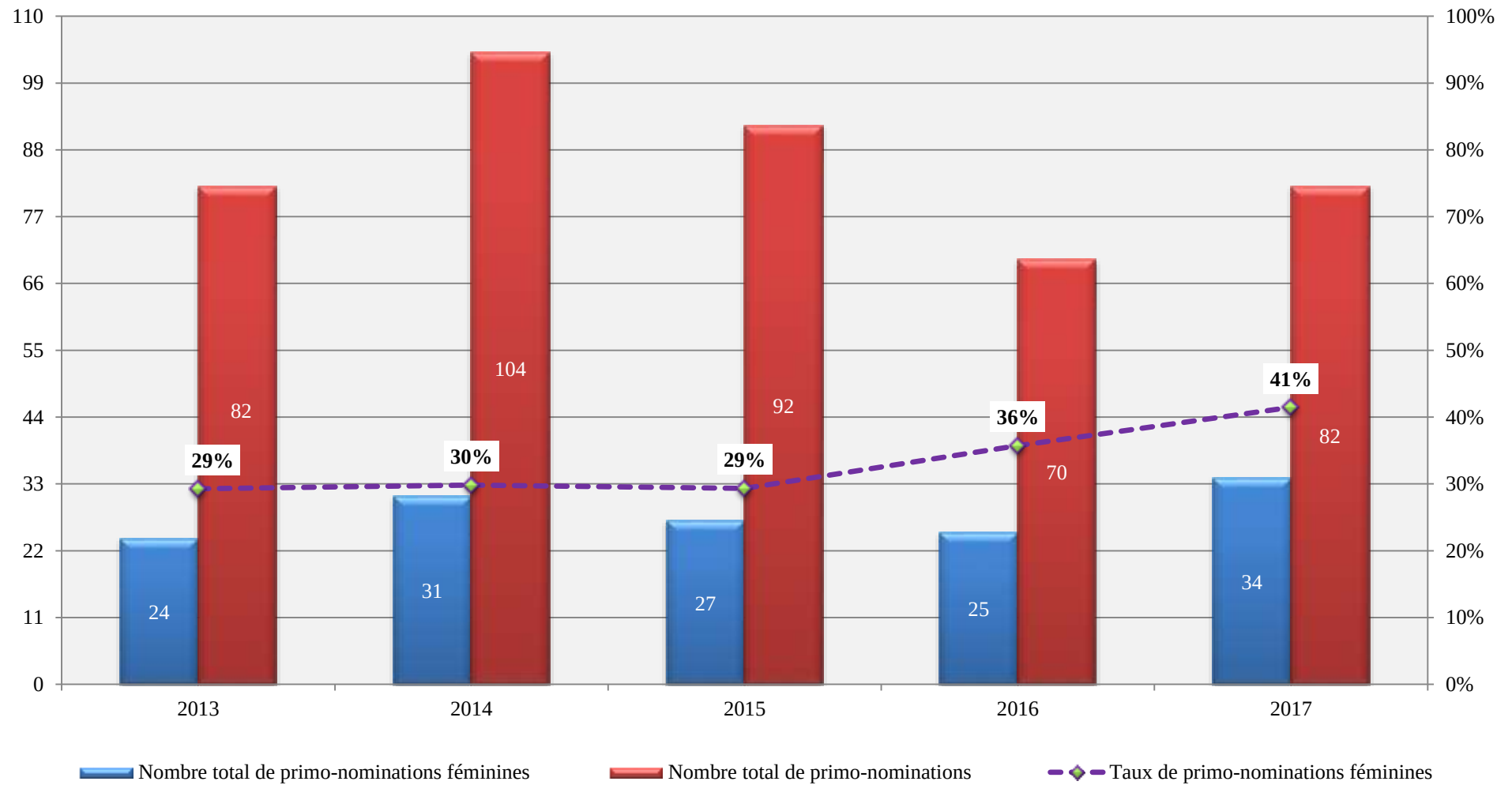


⁴⁹ Les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État relevant des SPM sont les emplois de secrétaire général pour les affaires régionales (SGAR) et les emplois de direction au sein des directions départementales interministérielles (DDI).

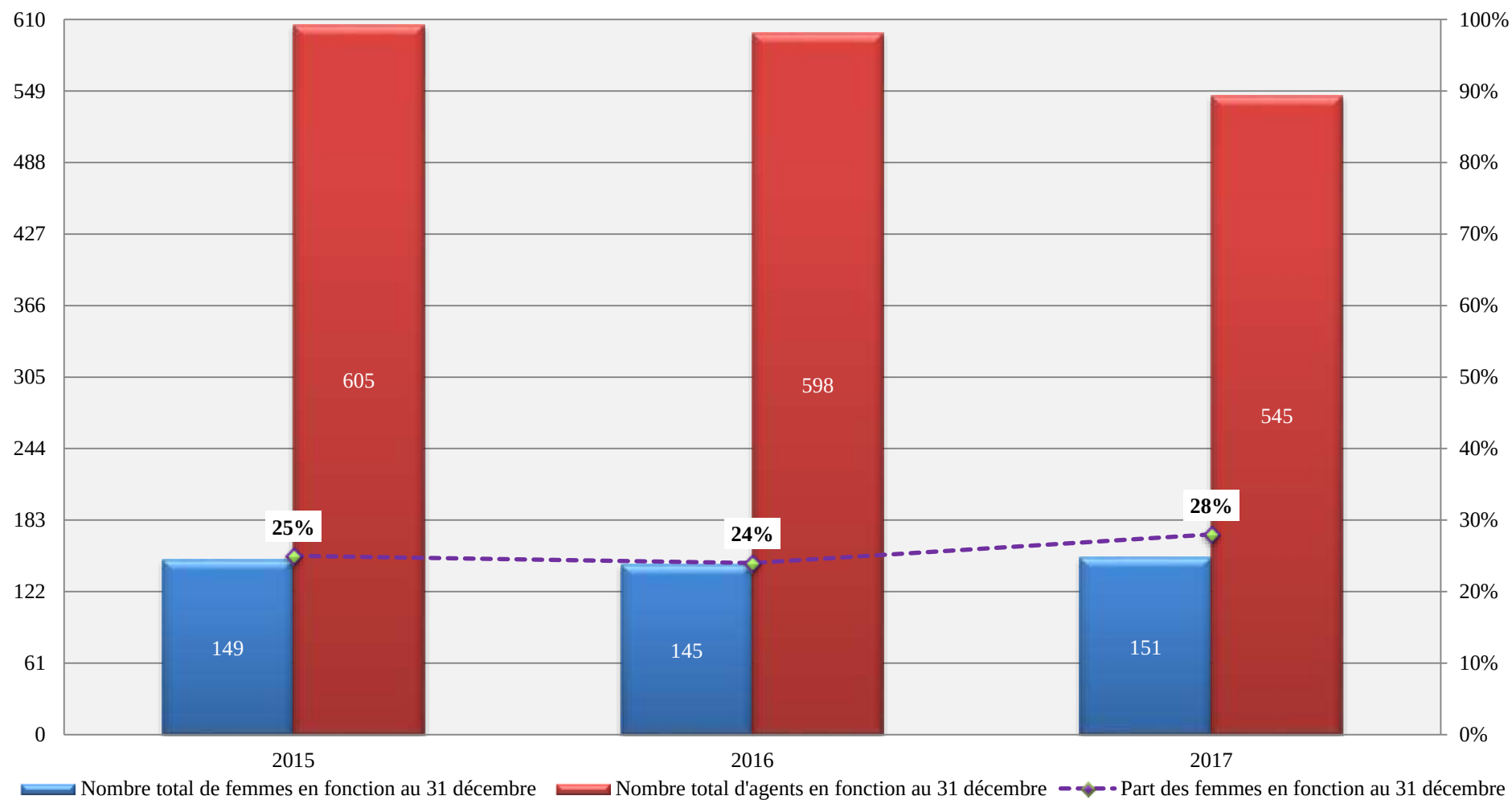
Évolution entre 2013 et 2017

Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	1	40%	10%	17%	0%	50%	40%	10%	17%	0%	75%	19%	15%	50%
Commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre		20%	50%	0%	0%	0%	20%	50%	0%	0%	0%	18%	8%	0%
Chefs de service	2	50%	33%	50%	33%	17%	50%	33%	0%	33%	0%	43%	29%	17%
Sous-directeurs		0%	22%	13%	0%	38%	0%	25%	17%	0%	50%	19%	21%	38%
Directeurs de projet		50%	67%	29%	50%	50%	100%	67%	33%	0%	50%	50%	33%	50%
Experts de haut niveau		67%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État	4	23%	28%	24%	30%	36%	27%	33%	33%	43%	45%	25%	25%	28%

Évolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des Services du Premier ministre entre 2013 et 2017



Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des Services du Premier ministre entre 2015* et 2017**



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

c. Les nominations et les primo-nominations au sein des services du Premier ministre : un taux de primo-nominations en forte progression

En 2017, le taux de primo-nominations féminines atteint 41% au sein des services du Premier ministre.

En hausse de 12 points au cours des 3 dernières années, ce taux de primo-nominations est en constante augmentation. Par ailleurs, 67% des femmes nommées au cours de l'année 2017 ont fait l'objet d'une primo-nomination. Ces chiffres positifs témoignent de l'appropriation du dispositif par les services du Premier ministre (SPM).

Il convient également de souligner l'augmentation de la part de femmes occupant les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'administration centrale des SPM par rapport à l'année 2016. Si les femmes ne représentaient que 16% de l'encadrement supérieur de l'administration centrale en 2016, elles étaient 36% à occuper ces emplois au 31 décembre 2017.

Dans l'administration territoriale, la part de femmes au sein des emplois supérieurs s'élève à 28% et s'inscrit ainsi dans la tendance des années précédentes.

En dépit de ces progrès, le nombre de femmes en fonction enregistre une faible progression depuis 2015. Les femmes représentaient ainsi 28% des agents en fonction sur les emplois entrant dans le périmètre du dispositif, soit 3 points de plus qu'au 31 décembre 2015.

d. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois interministériels en administration centrale

- Les emplois de type 1

▪ Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale

Secrétaire général, directeur général et directeur d'administration centrale	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	21	20	6
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	19%	15%	50%
Nombre de nominations	5	10	6	5	6
<i>Dont part de femmes</i>	40%	10%	17%	0%	50%
Nombre de primo-nominations	5	10	6	5	4
<i>Dont part de femmes</i>	40%	10%	17%	0%	75%

Dans un contexte de forte diminution des effectifs, le nombre de femmes en fonction est resté stable par rapport à l'année 2016. Ainsi, au 31 décembre 2017, les femmes représentaient la moitié des effectifs en fonction sur cette catégorie d'emplois.

Entre 2014 et 2016, plus de 80% des agents primo-nommés étaient des hommes et, en 2016, toutes les primo-nominations étaient masculines. La tendance semble s'inverser en 2017 avec 3 primo-nominations féminines sur 4.

- *Les emplois de commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre*

Commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	11	13	5
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	18%	8%	0%
Nombre de nominations	5	4	5	5	5
<i>Dont part de femmes</i>	20%	50%	0%	0%	0%
Nombre de primo-nominations	5	4	4	4	5
<i>Dont part de femmes</i>	20%	50%	0%	0%	0%

Aucun de ces emplois n'est occupé par une femme.

L'ensemble des nominations et primo-nominations intervenues depuis 2015 n'ayant concerné que des hommes, la part de femmes occupant ces emplois a progressivement diminué jusqu'à devenir nulle.

- Les emplois de type 2

- *Les emplois de chef de service*

Chef de service	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	7	7	6
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	43%	29%	17%
Nombre de nominations	6	3	2	3	6
<i>Dont part de femmes</i>	50%	33%	50%	33%	17%
Nombre de primo-nominations	4	3	0	3	1
<i>Dont part de femmes</i>	50%	33%	0%	33%	0%

La diminution de 12 % de la part des femmes en fonction dans les emplois de chef de service s'explique par la fin de fonction d'une cheffe de service au cours de l'année 2017.

Tous les chefs de service en fonction au 31 décembre 2017 ont été nommés au cours de cette année. Le seul agent primo-nommé chef de service en 2017 est un homme.

▪ ***Les emplois de sous-directeur***

Sous-directeur	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	16	14	8
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	19%	21%	38%
Nombre de nominations	2	9	8	2	8
<i>Dont part de femmes</i>	0%	22%	12%	0%	38%
Nombre de primo-nominations	2	8	6	1	2
<i>Dont part de femmes</i>	0%	25%	17%	0%	50%

Au 31 décembre 2017, 38% des emplois de sous-directeurs étaient occupés par des femmes. L'augmentation de la part de femmes sur cette catégorie d'emploi est principalement portée par le départ de 6 hommes.

Une primo-nomination sur les 2 réalisées a concerné une femme, marquant une progression par rapport à la seule primo-nomination masculine de l'année 2016.

▪ ***Les emplois de directeur de projet***

Directeur de projet	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	10	6	2
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	50%	33%	50%
Nombre de nominations	2	3	7	2	2
<i>Dont part de femmes</i>	50%	67%	29%	50%	50%
Nombre de primo-nominations	1	3	6	1	2
<i>Dont part de femmes</i>	100%	67%	33%	0%	50%

Au 31 décembre 2017, les SPM comptait une femme parmi les 2 directeurs de projet en fonction au 31 décembre 2017.

Ces 2 agents ont fait l'objet d'une primo-nomination.

Ce taux de primo-nomination féminine de 50% doit cependant être fortement relativisé au vu de l'effectif restreint des directeurs de projet en fonction au sein des SPM.

▪ **Les emplois d'expert de haut niveau**

Expert de haut niveau	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	6	7	4
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	0%	0%
Nombre de nominations	3	6	1	2	5
<i>Dont part de femmes</i>	67%	0%	0%	0%	0%
Nombre de primo-nominations	2	6	1	0	3
<i>Dont part de femmes</i>	50%	0%	0%	0%	0%

Au 31 décembre 2017, comme chaque année depuis 2015, aucun emploi d'expert de haut niveau n'était occupé par une femme.

Depuis 2014, toutes les nominations et primo-nominations prononcées sur ces emplois concernent des hommes.

e. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois spécifiques aux services du Premier ministre

- **Les emplois de type 4**

▪ **Les emplois de secrétaire général pour les affaires régionales (SGAR) et emplois de direction des directions départementales interministérielles de l'État (DDI)**

Emplois SGAR et emplois de direction des DDI	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	534	531	514
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	25%	25%	28%
Nombre de nominations	105	106	170	104	121
<i>Dont part de femmes</i>	23%	28%	24%	30%	36%
Nombre de primo-nominations	63	70	69	56	65
<i>Dont part de femmes</i>	27%	33%	33%	43%	45%

Au 31 décembre 2017, 28% des emplois de l'administration territoriale de l'État étaient occupés par des femmes. Ce taux s'inscrit dans la continuité des 2 années précédentes.

Ces emplois, qui représentent 94% des emplois concernés par le dispositif au sein des services du Premier ministre et 79% des primo-nominations intervenues au sein des SPM, structurent par leurs résultats la tendance générale du ministère.

Sur ces emplois, 67% des femmes nommées ont fait l'objet d'une primo-nomination, ce qui atteste d'une politique d'ouverture du ministère à l'égard des femmes.

Chapitre IV : La fonction publique territoriale

A. Les emplois de la fonction publique territoriale entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Régions et départements

- Emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

Communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants

- Emplois de directeur général des services, de directeur général adjoint des services, de directeur général des services techniques et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

Ville de Paris

- Emplois mentionnés à l'article 34 du décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant disposition statutaires relatives aux administrations parisiennes et au I de l'article 4 du décret n° 2010-1767 du 30 décembre 2010 relatif aux emplois de directeur général des services et emplois de directeurs général adjoint des services de mairie d'arrondissement

B. Les modalités spécifiques de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique territoriale

1. Les règles applicables

L'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit des modalités particulières d'application du DNE au sein de la FPT afin de tenir compte des spécificités de ce versant de la fonction publique.

Le dispositif est mis en œuvre dans un périmètre spécifique : seuls les régions, les départements, les communes de plus de 80 000 habitants et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants (EPCI) entrent dans le champ du dispositif.

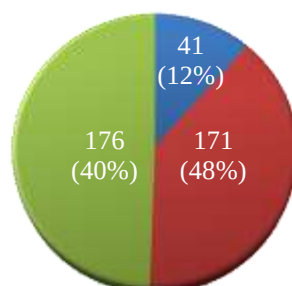
L'appréciation du respect du taux minimal de primo-nomination de personnes de chaque sexe obéit à des modalités spécifiques. En effet, il n'est pas apprécié annuellement mais à l'issue d'un cycle de 5 nominations successives.

2. La situation en 2017

En 2017, 17 régions, 99 départements et 69 communes et 171 EPCI de plus de 80.000 habitants étaient soumis à l'obligation de nominations équilibrées soit un total de 356 entités contre 343 en 2016. Cette augmentation est la conséquence de la fusion d'EPCI dans le cadre des schémas départementaux de coopération intercommunale (SDCI) prévus par la loi n° 2015-991 du 7 août 2015⁵⁰ dite « loi NOTRe ». 13 nouveaux EPCI, issus de ces fusions, sont ainsi entrés dans le champ d'application de l'obligation de nominations équilibrées en dépassant le seuil de 80.000 habitants.

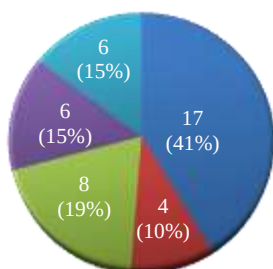
Toutes ces collectivités territoriales et EPCI soumis à l'obligation de nominations équilibrées ont transmis leur déclaration. Seuls 41, soit 12% d'entre eux, ont achevé un cycle de 5 nominations au cours de l'année 2017.

Situation des collectivités territoriales et EPCI soumis à l'obligation de nominations équilibrées au cours de l'année 2017



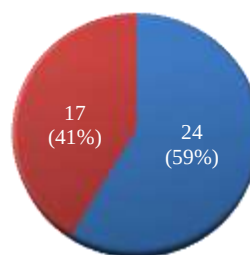
- Collectivités territoriales et EPCI ayant accompli ou achevé un cycle de 5 nominations
- Collectivités territoriales et EPCI ayant débuté ou complété un cycle de 5 nominations
- Collectivités territoriales et EPCI n'ayant procédé à aucune nomination

Répartition des collectivités territoriales et EPCI en fonction de la durée de réalisation de leur cycle de nominations



- 1 an (cycle accompli au cours de l'année 2017)
- 2 ans (cycle débuté en 2016)
- 3 ans (cycle débuté 2015)
- 4 ans (cycles débuté en 2014)
- 5 ans (cycle débuté en 2013)

Respect de l'obligation de nominations équilibrées dans les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle de 5 nominations en 2015



- Collectivités territoriales et EPCI ayant atteint ou dépassé le taux légal de 40%
- Collectivités territoriales et EPCI n'ayant pas atteint le taux légal de 40%

Parmi ces 41 entités ayant achevé leur cycle :

- 17 d'entre elles, ont accomplis leur cycle au cours de l'année 2017. Il s'agit de la Ville de Paris, d'une commune nouvelle et de 15 nouveaux EPCI qui, pour la plupart d'entre eux, ont

⁵⁰ Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation de l'administration territoriale de l'Etat

renommés, dans les emplois concernés, les agents en fonction avant la création de ces nouveaux établissements.

- 41% d'entre elles, n'ont pas respecté l'obligation légale de 40% primo-nominations de personnes de chaque sexe et ont du s'acquitter d'une pénalité financière.

3. Evolution du nombre de collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle complet de 5 nominations au cours de l'année 2017

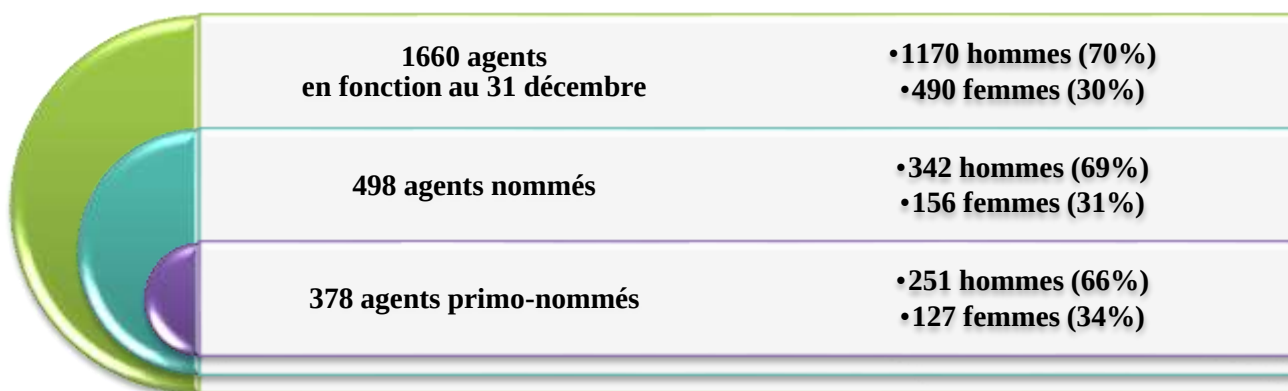
	2013	2014	2015	2016	2017
Régions	0	1	3	13	2
Département	1	2	8	13	9
Communes de plus de 80 000 habitants	1	9	3	14	8
EPCI de plus de 80 000 habitants	0	0	14	20	22
Total	2	16	28	60	41

41 collectivités territoriales et EPCI ont achevé un cycle de nominations en 2017 contre 60 en 2016.

Le nombre important de cycles réalisés en 2016 était la conséquence de la réforme et de la fusion de certaines collectivités territoriales et EPCI qui ont conduit à la création des nouvelles régions, de la métropole d'Aix-Marseille-Provence, des collectivités territoriales de Martinique et Guyane, des établissements publics territoriaux de la Métropole du Grand Paris. Ces fusions ont conduit les nouvelles entités créées à procéder à des nominations dans l'ensemble des emplois de direction, considérées comme des primo-nominations.

C. Les chiffres clés

Les chiffres clés de l'année 2017



**Les primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé au moins un cycle de cinq nominations successives en 2017
(Ville de Paris incluse)**

2 régions	9 départements	8 communes de plus de 80 000 habitants	22 EPCI de plus de 80 000 habitants
2 primo-nominations	13 primo-nominations	40 primo-nominations	159 primo-nominations
• Directeur général des services • 1 homme primo-nommé (100%) • Directeur général adjoint des services • 1 femme primo-nommée (100%) • Aucun directeur général des services techniques primo-nommé	• Directeur général des services • 2 hommes primo-nommés (100%) • Directeur général adjoint des services • 11 agents primo-nommés • 5 hommes (45%) • 6 femmes (55%) • Aucun directeur général des services techniques primo-nommé	• Directeur général des services • 9 agents primo-nommés : • 4 hommes (44%) • 5 femmes (56%) • Directeur général adjoint des services • 31 agents primo-nommés : • 17 hommes (55%) • 14 femmes (45%) • Aucun directeur général des services techniques primo-nommé	• Directeur général des services • 14 agents primo-nommés • 12 hommes (86%) • 2 femmes (14%) • Directeur général adjoint des services • 86 agents primo-nommés : • 62 hommes (72%) • 24 femmes (40%) • Directeur général des services techniques • 4 hommes primo-nommés (100%)

**Evolution du nombre de nominations et de primo-nominations dans la fonction publique territoriale entre 2013 et 2017
(Ville de Paris incluse)**

		2013		2014		2015		2016		2017	
		Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre		-	-	1612	25,6%	1591	28%	1632	29%	1660	30%
Nominations⁵¹	Régions	37	16%	35	9%	34	24%	104	32%	27	33%
	Départements	115	29%	120	29%	175	33%	107	32%	95	31%
	Communes de plus de 80 000 habitants	88	28%	200	33%	103	36%	122	41%	112	45%
	EPCI de plus de 80 000 habitants	161	30%	232	24%	191	31%	217	32%	264	26%
Primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI concernés ayant fait une déclaration (collectivités territoriales et EPCI ayant achevé au moins une un cycle de nominations inclus)⁵²	Régions	20	20%	19	10%	16	31%	102	31%	19	47%
	Départements	62	34%	66	32%	108	34%	80	35%	68	38%
	Communes de plus de 80 000 habitants	38	29%	123	33%	60	28%	86	43%	66	48%
	EPCI de plus de 80 000 habitants	64	33%	130	24%	127	33%	183	34%	225	27%
Primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI concernés ayant achevé au moins un cycle de 5 nominations	Régions			5	0%	15	27%	108	31,5%	2	50%
	Départements	7	28,5%	10	50%	40	23%	65	31%	13	46%
	Communes ⁵³ de plus de 80 000 habitants	14	57%	64	39%	19	47%	88	36%	40	48%
	EPCI de plus de 80 000 habitants			22	22%	72	29%	129	34%	104	25%

⁵¹Pour l'année 2013, les chiffres relatifs aux administrations parisiennes ne sont pas inclus

⁵² *Ibid.*

⁵³ Parmi les communes entrant dans le champ du dispositif des nominations équilibrées, seule la ville de Paris a réalisé un cycle complet de nominations en 2013

D. L'application du dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique territoriale en 2017

1. La mise en œuvre du dispositif dans les 356 collectivités territoriales et EPCI soumis à l'obligation de nominations équilibrées

La poursuite de la féminisation de l'encadrement supérieur et la baisse du taux de primo-nominations féminines sont les deux traits marquants de la mise en œuvre du DNE dans la FPT en 2017.

Entre 2016 et 2017, la part des femmes dans l'encadrement supérieur et dirigeant de ce versant de la fonction publique a en effet continué à progresser et augmenté d'un point, passant de 29% à 30%.

La part des collectivités territoriales et EPCI disposant d'une équipe dirigeante exclusivement masculine a, quant à elle, baissé de 2 points passant de 27% en 2016 à 25% en 2017. Celle relative aux équipes dirigeantes exclusivement féminines est restée stable au cours de cette période et s'établit à 4%.

Ces résultats nuancent en partie la baisse d'un point du taux de primo-nominations féminines entre 2016 et 2017. Celui-ci est, en effet, passé de 35% en 2016 et 34% au cours de cette période.

Cette diminution est la conséquence d'un nombre de primo-nominations féminines inférieur à celui des années précédentes dans les EPCI créés alors que 60% des primo-nominations réalisées au cours de l'année 2017 sont intervenues dans ces établissements.

Or, si le nombre de primo-nominations prononcées au sein de ces établissements a augmenté de 23% entre 2016 et 2017, cette évolution n'a pas bénéficié aux femmes puisque, au cours de cette période :

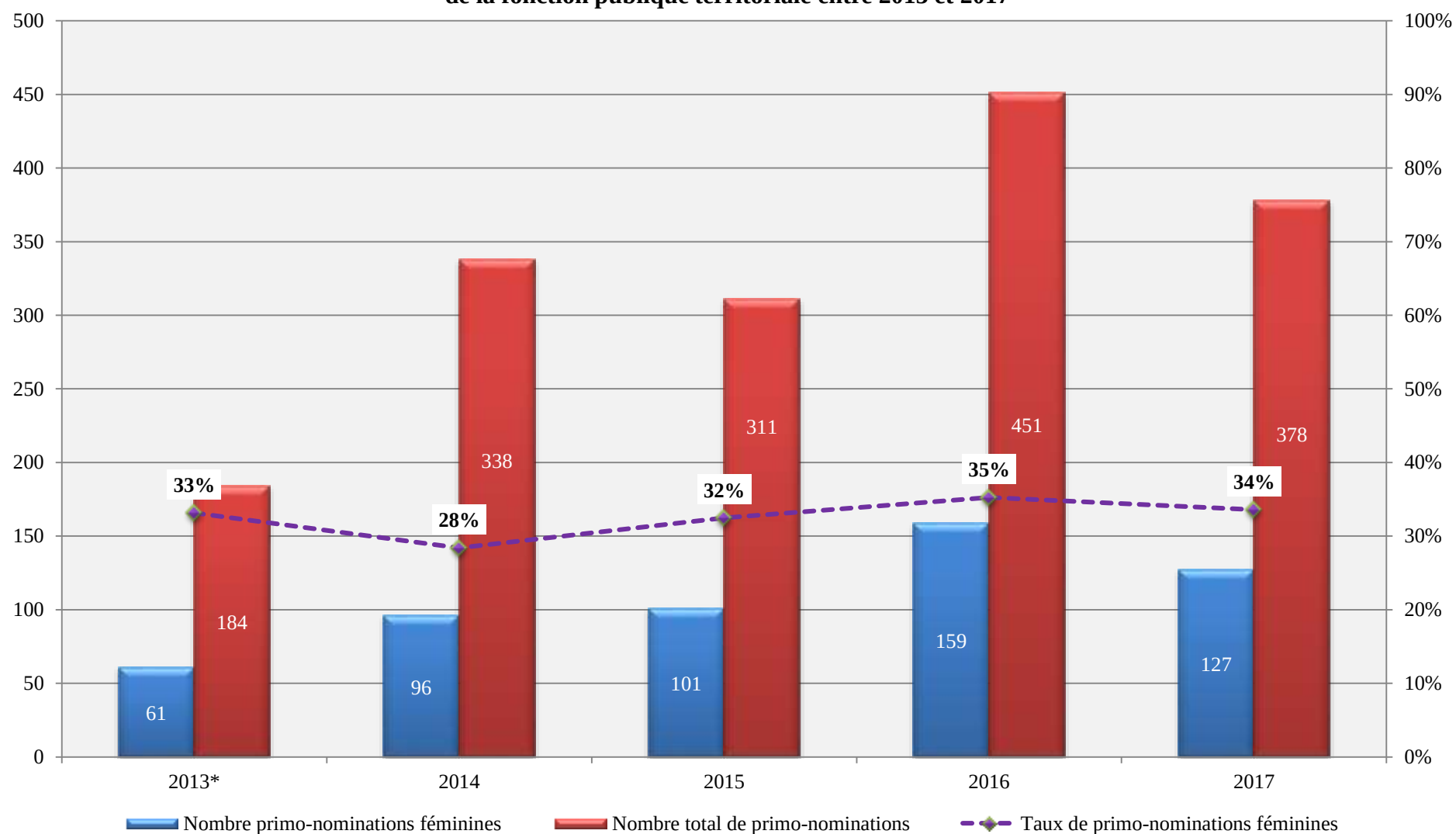
- le nombre de femmes primo-nommées dans les EPCI a ainsi baissé de 3% ;
- le taux de primo-nominations féminines y a diminué de 7 points passant de 34% en 2016 à 27% en 2017.

Cette situation s'explique toutefois en grande partie par le phénomène conjoncturel de la fusion des EPCI en 2017, avec la reprise des équipes de direction des anciens EPCI, le plus souvent masculines alors que ceux-ci, de par leur taille, n'étaient pas soumis au quota de primo-nominations.

L'ouverture des nominations aux primo-nominations est affectée par la baisse de 9% du nombre total de nominations et de 16% du nombre total de primo-nominations. Cependant, il faut toutefois souligner qu'en 2017 :

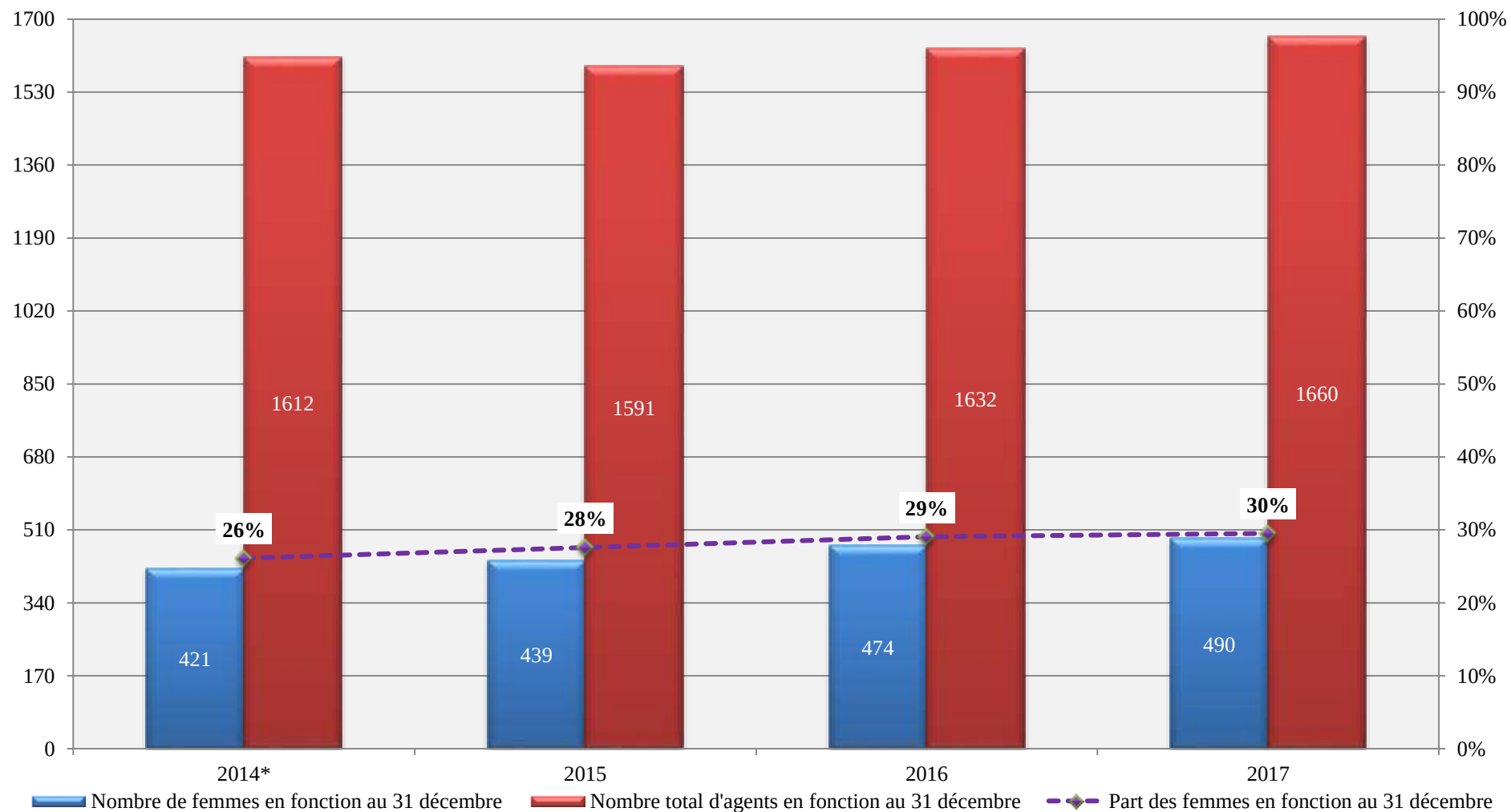
- 76% des nominations intervenues étaient des primo-nominations ;
- 81% des femmes nommées au cours de cette année ont été primo-nommées.

Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale entre 2013 et 2017



*Les chiffres relatifs à la Ville de Paris ont été inclus

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale entre 2014* et 2017**



* Les données relatives au nombre d'agents en fonction dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale au 31 décembre sont disponibles à compter de 2014.

** Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

S'agissant de l'évolution des nominations et primo-nominations par type de collectivité territoriale et EPCI et par type d'emploi : les résultats diffèrent selon l'entité et le type d'emploi.

Depuis 2015, le taux de primo-nominations féminines est en augmentation constante au sein des régions, des départements et des communes. La baisse du nombre total de primo-nominations dans ces collectivités territoriales n'a pas eu d'effet sur cette évolution.

Ainsi, au sein des régions, la part des femmes primo-nommées est passée de 31% en 2016 à 47% en 2017 soit une hausse de 16 points. Elle a augmenté de 3 points dans les départements et de 5 points dans les communes.

Le taux légal de 40% de primo-nominations de personnes de chaque sexe est, ainsi dépassé au sein des communes et des régions et quasiment atteint au sein des départements.

L'appropriation du DNE par les employeurs territoriaux est confirmée d'une part, par ces résultats, et d'autre part, par l'évolution de la part des femmes en fonction au sein des équipes de direction des collectivités territoriales.

Entre 2016 et 2017, la part des femmes en fonction dans ces équipes dirigeantes :

- a augmenté de 5 points dans les régions passant de 28% en 2016 à 33% en 2017 ;
- s'est stabilisée à 28% au sein des départements ;
- a augmenté de 4 points au sein des communes.

La situation des EPCI diffère. Le taux de primo-nominations féminines au sein de ces établissements a, en effet, baissé de 7 points entre 2016 et 2017 alors que le nombre total d'agents primo-nommés dans les EPCI a augmenté de 23%. Ces deux évolutions s'expliquent pour une part importante par les conséquences sur les primo-nominations de la création des nouveaux EPCI au 1^{er} janvier 2017, issus de la fusion des anciens existants.

La part des femmes au sein des équipes dirigeantes de ces établissements est, toutefois, restée quasiment stable, passant de 27 à 27,5% au cours de cette période.

Concernant les emplois, la situation est plus contrastée.

Le constat posé dans le précédent rapport⁵⁴ d'une plus grande ouverture des emplois de directeur général adjoint (DGA) des services aux femmes que ceux de directeur général de service (DGS) se confirme.

En effet, le taux de primo-nominations féminines dans les emplois de DGA a augmenté dans les régions, les départements et les communes. Il a augmenté de 18 points au sein des régions, 2 points dans les départements et 3 points dans les communes. La baisse du nombre total de primo-nominations dans ces emplois au sein des collectivités territoriales n'a donc pas eu d'effet sur leur ouverture aux femmes.

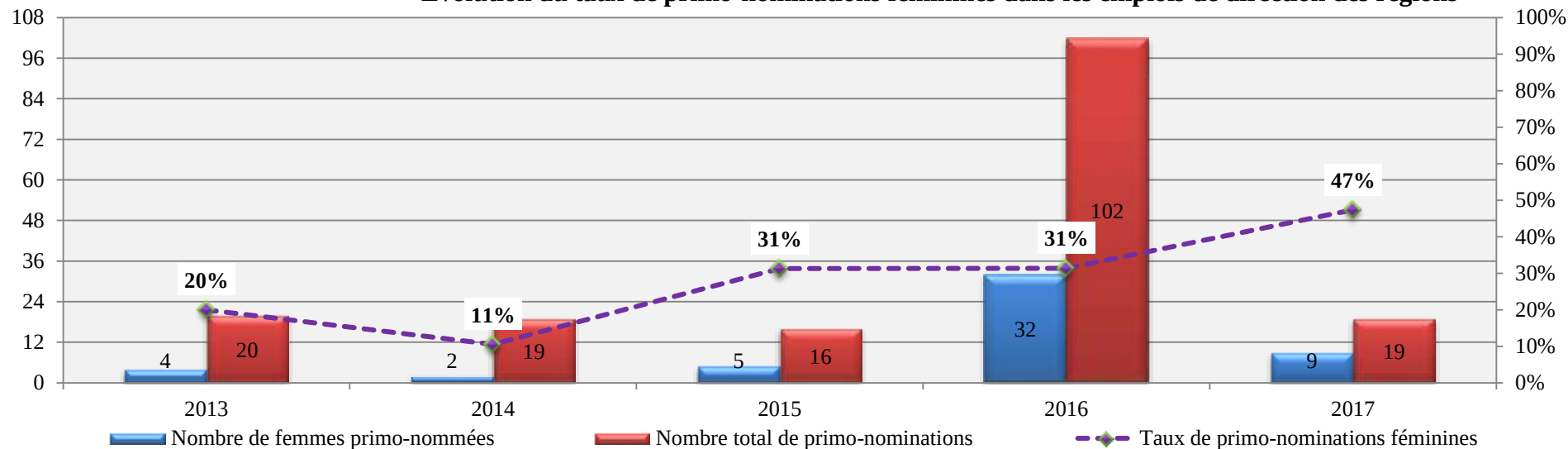
La situation des emplois de DGS diffère selon les types de collectivités territoriales. Depuis 2016, les primo-nominations dans ces emplois sont majoritairement féminines au sein des communes. Elles sont, en revanche majoritairement masculines dans les régions et les départements.

La faible féminisation du vivier de recrutement des emplois de directeur général des services techniques (DGST) semble se confirmer puisque comme les années précédentes, les primo-nominations dans ces emplois sont majoritairement masculines.

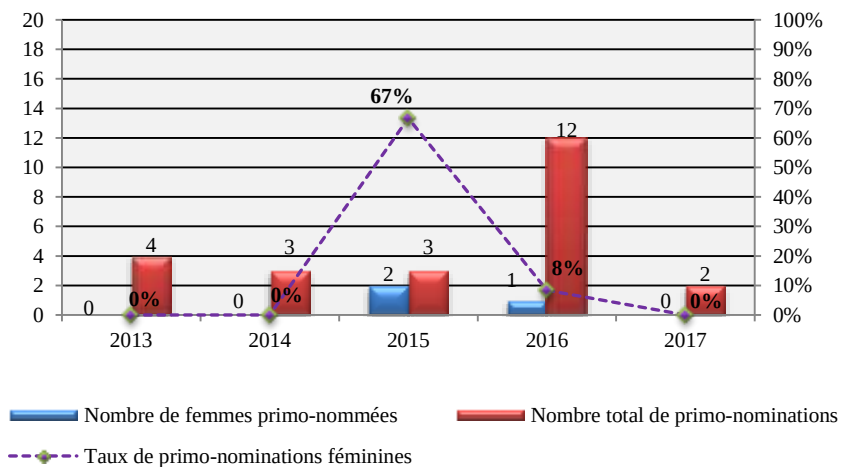
Au sein des EPCI, l'augmentation du nombre de primo-nominations dans les emplois de DGS, DGA et DGST n'a pas eu d'effet sur le taux de primo-nominations féminines. Dans chacun de ces emplois la part des femmes primo-nommées a baissé entre 2016 et 2017, pour les raisons rappelées ci-dessus.

⁵⁴ Bilan de la mise en œuvre des nominations équilibrées sur les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique, Paris, DGAFP, 2017

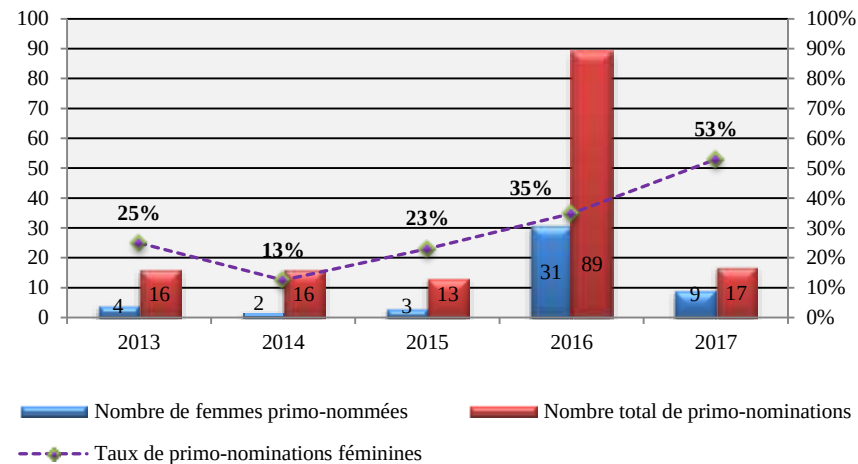
Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de direction des régions



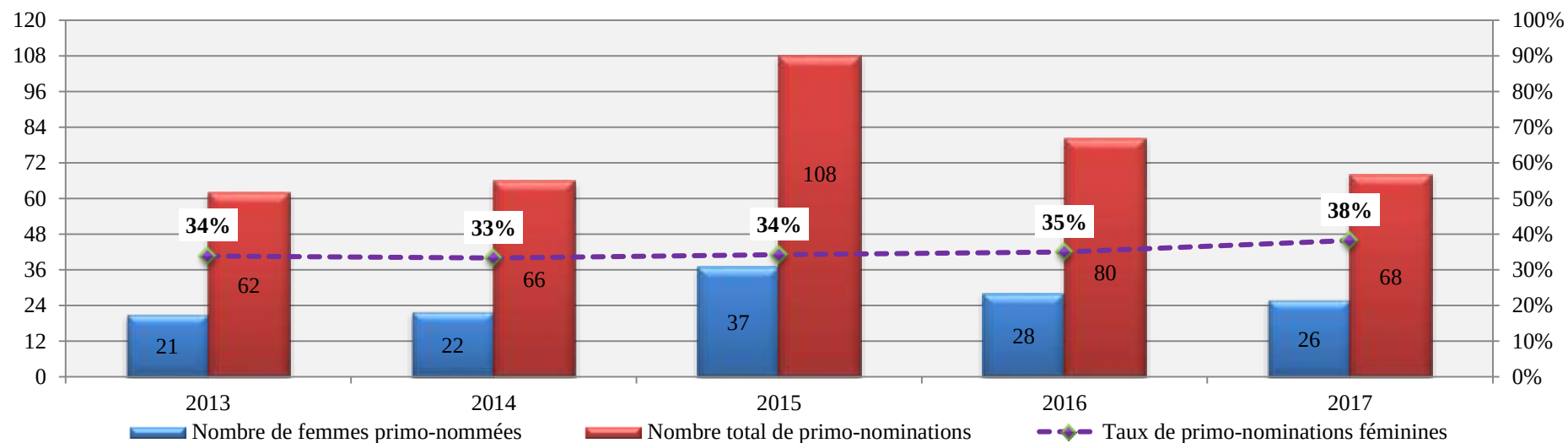
Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général des services



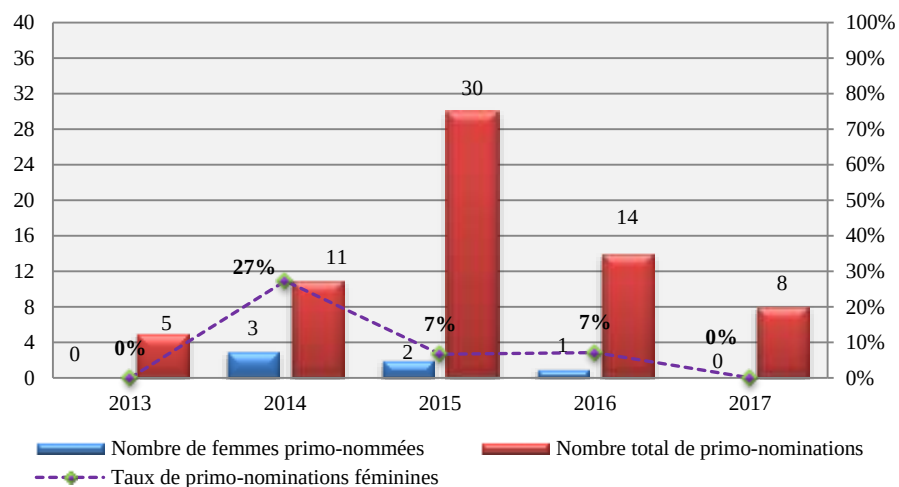
Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général adjoint des services



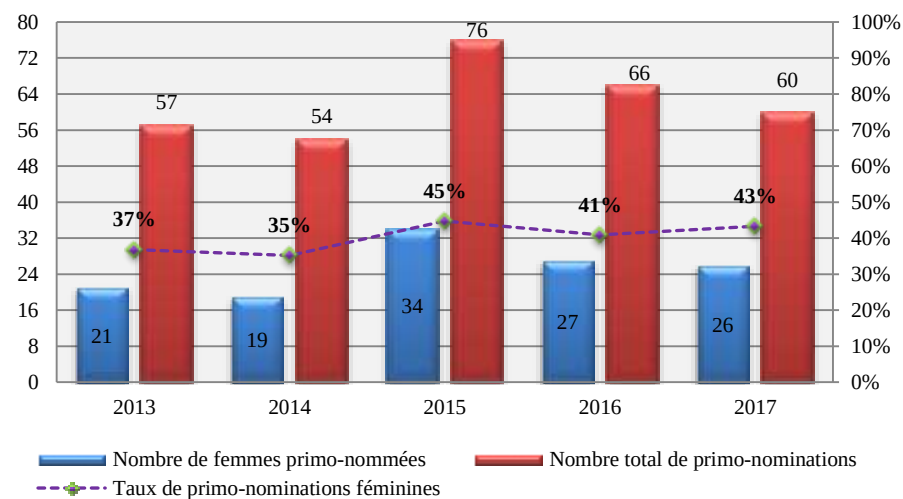
Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de direction des départements



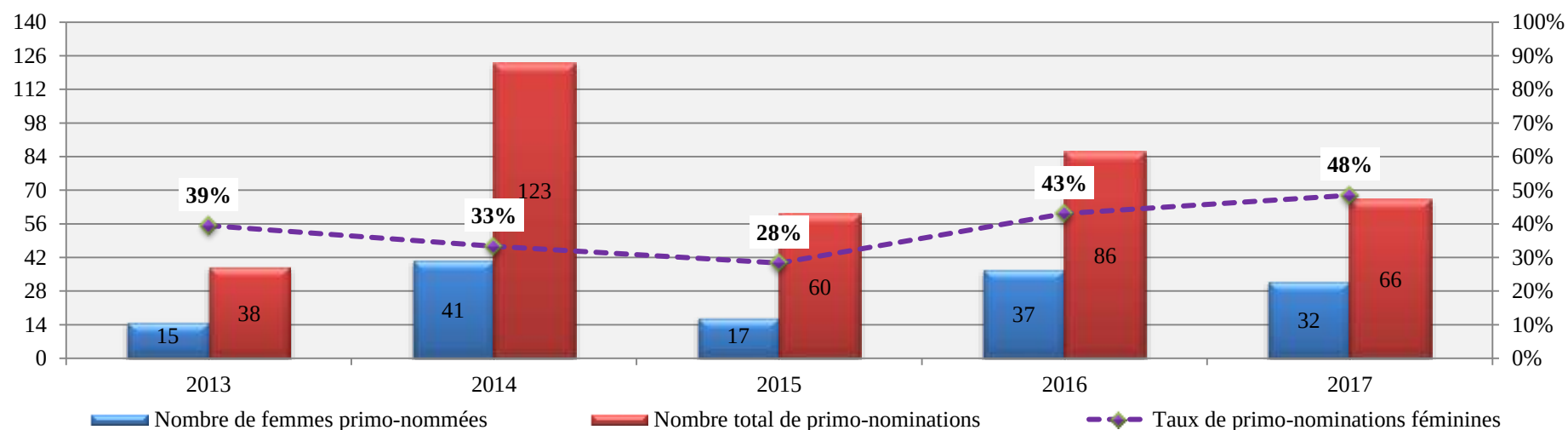
Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général des services



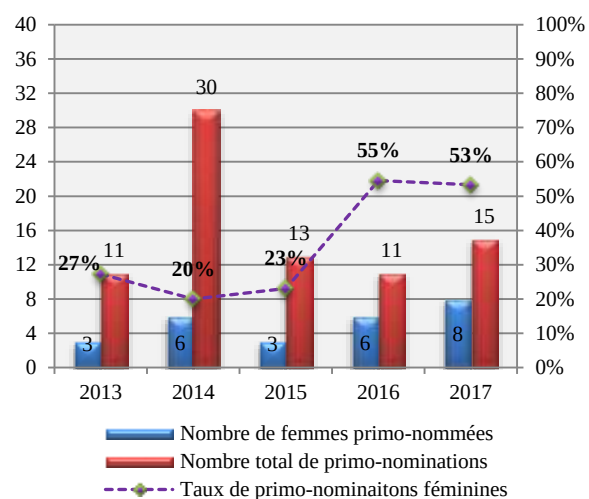
Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général adjoint des services



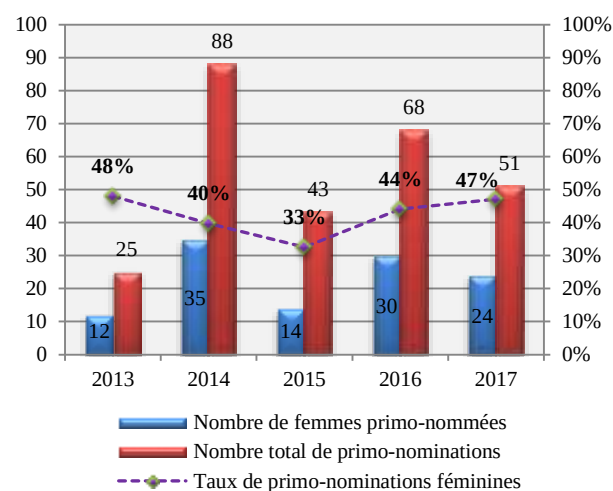
Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de direction des communes de plus de 80.000 habitants



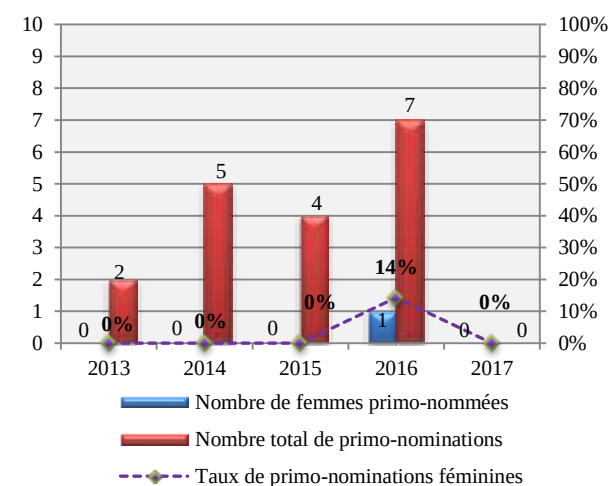
Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général des services



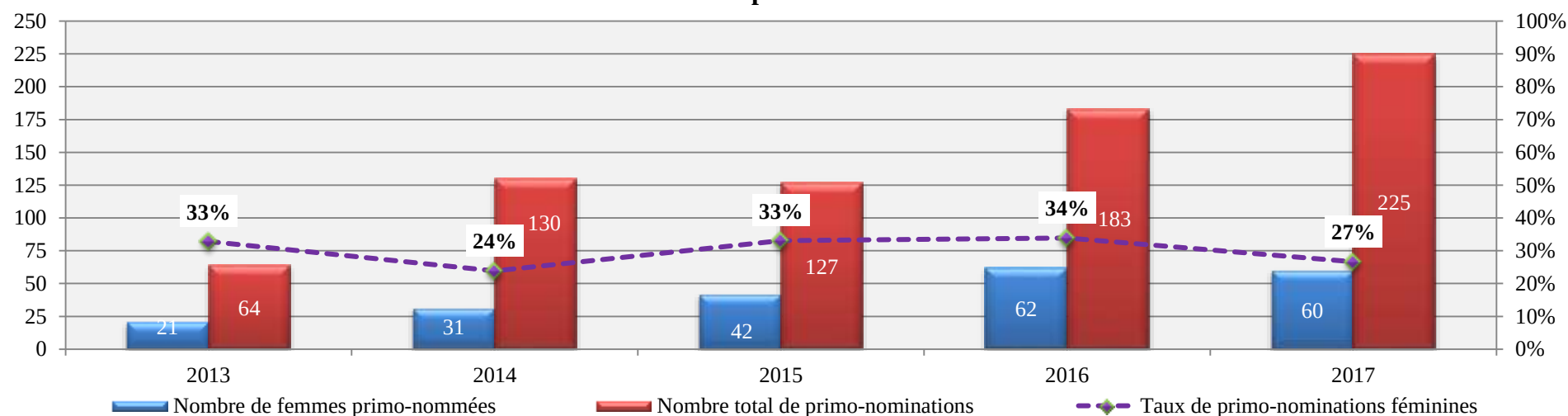
Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général adjoint des services



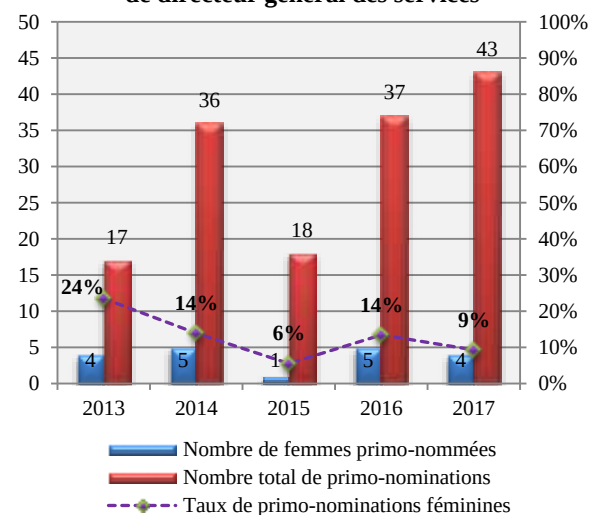
Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général des services techniques



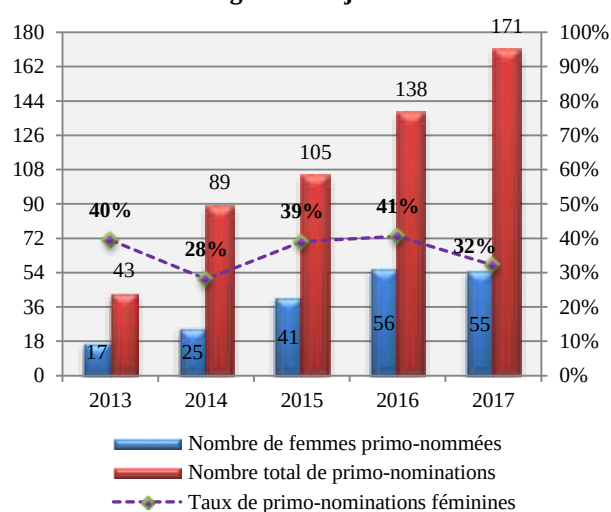
Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directions des EPCI de plus de 80.000 habitants



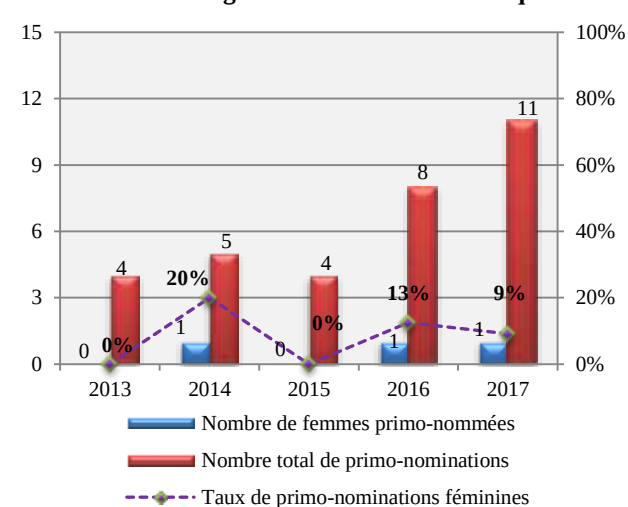
Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général des services



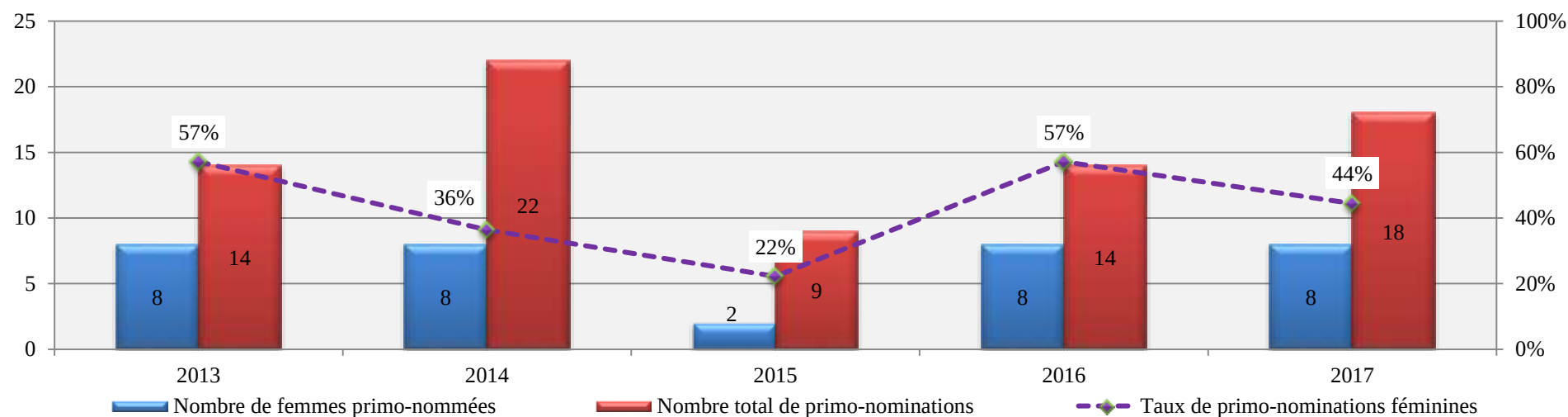
Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général adjoint des services



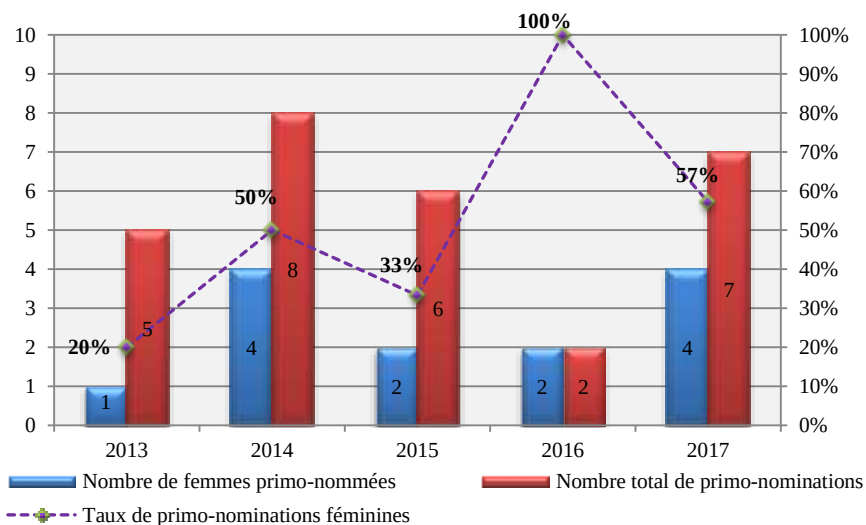
Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général des services techniques



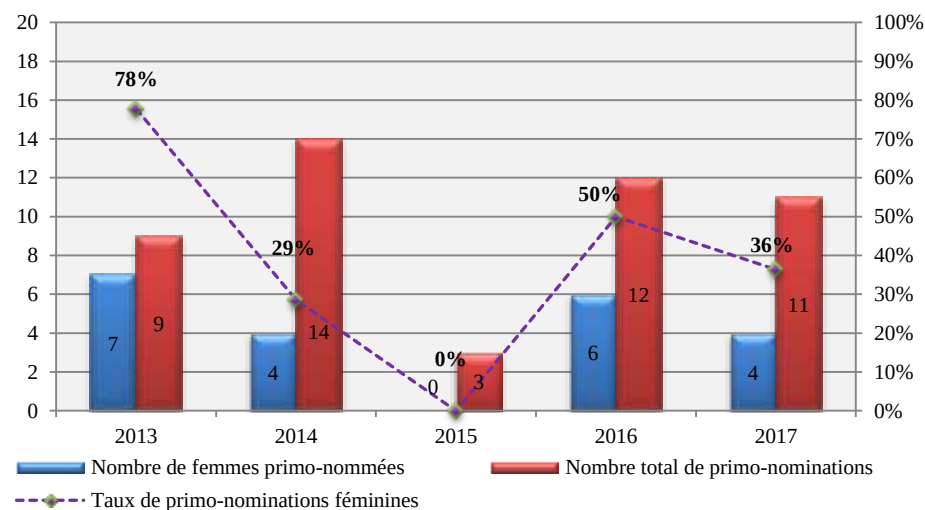
Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de direction de la Ville de Paris



Evolution du taux de primo-nominations féminines les emplois de directeur des administrations parisiennes



Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de sous-directeur des administrations parisiennes



2. Les nominations et les primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé ou accompli un cycle de 5 nominations successives en 2017

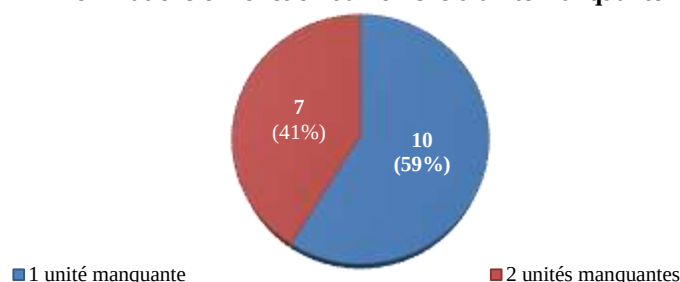
En 2017, 41 collectivités territoriales et EPCI ont achevé ou réalisé un cycle complet de 5 nominations. 17 d'entre eux, soit 41%, n'ont pas atteint le taux légal de 40% de primo-nominations personne de chaque sexe fixé pour l'année 2017.

Il s'agit de la région Guadeloupe, du département de l'Eure, des communes de Lille, Nice, Saint-Paul de la Réunion et de 12 EPCI.

Liste des collectivités territoriales et EPCI contraints au versement d'une pénalité financière au titre de l'année 2017

	Nombre de nominations		Montant de la contribution financière	Déroulement du cycle	
	Hommes	Femmes		Début du cycle (date de la 1 ^{ère} nomination)	Durée du cycle
Région Guadeloupe (971)	4	1	90 000 €	2015	3 ans
Département de l'Eure (27)	4	1	90 000 €	2013	5 ans
Commune de Nice (06)	4	1	90 000 €	2015	3 ans
Commune de Lille (59)	1	4	90 000 €	2015	3 ans
Commune de Saint-Paul (974)	4	1	90 000 €	2014	4 ans
Communauté d'agglomération (CA) Vichy Communauté (03)	4	1	90 000 €	2017	1 an
Communauté urbaine Caen la Mer (14)	4	1	90 000 €	2017	1 an
Communauté d'agglomération Quimper Bretagne Occidentale (29)	4	1	90 000 €	2017	1 an
Métropole Toulouse Métropole (31)	5	0	180 000 €	2014	4 ans
Communauté urbaine de Tour(S) Plus (37)	5	0	180 000 €	2015	3 ans
Communauté urbaine du Grand Reims (51)	5	0	180 000 €	2017	1 an
Communauté d'agglomération de la Région de Compiègne et de la Basse Automne (60)	6	2	90 000 €	2017	1 an
Communauté d'agglomération de Béthune-Bruay, Artois-Lys Romane (62)	6	0	180 000 €	2017	1 an
Communauté d'agglomération de Lens – Liévin (62)	5	0	180 000 €	2013	5 ans
Communauté d'agglomération du Pays de Saint-Omer (62)	6	0	180 000 €	2017	1 an
Communauté d'agglomération Amiens Métropole (80)	5	0	180 000 €	2013	5 ans
Communauté d'agglomération Roissy Pays de France (95)	4	1	90 000 €	2016	2 ans

**Répartition des collectivités territoriales et EPCI
ayant achevé ou accompli un cycle complet en 2017 sans atteindre l'objectif légal de primo-
nominations en fonction du nombre d'unité manquante**



Parmi les 17 entités contraintes au versement de la pénalité financière :

- 10 le sont en raison d'une unité manquante et doivent s'acquitter de la somme de 90.000€
- 7 le sont en raison de deux unités manquantes et doivent s'acquitter de la somme de 180.000€.

Le montant total des pénalités financières versées par ces 17 collectivités territoriales et EPCI au titre de l'application du dispositif des nominations équilibrées s'élève ainsi à 2.160.000€.

En 2016, 3 des 60 collectivités territoriales et EPCI ayant achevé ou accompli un cycle de 5 nominations n'avaient pas atteint l'objectif légal de primo-nominations. Ils étaient 5 sur 28 en 2015 et 4 sur 16 en 2014.

L'augmentation du nombre d'entités contraintes au versement d'une contribution financière s'explique par deux facteurs :

1. la pratique consistant, lors de la fusion de collectivités territoriales ou d'EPCI à nommer dans les emplois de direction de la nouvelle structure, les agents occupant les emplois de direction des structures fusionnées

Ce phénomène a déjà été observé en 2016 avec la création des nouvelles régions. En 2017, sur les 12 EPCI redevables d'une contribution, 7 sont des EPCI issus de fusion et nouvellement créés.

Ces fusions conduisent, en effet, à procéder à des nominations dans l'ensemble des emplois de direction des nouvelles structures créées. Cela entraîne les EPCI à accomplir un cycle complet de primo-nominations au cours de l'année. Si les emplois de direction des structures fusionnées étaient majoritairement occupés par des hommes, comme c'était le cas dans les 7 EPCI précités, notamment parce que ceux-ci pouvaient être auparavant d'une taille inférieure à 80.000 habitants, donc non soumis aux règles de nominations équilibrées, cela peut conduire à achever un cycle de nominations sans être en mesure de respecter l'objectif de nominations équilibrées.

La non-atteinte de cet objectif est, dans ce cas, conjoncturelle. Il s'agit donc du résultat d'une situation atypique et non d'un refus d'appliquer la loi.

2. l'absence d'anticipation du passage du taux légal de primo-nominations à 40% à compter du 1^{er} janvier 2017

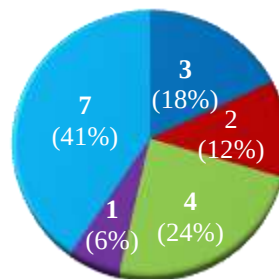
Le cycle de 5 nominations peut être réalisé sur plusieurs années mais le quota s'apprécie l'année où ce cycle s'achève. Or, il faut noter que 59% des collectivités territoriales et EPCI contraints au versement d'une pénalité financière ont débuté leur cycle de nomination avant 2017 et réalisé, un cycle complet sur une durée de 2 à 5 ans.

- 3 d'entre eux ont débuté leur cycle en 2013 ;
- 2 d'entre eux, en 2014 ;
- 4 d'entre eux en 2015 ;
- 1 en 2016.

De ce fait, jusqu'en 2016, avec un quota de 30%, nommer 4 personnes du même sexe sur 5 n'entraînait pas le versement d'une pénalité alors que l'application du quota de 40% à compter de 2017 conduit à devoir nommer au minimum 2 personnes du même sexe sur 5 pour ne pas être pénalisé.

Les 7 entités ayant accompli leur cycle de nominations en 2017 sans atteindre l'objectif légal étant les 7 EPCI créés au cours de l'année 2017 mentionnés ci-dessus consécutivement aux fusions.

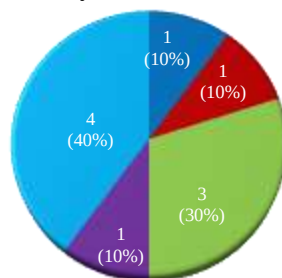
**Répartition collectivités territoriales et EPCI n'ayant pas atteint l'objectif légal de primo-nominations en 2017
en fonction de la durée de réalisation leur cycle de 5 nominations**



- 5 ans (cycle de nominations débuté en 2013*)
- 3 ans (cycle de nominations débuté en 2015**)
- 1 an (cycle de nominations accompli au cours de l'année 2017***)

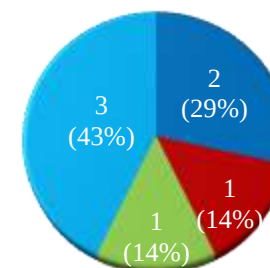
- 4 ans (cycle de nominations débuté 2014*)
- 2 ans (cycle de nominations débuté en 2016**)

Répartition des collectivités territoriales et EPCI soumis au versement d'une pénalité financière en raison d'une unité manquante selon la durée de leur cycle de 5 nominations



- 5 ans (cycle de nominations débuté en 2013*)
- 4 ans (cycle de nominations débuté 2014*)
- 3 ans (cycle de nominations débuté en 2015**)
- 2 ans (cycle de nominations débuté en 2016**)
- 1 an (cycle de nominations accompli au cours de l'année 2017***)

Répartition des collectivités territoriales et EPCI soumis au versement d'une pénalité financière en raison de deux unités manquantes selon la durée de leur cycle de 5 nominations ****



- 5 ans (cycle de nominations débuté en 2013*)
- 4 ans (cycle de nominations débuté 2014*)
- 3 ans (cycle de nominations débuté en 2015**)
- 1 an (cycle de nominations accompli au cours de l'année 2017***)

* taux légal de 20% de primo-nominations de personnes de chaque sexe

** taux légal de 30% de primo-nominations de personnes de chaque sexe

*** à compter de 2017, taux légal de 40% de primo-nominations de personnes de chaque sexe

**** aucune collectivité territoriale et aucun EPCI soumis au versement d'une pénalité financière en raison de deux unités manquantes n'a débuté son cycle de nominations en 2016

S'agissant du détail par collectivité territoriale ou EPCI et par type d'emploi :

Les régions, les départements et les communes ayant achevé ou accompli leur cycle de 5 nominations au cours de l'année 2017 présentent des taux de primo-nominations féminines importants : 50% des agents primo-nommés dans les régions sont des femmes, 46% dans les départements et 48% dans les communes alors que seules 25% des primo-nominations intervenues dans les emplois de direction des EPCI ont concerné des femmes.

Si les résultats relatifs aux communes confirment le constat posé précédemment⁵⁵ relatif à l'ouverture de leurs emplois de direction aux femmes, les chiffres relatifs aux départements et régions doivent être nuancés au regard du faible nombre de primo-nominations intervenues dans ces collectivités territoriales :

- 2 agents, 1 femme et 1 homme ont été primo-nommés dans les deux régions ayant achevé leur cycle de nominations ;
- 13 agents, 6 femmes et 7 hommes ont fait l'objet d'une primo-nominations dans les 9 départements ayant achevé leur cycle de nominations.

Concernant les emplois, le constat posé ci-dessus⁵⁶ sur la plus grande accessibilité des emplois de DGA aux femmes semble également se confirmer : 35% des DGA primo-nommés sont des femmes mais elles ne représentent que 27% des primo-nominations dans les emplois de DGS.

La quasi absence de vivier féminin explique l'absence de primo-nominations féminines dans les emplois de directeur général des services techniques.

⁵⁵ cf. paragraphe III.C.1

⁵⁶ *Idem*

L'évolution des primo-nominations dans les emplois de direction des collectivités territoriales et EPCI ayant achevé et/ou réalisé au moins un cycle complet depuis l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées

Régions	2013 Aucune région		2014 1 région		2015 3 régions		2016 13 régions		2017 2 régions	
	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
DGS			0	0%	3	33%	12	8%	1	0%
DGA			5	0%	12	25%	95	35%	1	100%
DGST			0	0%	0	0%	1	0%	0	0%
Total	0	0%	5	0%	15	27%	108	31,5%	2	50%

Départements	2013 1 département		2014 2 départements		2015 8 départements		2016 13 départements		2017 9 départements	
	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
DGS	0	0%	1	0%	8	0%	14	7%	2	0%
DGA	7	28,5%	9	56%	32	28%	51	37%	11	55%
DGST	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	7	28,5%	10	50%	40	23%	65	31%	13	46%

Communes de plus de 80.000 habitants	2013 1 commune (Ville de Paris)		2014 9 communes		2015 3 communes		2016 14 communes		2017 8 communes	
	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
DGS ⁵⁷	5	20%	22	36%	11	45%	14	21%	9	56%
DGA ⁵⁸	9	78%	41	41,5%	8	50%	69	42%	31	45%
DGST			1	0%	0	0%	5	0%	0	0%
Total	14	27%	64	39%	19	47%	88	36%	40	48%

EPCI de plus de 80.000 habitants	2013 Aucun EPCI		2014 4 EPCI		2015 14 EPCI		2016 20 EPCI		2017 22 EPCI	
	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes	Total	% de femmes
DGS			2	0%	15	20%	22	9%	14	14%
DGA			19	21%	56	32%	102	40%	86	28%
DGST			1	0%	1	0%	5	20%	4	0%
Total			22%	22%	72	29%	129	34%	104	25%

⁵⁷ Les directeurs des administrations parisiennes sont assimilés à aux directeurs généraux des services

⁵⁸ Les sous-directeurs des administrations parisiennes sont assimilés aux directeurs généraux adjoints des services

Chapitre V : La fonction publique hospitalière

A. Les emplois de la fonction publique hospitalière entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Emplois de type 1

- Emplois de directeur général de centre hospitalier universitaire et de centre hospitalier régional

Emplois de type 2

- Emplois fonctionnels de directeur d'hôpital (DH), de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S) et de directeur de soins (DS)
- Emplois de D3S sur échelon fonctionnel

B. Les chiffres-clés

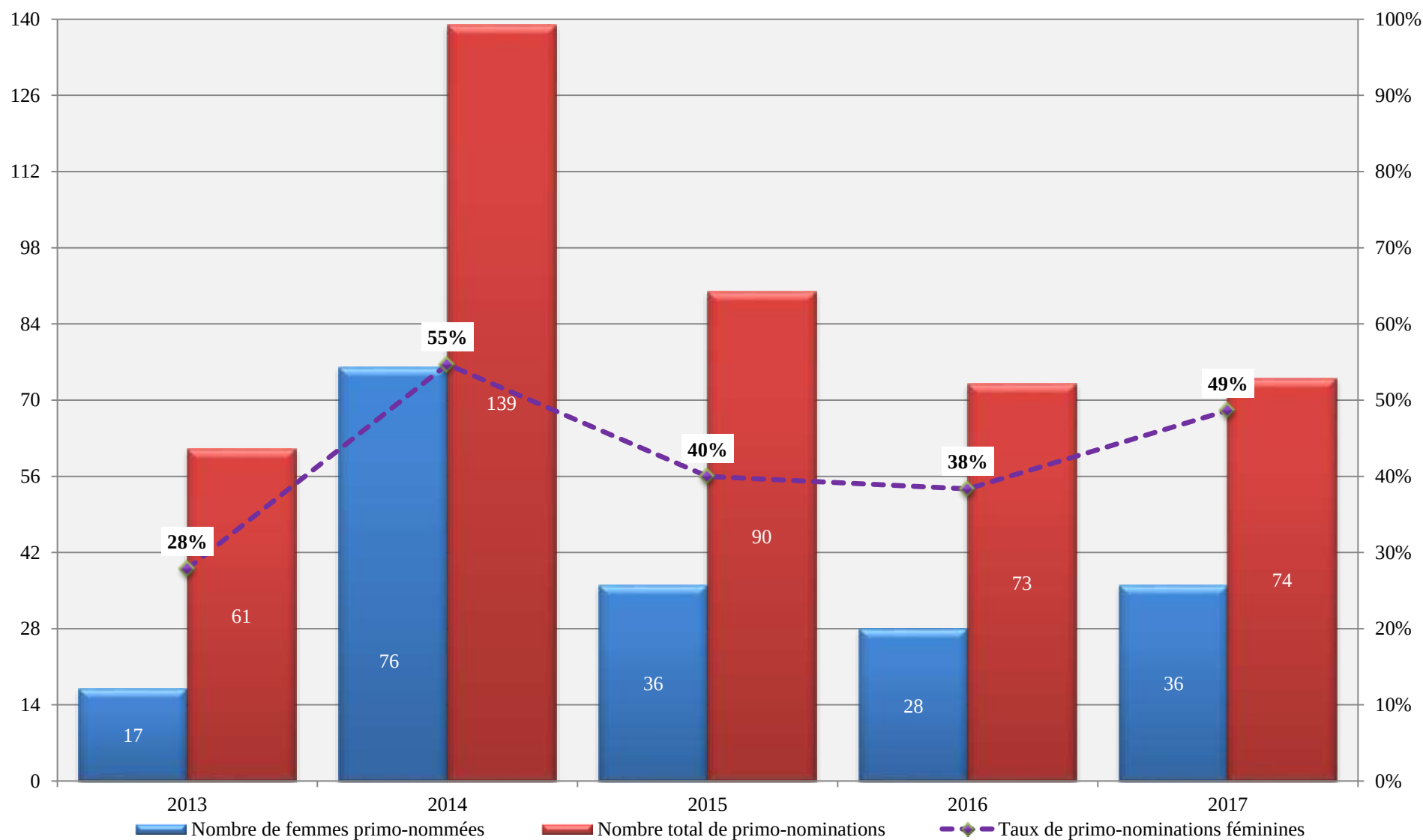
Chiffres-clés pour l'année 2017



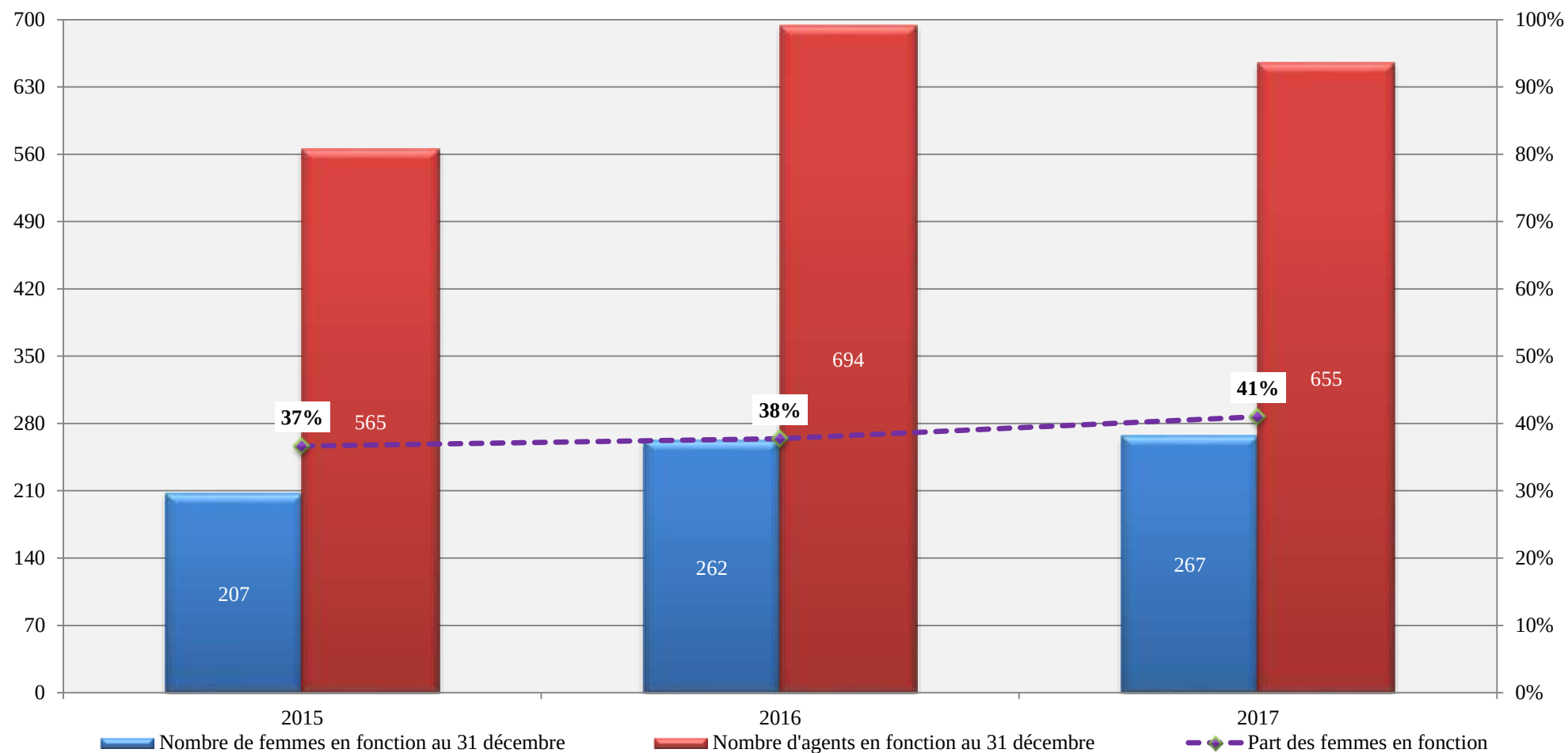
Évolution entre 2013 et 2017

Emplois	Types d'emploi	Taux de nominations féminines					Taux de primo-nominations féminines					Part des femmes en fonction au 31 décembre		
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Directeurs généraux CHU-CHR	1	13%	33%	70%	0%	29%	25%	40%	63%	0%	25%	37%	35%	38%
Emplois fonctionnel DH	2	15%	32%	17%	19%	30%	27%	36%	20%	26%	38%	21%	23%	35%
Emplois fonctionnels D3S		0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	25%
Emplois fonctionnels DS		-	70%	83%	89%	71%	-	72%	80%	86%	71%	69%	71%	72%
Emplois D3S sur échelon fonctionnel		32%	17%	63%	46%	64%	31%	22%	67%	50%	67%	51%	46%	51%

Evolution du taux de primo-nominations féminines dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique hospitalière entre 2013 et 2017



**Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique hospitalière
entre 2015⁵⁹ et 2017⁶⁰**



⁵⁹ Les données relatives au nombre d'agents en fonction au 31 décembre sont disponibles à partir de 2015.

⁶⁰ Effectifs au 31 décembre hors emplois vacants.

C. La fonction publique hospitalière : un nombre global de primo-nominations quasiment paritaire

Le taux de primo-nominations féminines de la fonction publique hospitalière atteint 49% en 2017, soit 11 points de plus qu'en 2016 et 9 points au-dessus de l'objectif légal.

Ce taux élevé repose notamment sur la progression importante du taux de primo-nominations féminines effectuées sur les emplois de directeur d'hôpital qui concentrent 75% des nominations et 57% des primo-nominations réalisées dans la fonction publique hospitalière en 2017. Le taux de primo-nominations féminines atteint 38% sur ces emplois, en progression de 12 points par rapport à 2016.

Outre le volontarisme des établissements publics recruteurs, cette évolution s'appuie sur la féminisation progressive du corps des directeurs d'hôpital, principal vivier de ces emplois. En effet, les femmes représentaient 48% du corps au 1^{er} janvier 2018 contre 41% au 1^{er} janvier 2014.

Ce vivier devrait assurer un taux de primo-nominations féminines sur les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital autour de 40% et contribuer ainsi à maintenir le taux global de la fonction publique hospitalière à un bon niveau dans les années à venir.

Par ailleurs, à l'instar des années précédentes, les taux de primo-nominations féminines effectués sur les emplois de directeur des soins et sur les emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel sont supérieurs à 50% et participent de manière importante au taux élevé de primo-nominations féminines dans la fonction publique hospitalière.

Enfin, on observe que les nominations effectuées en 2017 ont permis d'augmenter de 3 points par rapport à 2016 la part des femmes occupant l'ensemble de ces emplois.

1. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 1

DG CHU-CHR	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	30	31	32
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	37%	35%	38%
Nombre de nominations	8	6	10	4	7
<i>Dont part de femmes</i>	13%	33%	70%	0%	29%
Nombre de primo-nominations	4	5	8	4	4
<i>Dont part de femmes</i>	25%	40%	63%	0%	25%

En 2017, 2 nominations sur 7 dont une primo-nomination ont bénéficié à des femmes sur les emplois de directeur général de CHU-CHR.

Ces emplois de cadre dirigeant étaient occupés à 38% par des femmes au 31 décembre 2017, une proportion identique aux années 2015 et 2016.

2. Les nominations et les primo-nominations dans les emplois de type 2

a. Les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital (DH)

Emplois fonctionnels de DH	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	303	319	320
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	21%	23%	35%
Nombre de nominations	123	81	101	134	116
<i>Dont part de femmes</i>	15%	32%	17%	19%	30%
Nombre de primo-nominations	41	45	54	38	42
<i>Dont part de femmes</i>	27%	36%	20%	26%	38%

S'agissant des emplois fonctionnels de directeur d'hôpital, le taux de primo-nominations féminines atteint 38% en 2017, son plus haut niveau depuis le début de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées.

Les primo-nominations et, plus largement, les nominations effectuées en 2017 ont des conséquences sur la part relative des 320 emplois fonctionnels de directeur d'hôpital occupés par des femmes qui, au 31 décembre 2017, était de 35% contre 23% en 2016.

b. Les emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)

Emplois fonctionnels de D3S	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	2	4	4
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	0%	0%	25%
Nombre de nominations	0	2	0	0	2
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%	50%
Nombre de primo-nominations	0	2	0	0	2
<i>Dont part de femmes</i>	0%	0%	0%	0%	50%

Le faible nombre d'emplois fonctionnels de directeurs des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux ne permet pas d'analyse pertinente quant aux nominations et primo-nominations.

Il faut, toutefois, noter que la primo-nomination féminine effectuée en 2017 sur ces emplois est la première nomination féminine réalisée depuis le début de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées.

c. Les emplois fonctionnels de directeur des soins

Emplois fonctionnels de directeur des soins	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	83	84	88
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	69%	71%	72%
Nombre de nominations	0	81	12	9	17
<i>Dont part de femmes</i>	0%	70%	83%	89%	71%
Nombre de primo-nominations	0	78	10	7	14
<i>Dont part de femmes</i>	0%	72%	80%	86%	71%

En 2017, les taux de nominations féminines et de primo-nominations féminines sur les emplois fonctionnels de directeur des soins sont supérieurs à 70%. Cette tendance observée depuis 2014 conduit à une forte proportion de femmes sur ces emplois, 72% au 31 décembre 2017.

La prépondérance des femmes s'explique par leur présence majoritaire dans le corps des directeurs des soins, vivier principal de ces emplois. Elles représentent, en effet, 74% des effectifs de ce corps au 1^{er} janvier 2018.

Le dispositif des nominations équilibrées vise, à partir de 2017, à obtenir 40% minimum de primo-nominations pour chacun des deux sexes sur certains emplois. Par conséquent, l'objectif reste une représentation équilibrée des deux sexes sur l'ensemble des postes.

d. Les emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel

Emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social sur échelon fonctionnel	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre	-	-	147	256	211
<i>Dont part de femmes</i>	-	-	51%	46%	51%
Nombre de nominations	19	12	19	28	14
<i>Dont part de femmes</i>	32%	17%	63%	46%	64%
Nombre de primo-nominations	16	9	18	24	12
<i>Dont part de femmes</i>	31%	22%	67%	50%	67%

En 2017, 64% des nominations et deux tiers des primo-nominations sur ces emplois ont bénéficié à des femmes.

Ces chiffres contribuent au maintien d'une parité s'agissant de l'occupation de ces emplois, parité observée depuis 2015.

Contributions

Ce rapport a été élaboré à partir des contributions et données transmises par l'ensemble des départements ministériels, la Mission cadres dirigeant (MCD) du Secrétariat général du Gouvernement, de la direction générale des collectivités locales (DGCL), la direction générale de l'offre de soins (DGOS) et le centre national de gestion (CNG).

Sa rédaction a été réalisée et coordonnée par le bureau de l'encadrement supérieur et des politiques d'encadrement (Bureau 4ESPE) de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et plus particulièrement par :

- Yann LE CORRE (rédacteur en chef)
- Fanny FRANCES
- Claire BALARESQUE
- Elisabeth de COUËSSIN
- Marine HAYEM (Stagiaire IRA de Bastia)
- Xavier MAROTEL
- Patricia PESON
- Pierre PROFIZI
- Benjamin THIEULIN

Les autres contributeurs :

- **La DGCL pour le suivi de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans la fonction publique territoriale :**
 - Aude PLUMEAU
 - Jean-Marc LESCURE
 - Nathalie GAILLARD
- **La DGOS et le CNG pour le suivi de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans la fonction publique hospitalière :**
 - Odile BRISQUET
 - Alban NIZOU
- **La MCD du Secrétariat général du Gouvernement pour le suivi spécifique et mensuel des emplois dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement :**
 - Florence MEAUX
 - Marie NIEDERGANG
 - Christophe CALCAGNI

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

Ce rapport a été élaboré à partir des contributions de l'ensemble des ministères, de la mission Cadres dirigeants, des collectivités locales, et des établissements hospitaliers.

Il a pour objectif d'interroger le constat de cet ouvrage récent, en analysant les résultats obtenus quatre ans après la mise en place du dispositif des quotas de primo-nominations par sexe sur les emplois de dirigeants et de direction de la fonction publique.

RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFF. 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. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés aux stratégies et politiques de ressources humaines et d'emploi dans la fonction publique. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique - encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité - cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le *Répertoire interministériel des métiers de l'État* (Rime), des guides ponctuels comme *L'apprentissage dans la fonction publique de l'État*, ou encore des kits d'outils pratiques comme celui sur *Les instances médicales dans la fonction publique*, en font ainsi partie.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.