

Bilan statistique de l'égalité professionnelle femmes – hommes 2018

Rapport de situation
comparée

Ressources
humaines



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
ET DES FINANCES

MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

BILAN STATISTIQUE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES – HOMMES

2018

RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE

SOMMAIRE

Panorama général	5
Les effectifs des ministères économiques et financiers	7
Les femmes dans les effectifs payés	11
Les femmes par catégorie	11
Les femmes par statut	11
L'évolution du taux de féminisation	15
Les femmes dans l'encadrement supérieur*	16
La pyramide des âges	17
Les personnels en situation de handicap	20
Les mouvements de personnel	21
Les recrutements externes	22
La mobilité	27
Les départs définitifs	30
Les départs temporaires	32
La carrière	34
Les femmes dans les promotions	35
La féminisation des jurys	40
La rémunération	41
Les femmes et la formation	43
Les conditions de vie au travail	48
Le temps de travail	49
Le temps partiel	49
Le compte épargne temps (CET)	51
Les accidents du travail	53
Les absences	54
Lexique	56

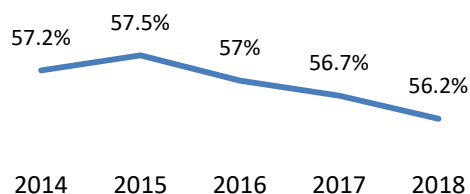
Panorama général

Les effectifs ministériels

Taux de féminisation 2018 : 56,2%

Agents payés	138 067
Femmes	77 661
Hommes	60 406

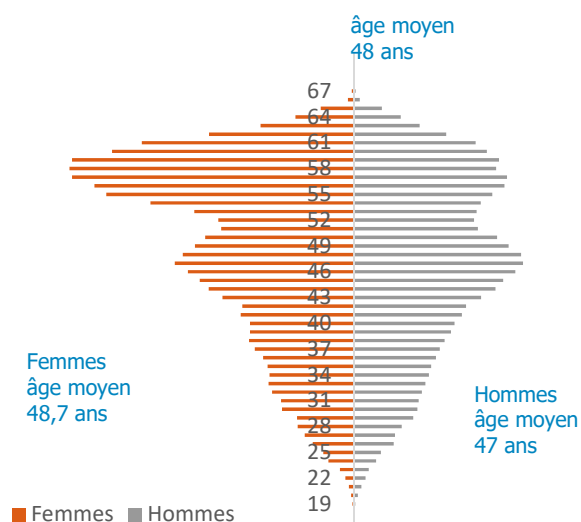
Évolution du taux de féminisation des effectifs des MEF depuis 2014



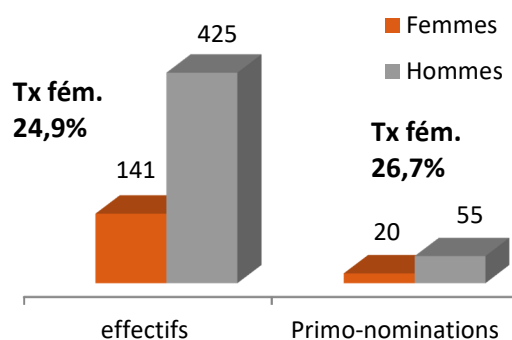
Taux de féminisation par catégorie

	Femmes	Hommes	Taux fém.
Cat A+	893	2 155	29,3%
Cat A	20 839	20 322	50,6%
Cat B	32 340	22 893	58,6%
Cat C	23 589	15 036	61,1%

Pyramide des âges



Les femmes dans les emplois de direction



Les indicateurs de l'égalité professionnelle

INDICATEUR « FEMMES PROPOSEES / FEMMES PROMUES AU CHOIX DE B EN A EN 2018 »

Proposées* Promues
58,7% 64,2%

INDICATEUR « FEMMES PROPOSEES / FEMMES PROMUES AU CHOIX AU PRINCIPALAT EN 2018 »

Proposées* Promues
44,8% 56,2%

INDICATEUR** « POURCENTAGE DE FEMMES PRESIDENTES DE JURYS EN 2018 »

40,6 %

INDICATEUR** « POURCENTAGE DE FEMMES MEMBRES DE JURYS EN 2018 »

47,8 %

* Les agents proposés sont les agents promouvables retenus par l'administration, ayant, le cas échéant, fait acte de candidature.

** Indicateurs ministériels diversité et égalité professionnelle 2018.

Panorama général

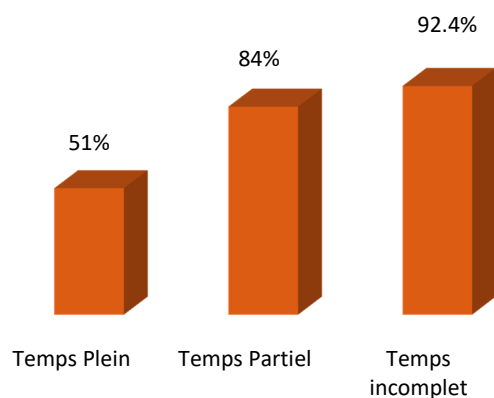
La rémunération

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut (en ETPT)

	Hommes	Femmes	Moyenne
Titulaires civils	3 130,92€	2 822,95€	2 960,90€
Contractuels	3 322,12€	1 989,96€	2 384,47€
Ouvriers	2 584,72€	2 288,34€	2 462,49€

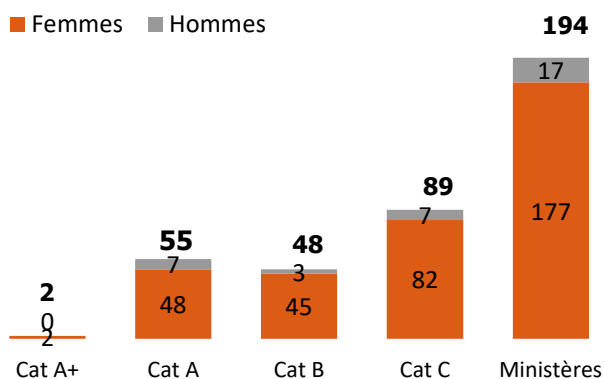
Le temps de travail

Taux de féminisation selon le type de temps de travail



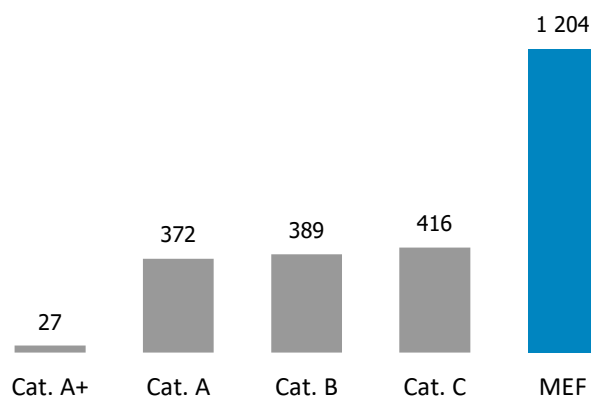
Le congé parental

■ Femmes ■ Hommes



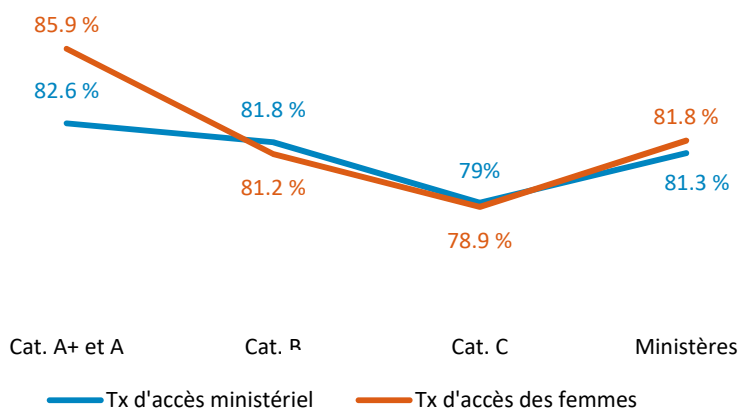
Le congé de paternité et d'accueil du jeune enfant

Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant par catégorie



La formation

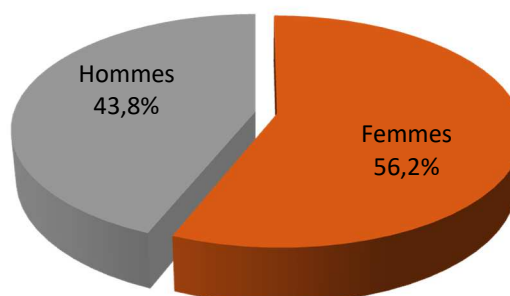
Taux d'accès, par catégorie, des femmes aux formations continues



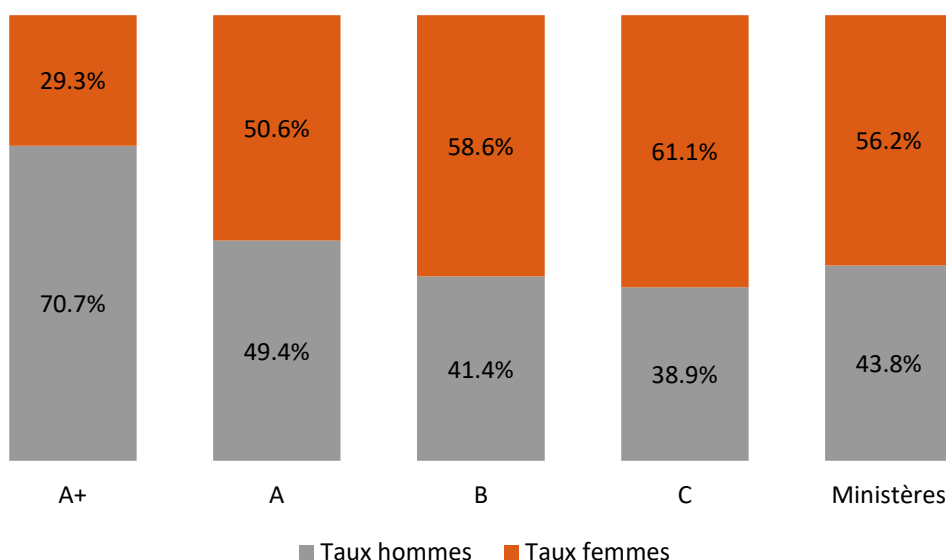
Les effectifs des ministères économiques et financiers

Les femmes dans les effectifs payés

Femmes	Hommes	Total
77 661	60 406	138 067
56,2 %	43,8 %	100%



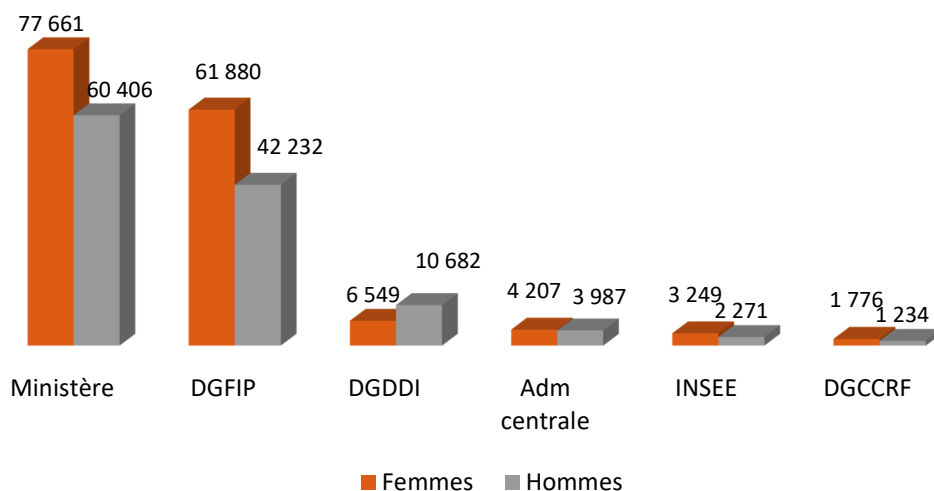
Les femmes par catégorie



Les femmes par statut

		A+	A	B	C	Moyenne
Titulaires	Titulaires civils	26,4%	50,8%	58,6%	59,7%	55,9%
	Militaires	14,3%	33,3%	-	-	16,7%
Non-titulaires	Ouvriers de l'Etat	-	-	-	38,6%	38,6%
	Contractuels	45,1%	43,7%	50,3%	74,9%	58,7%
	Agents de droit local	-	-	-	57,5%	57,5%
	« Berkani »	-	-	-	93,3%	93,3%
Total		29,3%	50,6%	58,6%	61,1%	56,2%

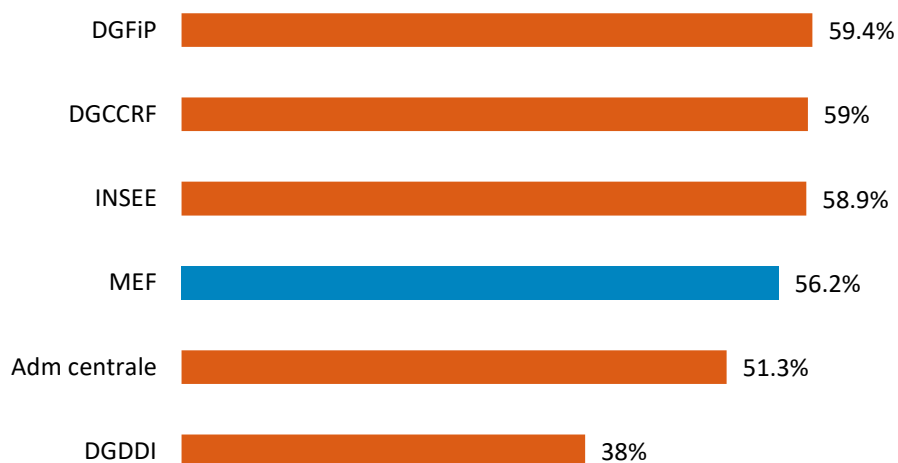
Les femmes par direction



Répartition des effectifs payés par direction, par sexe et par catégorie

	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Moyenne	
	% F	% H	% F	% H	% F	% H	% F	% H	% F	% H
DGFIP	27,5%	72,5%	51,8%	48,2%	62,2%	37,82%	64,2%	35,8%	59,4%	40,6%
DGDDI	23,3%	76,7%	42,1%	57,9%	36,4%	63,6%	37,7%	62,3%	38%	62%
Adm centrale (dont DG Trésor, IGF et SCL)	30%	70%	49,3%	50,7%	63,7%	36,3%	60,2%	39,8%	51,3%	48,7%
INSEE	32,8%	67,2%	44,3%	55,7%	60,2%	39,8%	75,7%	24,3%	58,9%	41,1%
DGCCRF	37%	63%	55,7%	44,3%	66,3%	33,7%	83,9%	16,1%	59%	41%
Ministères	29,3%	70,7%	50,6%	49,4%	58,6%	41,4%	61,1%	38,9%	56,2%	43,8%

Part des femmes dans les effectifs physiques payés par direction



Les femmes dans les structures de Centrale¹

	Femmes	Hommes	Total	% femmes
AIFE - Agence pour l'informatique financière de l'Etat	41	94	135	30,4%
CGE - Conseil général économie, industrie, énergie et technologies	47	104	151	31,1%
IGF - Inspection générale des finances	41	73	114	36%
CISIRH - Centre interministériel services informatiques RH	45	80	125	36%
CGEFI - Contrôle général économique et financier	102	153	255	40%
TRACFIN	68	89	157	43,3%
FAF - Agence française anticorruption	26	30	56	46,4%
DG Trésor - Direction générale du Trésor	604	682	1 286	47%
DB - Direction du Budget	184	195	379	48,5%
DAE - Direction des achats de l'Etat	36	38	74	48,6%
DGE - Direction générale des entreprises ²	686	651	1 337	51,3%
Autres services d'administration centrale ³	267	249	516	51,7%
SG - Secrétariat Général des ministères économiques et financiers	1 381	1 142	2 523	54,7%
Médiateurs	9	7	16	56,3%
SCL -Service Commun des Laboratoires	224	168	392	57,1%
DITP - Direction interministérielle de la transformation publique	43	30	73	58,9%
DGAFP - Direction générale Administration et Fonction publique	108	68	176	61,4%
DAJ - Direction des affaires juridiques	114	61	175	65,1%
Cabinet et bureau des cabinets	181	73	254	71,3%
Total général administration centrale	4 207	3 987	8 194	51,3%

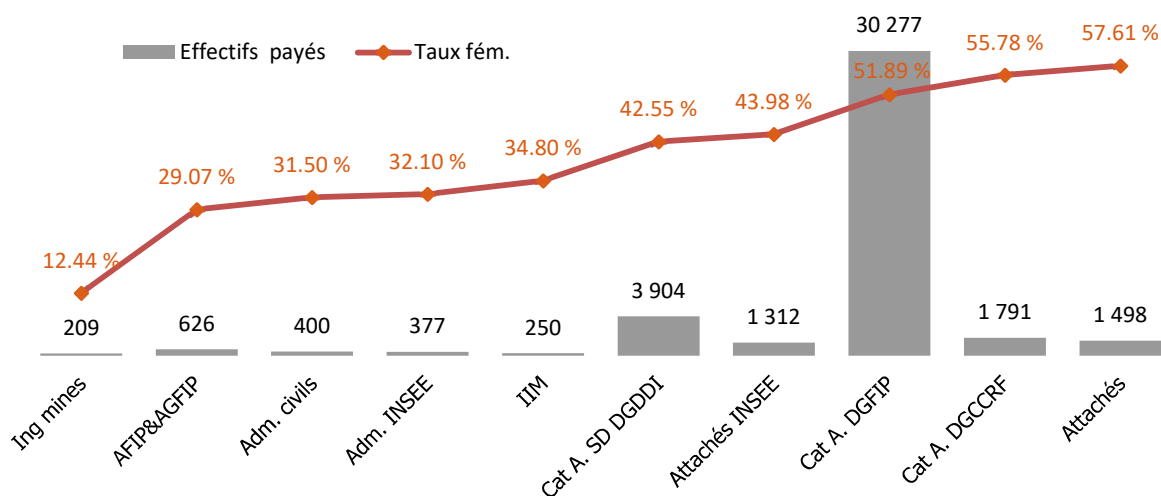
¹ Y inclus IGF, DG Trésor et SCL.

² Dont les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et les Directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (en Outre-mer) (DIECCTE).

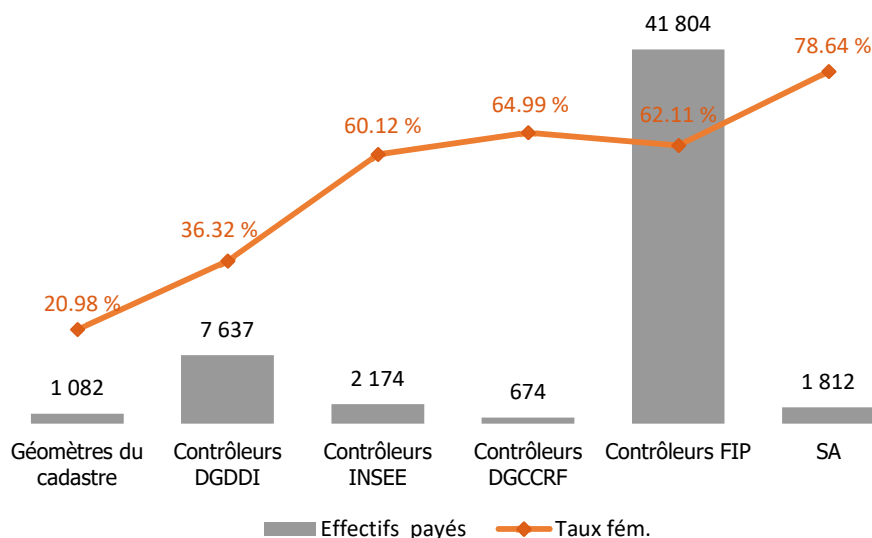
³ DNLF, agents en MAD sortante.

La part des femmes dans les principaux corps⁴

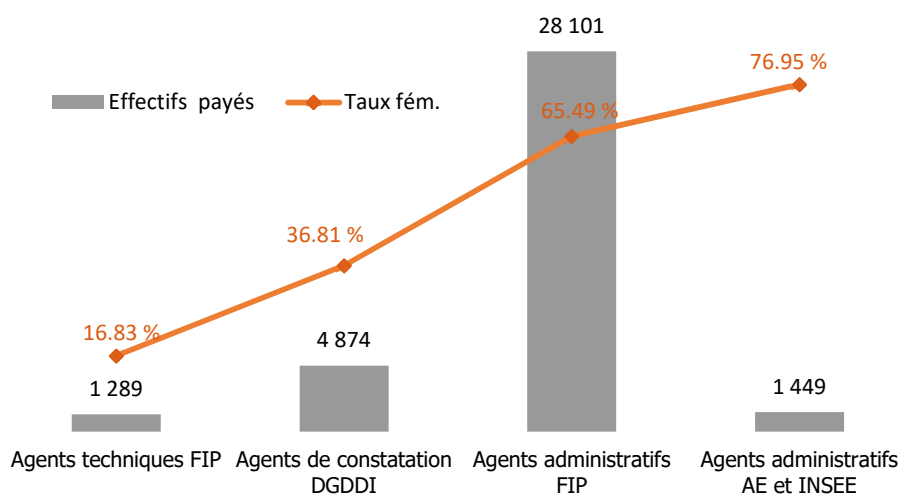
Effectifs payés des principaux corps de catégories A+ et A et taux de féminisation



Effectifs payés des principaux corps de catégorie B et taux de féminisation



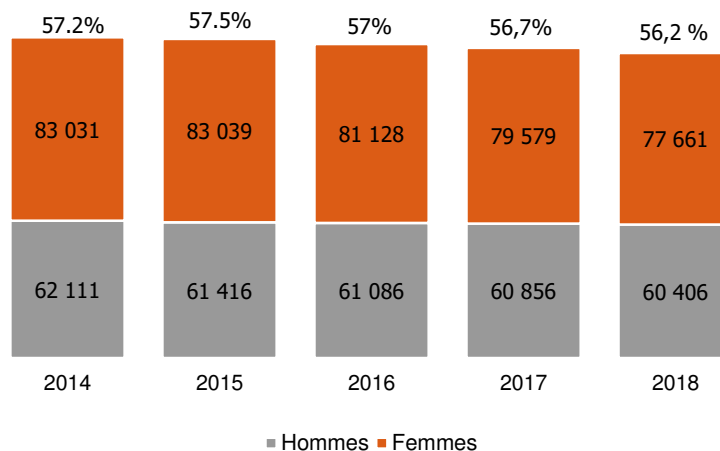
Effectifs payés des principaux corps de catégorie C et taux de féminisation



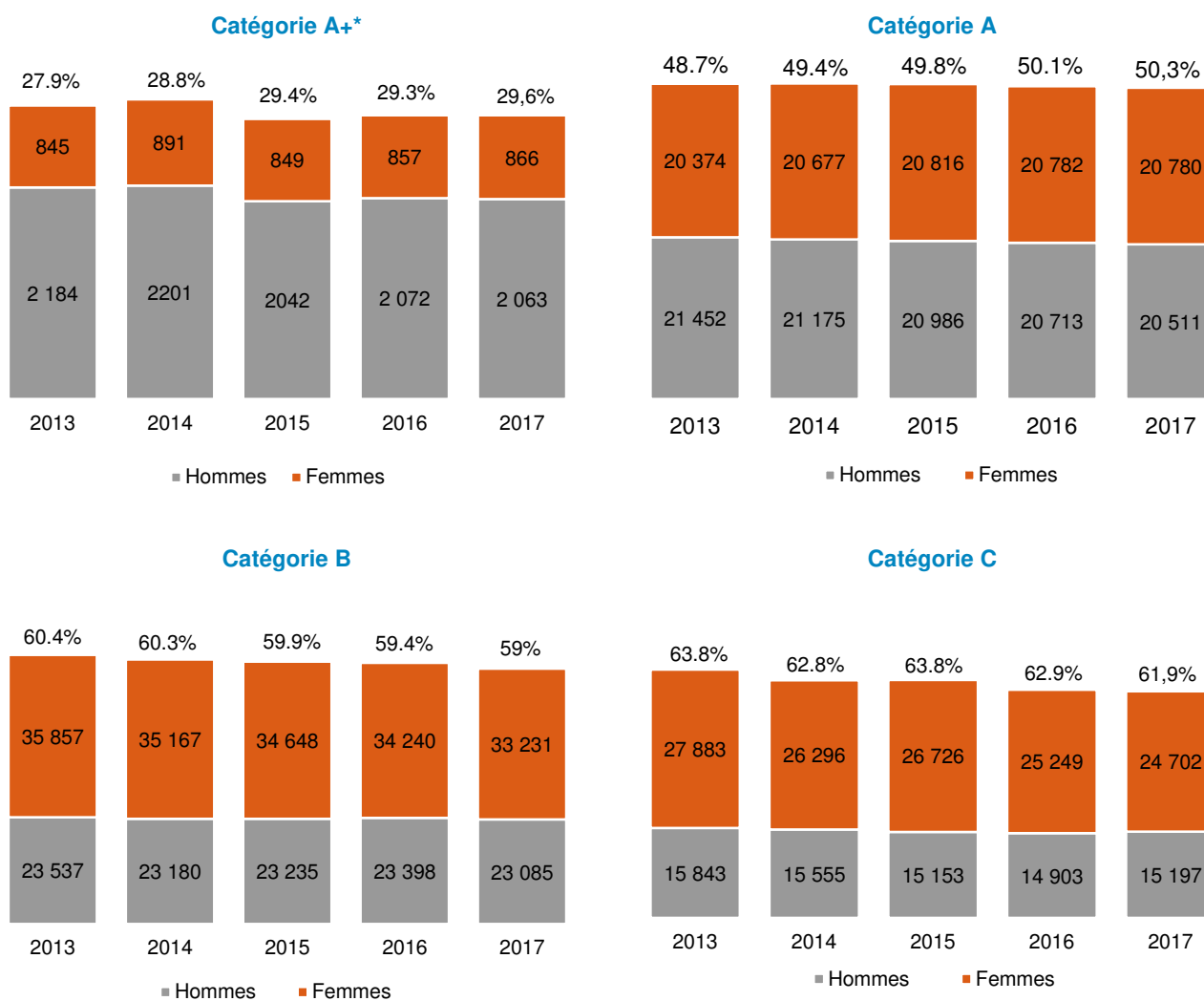
⁴ Hors agents nommés à un poste fonctionnel.

L'évolution du taux de féminisation

Évolution du taux de féminisation et des effectifs payés par sexe depuis 2014

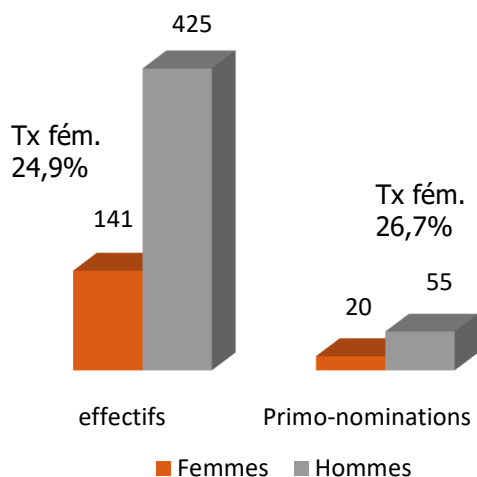


Evolution du taux de féminisation des effectifs payés par catégorie et par sexe depuis 2014

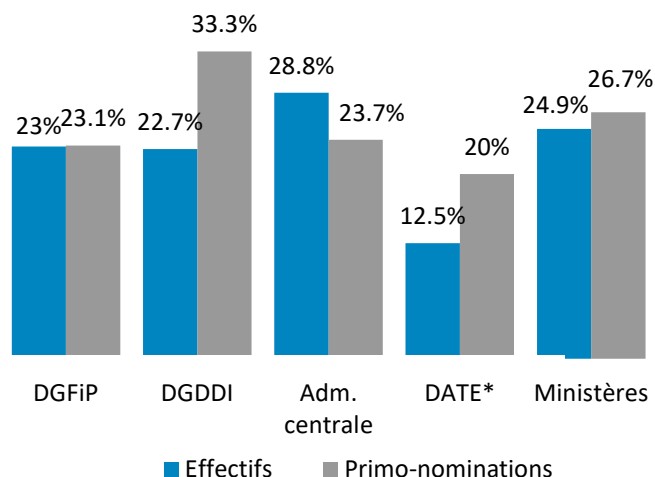


Les femmes dans l'encadrement supérieur*

La répartition genrée des cadres supérieurs et cadres supérieurs primo-nominés en 2018



Part des femmes dans les effectifs de l'encadrement supérieur et les nominations de l'encadrement supérieur par structure



*DATE : il s'agit d'emplois fonctionnels de cadres supérieurs des MEF affectés en direction de l'administration territoriale de l'État.

L'évolution des femmes cadres supérieures

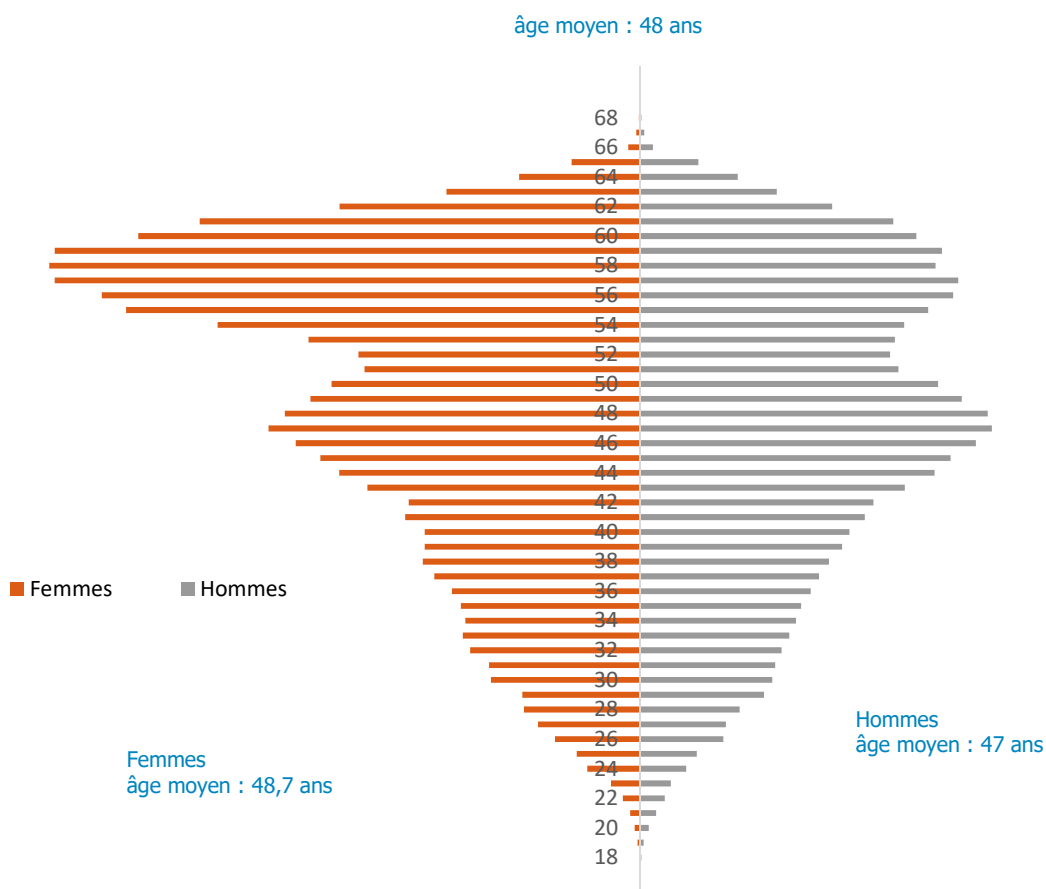
Evolution de la part des femmes dans l'encadrement supérieur⁵ et dans les primo-nominations depuis 2014

	Emplois et types d'emplois d'encadrement supérieur au 31/12/N				Nominations en année N			
	H	F	Total	Taux	H	F	Total	Taux
2014								
MEF	628	172	800	21,5%	79	28	107	26,2%
2015*								
MEF	584	172	756	22,8 %	72	40	112	35,7%
2016*								
MEF	629	200	829	24,1 %	76	36	112	32,1%
2017								
MEF	614	196	810	24,2 %	105	37	142	26,1%
2018								
MEF	425	141	566	24,9 %	55	20	75	26,7 %

*L'article 56 de la loi du 12 mars 2012 modifiée prévoit un taux de nomination de 30 % pour les années 2015 et 2016

⁵ Définition issue du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

La pyramide des âges



L'âge moyen

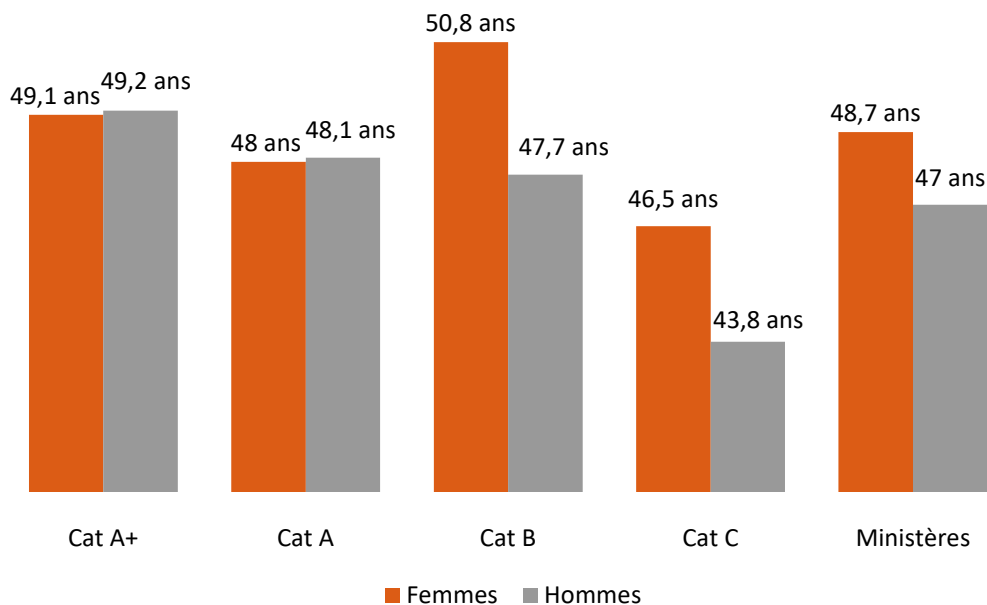
Age moyen des effectifs physiques payés par catégorie, statut et sexe

	A+		A		B		C		Age moyen par statut		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Moyenne
Titulaires civils⁶	49,9	50,3	48,2	48,3	50,8	47,8	46,2	43,8	48,8	47,1	48
Militaires	36	39,2	55	52	-	49	-	-	45,5	43,9	44,2
Ouvriers de l'Etat	-	-	-	-	-	-	51,9	52,4	51,9	52,4	52,2
Contractuels (PACTE et enquêteurs de l'INSEE)	46,6	41,3	38,1	41	42,1	39,2	46,7	42,1	44,4	41,2	43,1
Agents de droit local	-	-	-	-	-	-	39,7	44,4	39,7	44,4	41,7
« Berkani »	-	-	-	-	-	-	55,2	51	55,2	51	54,9
Total	49,1	49,2	48	48,1	50,8	47,7	46,5	43,8	48,7	47	48

⁶ (y inclus stagiaires)

La structure démographique

Age moyen des effectifs physiques payés par catégorie et par sexe

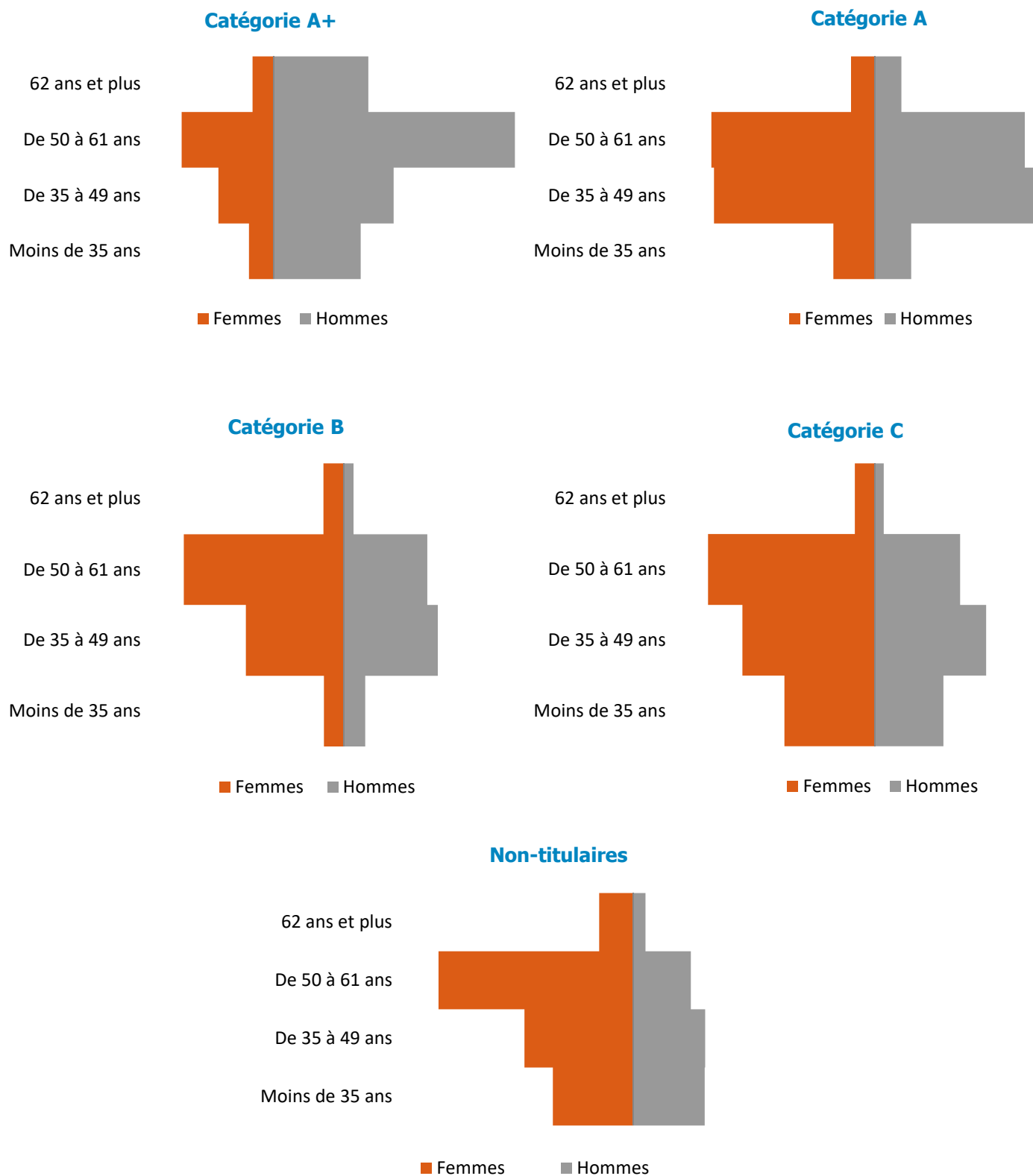


Age médian⁷ des effectifs physiques payés par catégorie, statut et sexe

	A+		A		B		C		Age médian par statut		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Médiane
Titulaires civils (y inclus stagiaires)	53	54	49	49	53	48	48	45	51	48	49
Militaires	36	34	55	53	-	49	-	-	46	47	47
Ouvriers de l'Etat	-	-	-	-	-	-	51	52	51	52	51
Contractuels	48	40	35	39	42	38	50	45	46	40	44
Agents de droit local	-	-	-	-	-	-	39	45	39	45	41
« Berkani »	-	-	-	-	-	-	56	52	56	52	56
Total	52	53	49	48	53	48	48	45	51	48	49

⁷ L'âge médian est l'âge qui divise les effectifs en deux groupes égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

Les hommes et les femmes par tranche d'âge et par catégorie



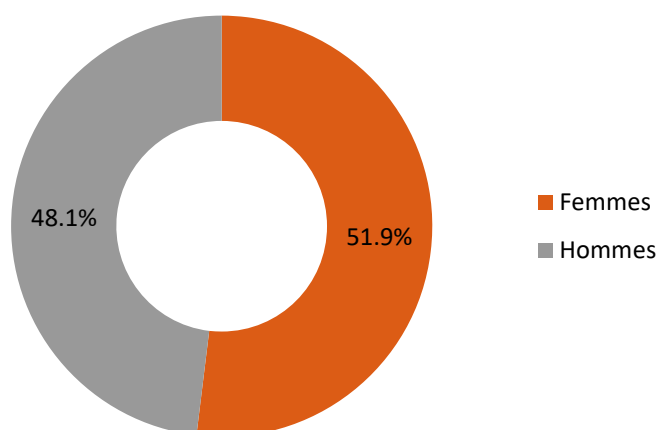
Les personnels en situation de handicap

Les personnels en situation de handicap

Effectifs physiques des personnes en situation de handicap par statut et par sexe au 1^{er} janvier 2017

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Contractuels	Apprentis	Total
Femmes	845	1 839	2 127	47	7	4 865
Hommes	874	1 802	1 800	27	4	4 507
Total	1 719	3 641	3 927	74	11	9 372

Répartition des personnes en situation de handicap par sexe



Les recrutements de personnels en situation de handicap

Agents recrutés en 2018 comme travailleurs reconnus handicapés par catégorie et par sexe⁸

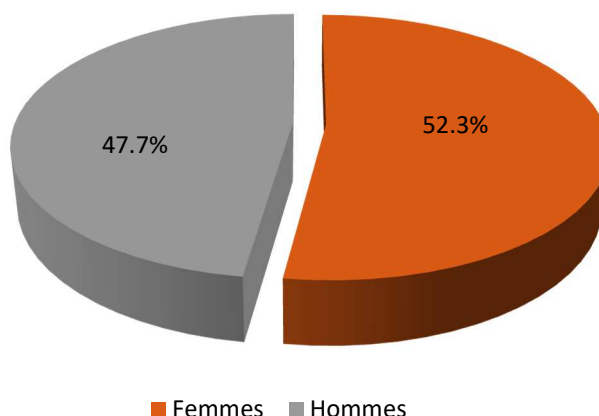
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		
F	H	F	H	F	H	F	H	Total
21	11	18	10	108	30	147	51	198

⁸ Agents recrutés par voie contractuelle avec vocation à titularisation au bout d'un an selon l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat.

Les mouvements de personnel

Les recrutements externes

Répartition des recrutements par sexe



Les recrutements externes par modalité de recrutement par sexe

	Femmes	Hommes	Total	Tx Fém.
Concours externe	1 978	1 966	3 944	50,2%
Contractuels (CDD)	178	165	343	51,9%
Recrutements handicapés article 27 84-16	147	51	198	74,2%
Recrutement sans concours ⁹	112	62	174	64,4%
PACTE	110	58	168	65,5%
Accueils en détachement suite à concours interne pour les agents non issus du MEF	121	61	182	66%
Emplois réservés ¹⁰	8	36	44	18,2%
Contractuels (CDI)	14	16	30	46,7%
Autres ¹¹	6	14	20	30%
Intégration directe d'agents relevant de corps extérieurs au MEF	4	13	17	23,5%
3 ^{ème} voie ¹²	1	1	2	50%
Tous recrutements confondus	2 679	2 443	5 122	52,3%

⁹ Recrutement des fonctionnaires de catégorie C, pour l'accès au premier grade des corps, lorsque leur statut particulier le prévoit, (article 22c de la loi 84-16).

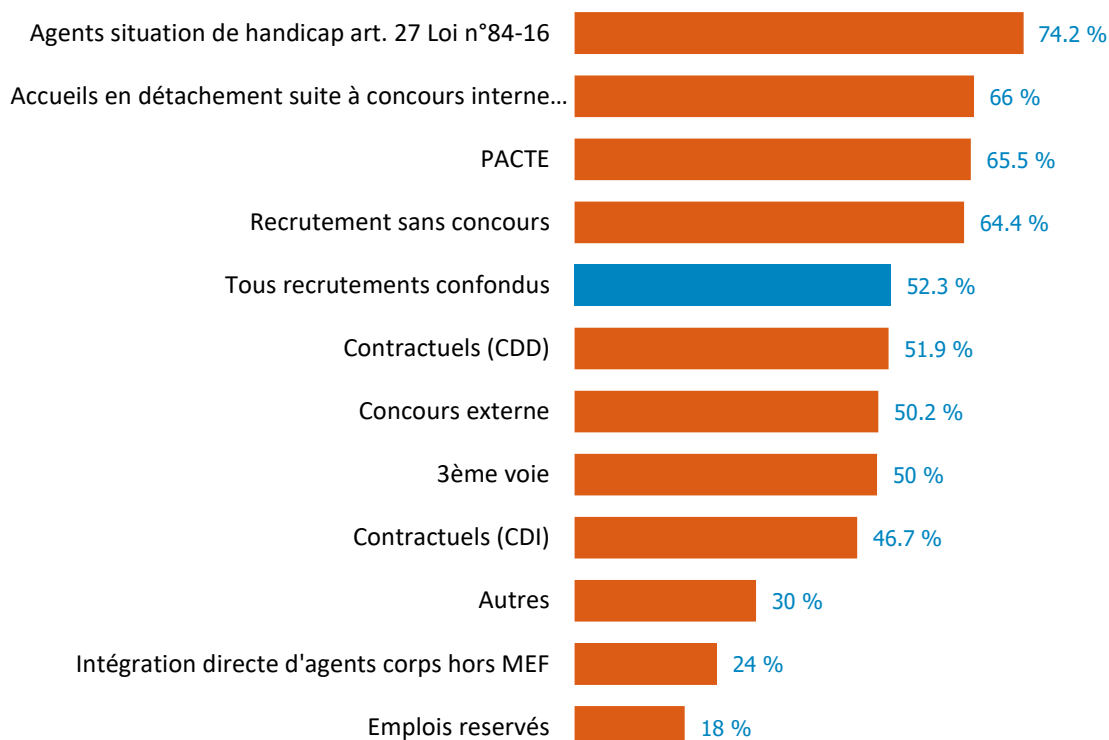
¹⁰ Article L, 242-1 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

¹¹ Recrutements sur titres, nominations à la décision du gouvernement, militaires, autres mesures

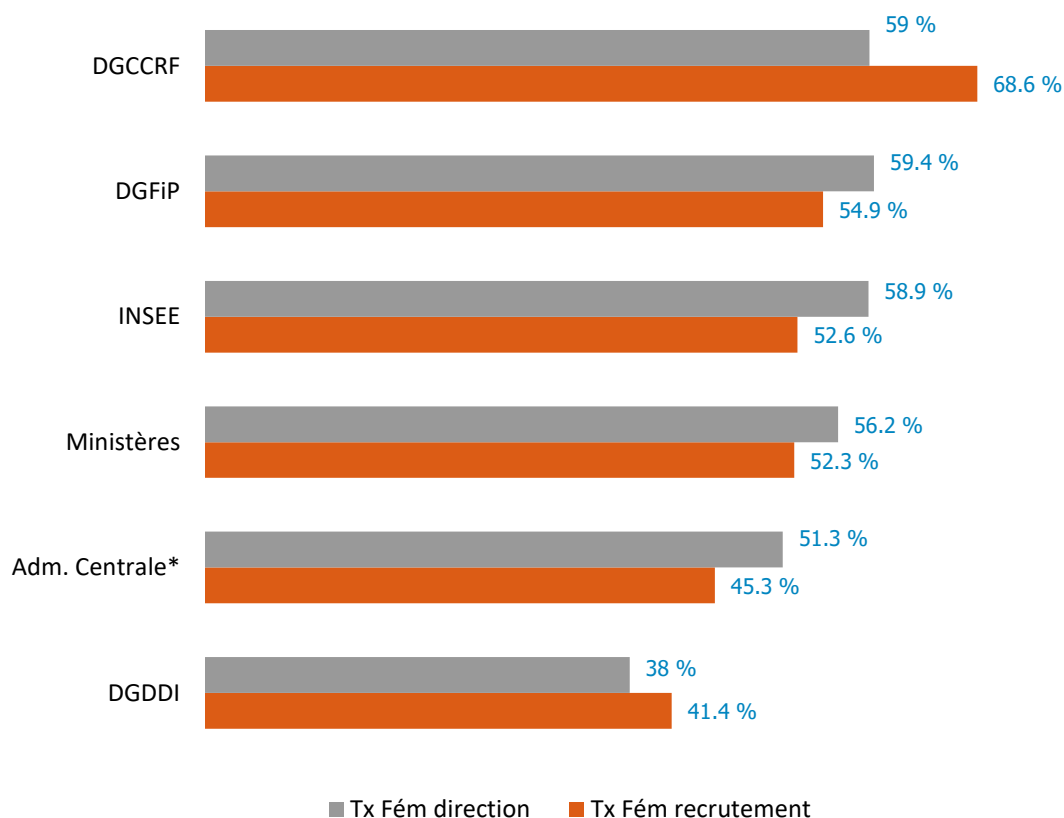
¹² Les concours de troisième voie sont ouverts aux candidats justifiant de 4 ans d'une ou plusieurs activités professionnelles (contrat de droit privé) en rapport avec le grade concerné.

Les recrutements

Part des femmes recrutées par modalité de recrutement

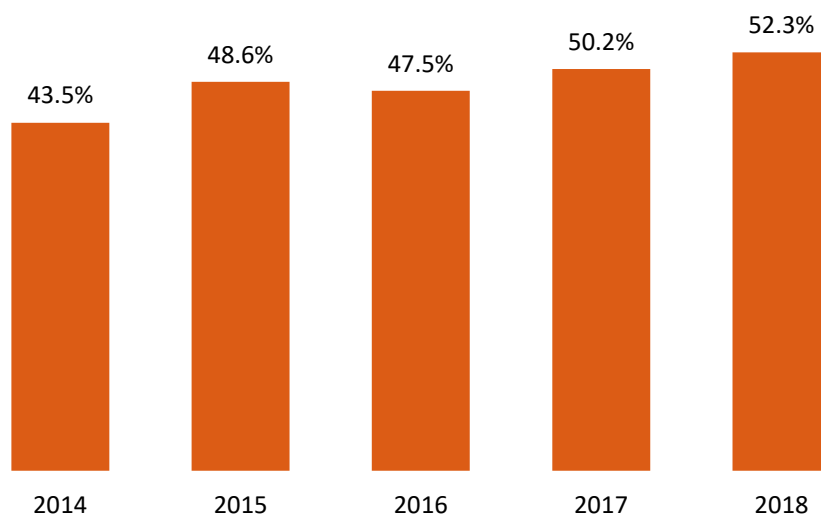


Part des femmes dans les recrutements externes et dans les effectifs physiques payés par direction



*dont IGF, DG Trésor et SCL

Evolution de la part des femmes dans les recrutements externes depuis 2014



Evolution de la part des femmes dans les recrutements externes par modalité de recrutement depuis 2014

	2014	2015	2016	2017	2018
Concours externes ¹³	51,1%	46%	47 %	48,9%	50,2%
3ème voie ¹⁴	100 %	-	50%	-	50%
Accueils en détachement suite à réussite à un concours interne pour les agents non issus du MEF	49%	45,2%	46,3%	57,4%	66%
Intégration directe d'agents relevant de corps extérieurs au MEF	-	69,8%	40%	60%	23,5%
PACTE	60,8%	72,7 %	66,3%	65,4%	65,5%
Contractuelles CDD ¹⁵	39,5 %	60,5%	53,5%	51,6%	51,9%
Contractuelles CDI	-	-	33,3%	70,6%	46,7%
Recrutements sans concours ¹⁶	10,5 %	22,7%	12%	48,7%	64,4%
Emplois réservés ¹⁷	-	32,1%	21,8%	14%	18,2%
Autres ¹⁸	34,1%	21,7%	20%	19,4%	30%
Agents en situation de handicap recrutés par voie contractuelle au titre de l'article 27 de la loi 84-16	-	-	71,6%	76,2%	74,2%
Tous recrutements confondus	43,5 %	48,6%	48,1 %	50,2%	52,3%

¹³ Sont comptabilisés ici les candidats reçus sur liste principale

¹⁴ Les concours de troisième voie sont ouverts aux candidats justifiant de 4 ans d'une ou plusieurs activités professionnelles (contrat de droit privé) en rapport avec le grade concerné

¹⁵ Hors contractuels au sens de l'article 27 de la loi n°84-16

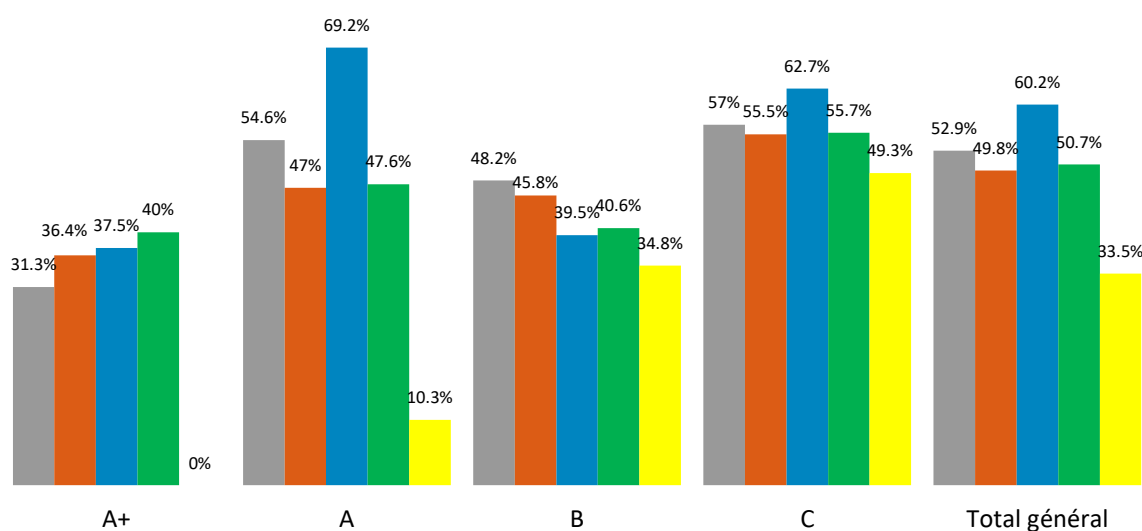
¹⁶ Recrutement des fonctionnaires de catégorie C, pour l'accès au premier grade des corps, lorsque leur statut particulier le prévoit (article 22c de la loi 84-16)

¹⁷ Article L394 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre

¹⁸ Recrutements sur titres, nominations à la décision du gouvernement, militaires, autres mesures.

Les hommes et les femmes lauréat(e)s de concours externes admis en 2018

Part des femmes inscrites, présentes, admissibles et reçues, aux concours externes par catégorie



■ Inscrites ■ Présentes ■ Admissibles ■ Admises (Listes principales) ■ Admises (Listes complémentaires)

Répartition et taux de réussite des candidats aux concours externes par sexe

	Inscrits	Présents ¹⁹	Admissibles	Admis (LP)	Admis (LC)	Tx de réussite ²⁰
Femmes	38 300	17 766	4 271	1 699	843	9,56%
Hommes	38 642	19 567	4 234	1 655	695	8,46%
INSEE*	5 876	1 857	2 236	90	981	
Total	82 818	39 190	10 741	3 444	2 519	8,79%

*Pas de répartition par sexe. Dont le concours commun avec l'éducation nationale.

¹⁹ Candidats présents : présents aux épreuves de présélection quand il y en a, sinon présents aux épreuves.

²⁰ Candidats reçus sur listes principale /candidats présents aux épreuves.

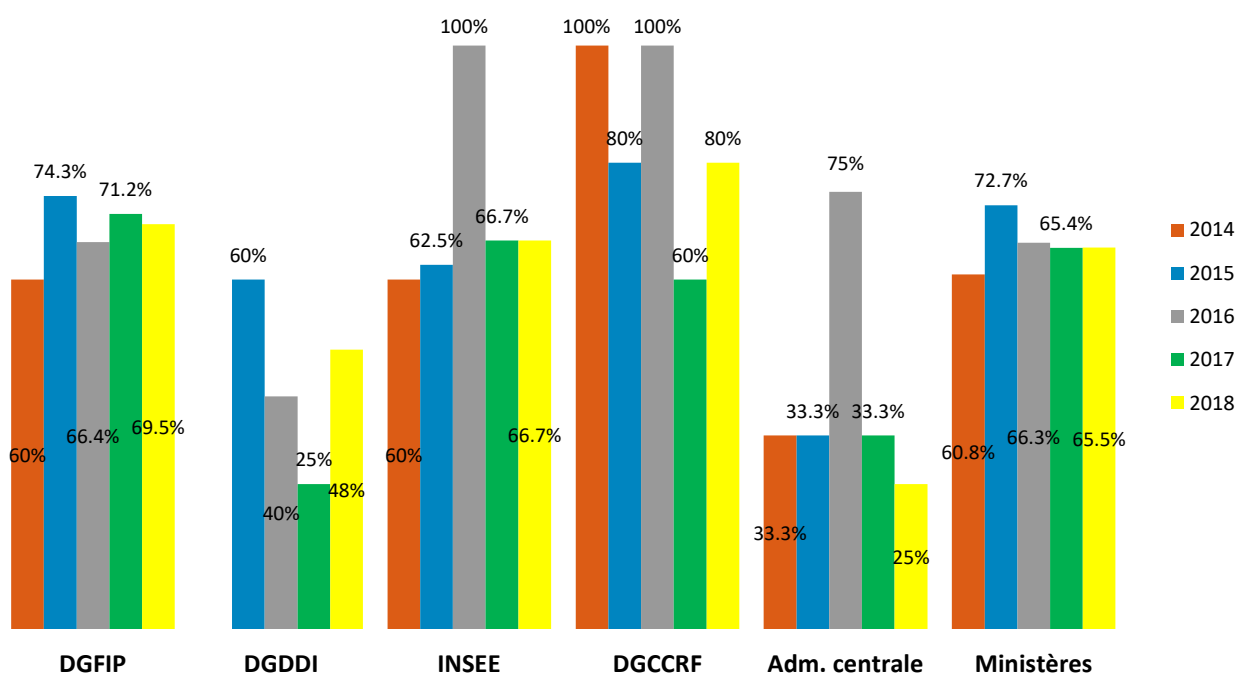
Les autres types de recrutements externes

Mises à disposition (entrantes externes), accueils en détachement et intégrations directes par sexe et par catégorie

	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Mise à disposition entrante	16	41	57	33	32	65	21	22	43	16	9	25	190
Accueil en détachement d'agents relevant de corps extérieurs aux MEF	1	3	4	16	29	45	28	16	44	85	38	123	216
Intégration directe d'agents relevant de corps extérieurs aux MEF	1	8	9	2	5	7	1	-	1	-	-	-	17
Total	18	52	70	51	66	117	50	38	88	19	12	31	423

Les PACTE

Evolution de la part des femmes recrutées par la voie du PACTE par direction depuis 2014



La mobilité

Taux de mobilité par sexe et par type de mobilité sur l'ensemble des effectifs

	Femmes	Hommes	Moyenne
Taux de mobilité géographique	5,6%	7,1%	6,2%
Taux de mobilité fonctionnelle	5%	4,5%	4,8%
Taux de mobilité catégorielle (promotion)	2,4%	2%	2,2%
Taux de mobilité structurelle (changement d'employeur au sein de la FPE)	3,1%	4,3%	3,6%
Taux de mobilité statutaire ²¹	4,1%	5,7%	4,8%

Part des agents en mobilité parmi les agents promus²² (mobilité entrante/mobilité sortante)

Motifs	Agents promus	Part agents en mobilité ²³ entrante ²⁴	Part agents en mobilité** sortante
Concours interne	1 813	1,8%	0,38%
Examen/concours professionnel	1 735	0,17%	0,57%
Promotion au choix	6 461	0,23%	3,52%
Tour extérieur	6	83,3%-	-

Mobilités sortantes par motif, par catégorie et par sexe

	A+		A		B		C		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F+H
Détachements sortants	198	694	604	768	319	250	149	78	1 270	1 790	6 120
Affectation dans une autre administration (PNA sortante)	91	229	369	451	165	97	42	20	667	797	2 928
Mise à disposition sortante	13	54	144	235	241	190	112	58	510	537	2 094
Total	302	977	1 117	1 454	725	537	303	156	2 447	3 124	11 142

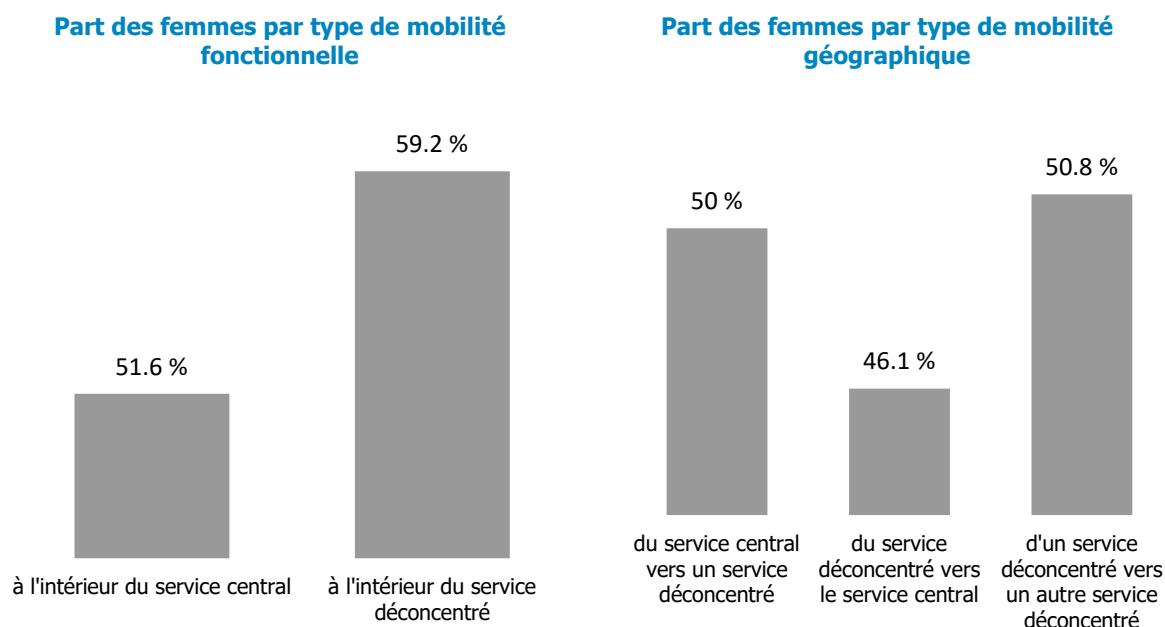
²¹ Détachements sortants, MAD sortantes, hors-cadres, disponibilités, congés parentaux. (cf. enquête TEMS).

²² Rapport entre les agents en mobilité au numérateur et l'ensemble des agents promus au dénominateur.

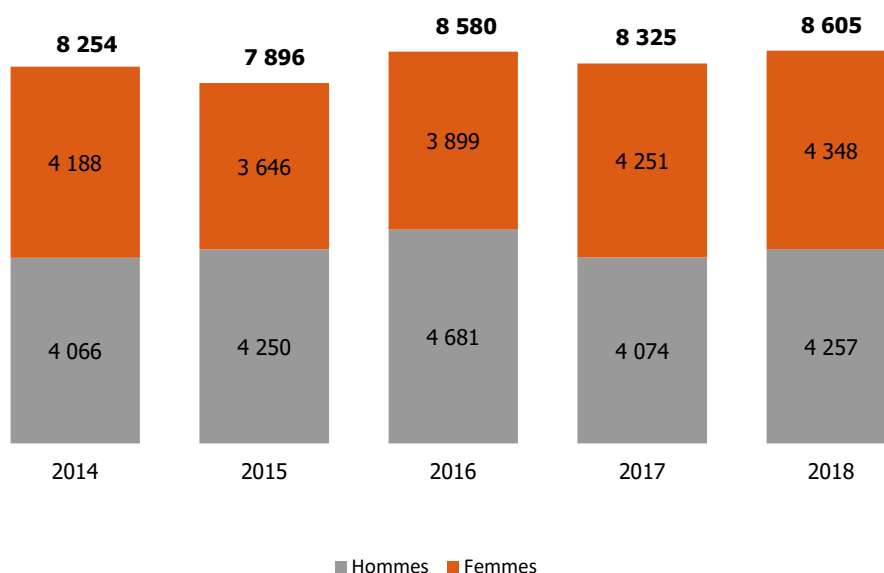
²³ Par rapport à la direction gestionnaire de corps.

²⁴ Seuls les agents en détachement entrant sont pris en compte.

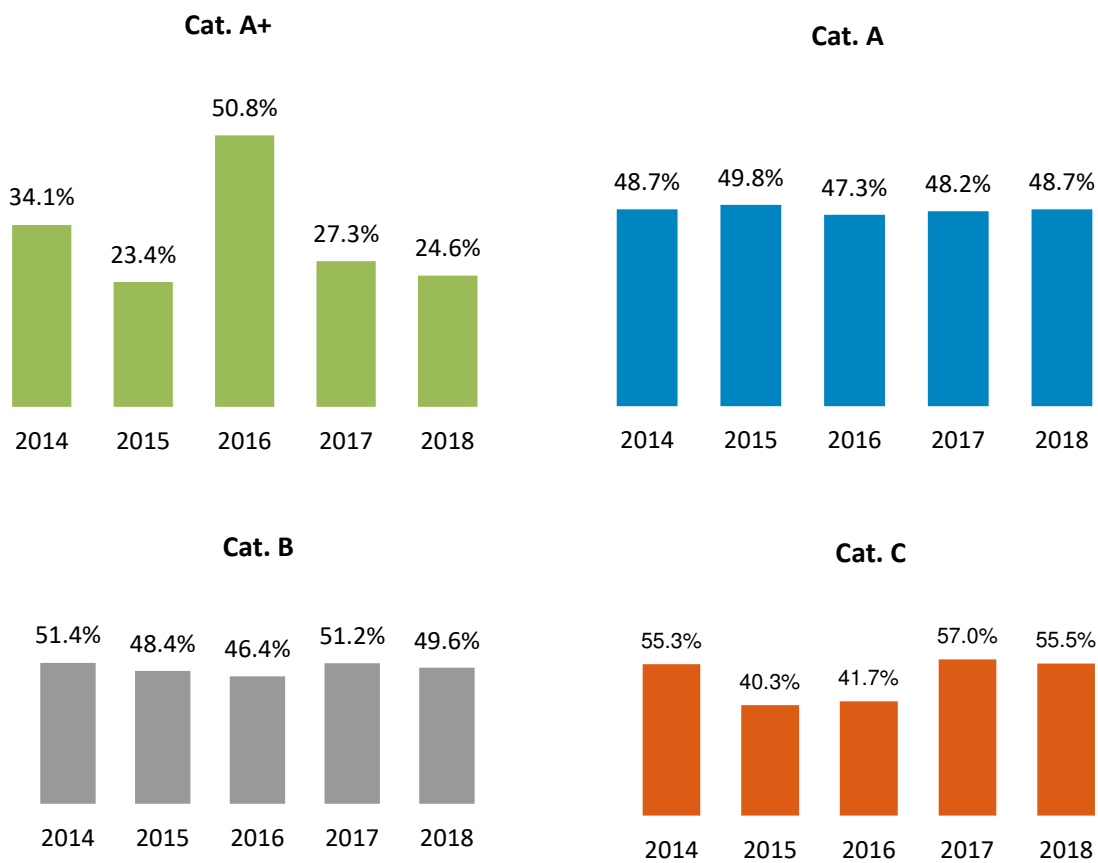
La mobilité géographique et fonctionnelle



Evolution de la mobilité géographique au sein des MEF par sexe depuis 2014

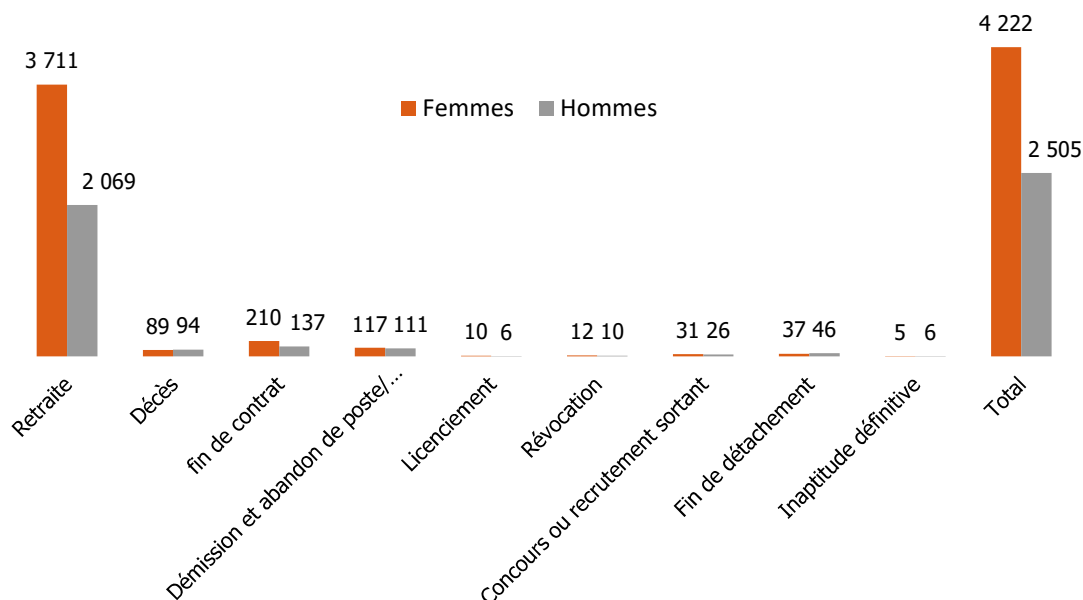


Evolution de la part des femmes dans la mobilité géographique, par catégorie depuis 2014



Les départs définitifs

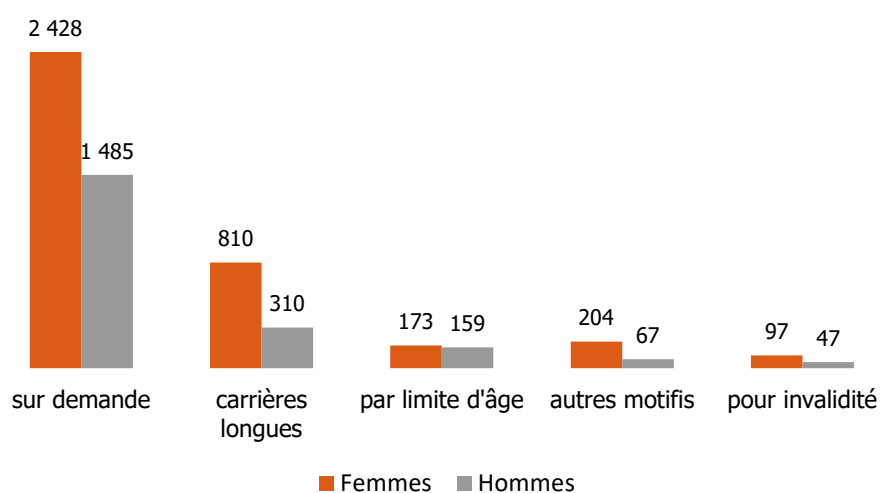
Départs définitifs par motif et par sexe (titulaires et non-titulaires)



Les départs à la retraite

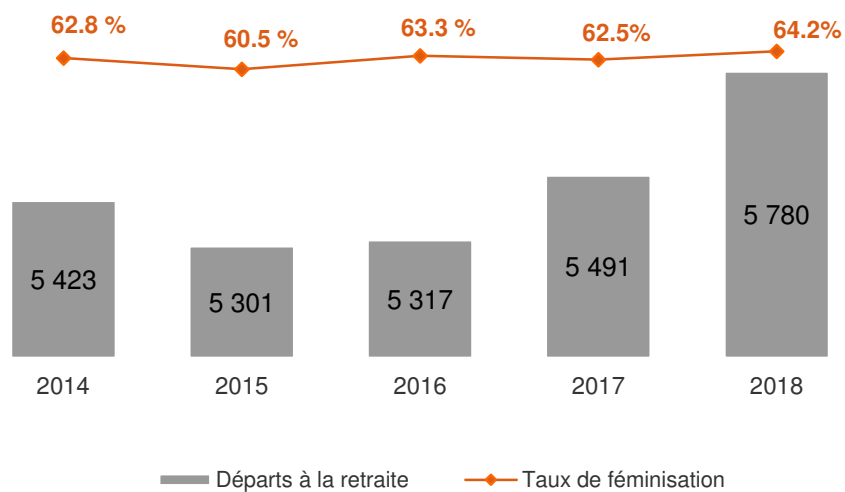
Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement en 2018 : 6 358²⁵

Départs à la retraite selon le motif et par sexe

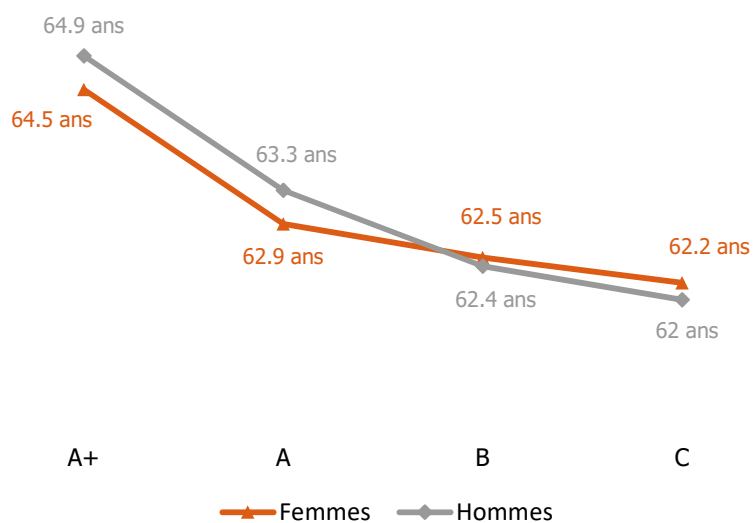


²⁵ Source : DGFIP (SRE). Service des retraites de l'État, base des pensions 2018. L'écart avec les 5 780 départs à la retraite est dû aux motifs suivants : agents radiés des cadres avant 2018, en disponibilité, mis à disposition ou en détachement lors de leur radiation.

Evolution du nombre et de la part des femmes dans les départs à la retraite depuis 2014



Age moyen des agents partis à la retraite par catégorie et par sexe



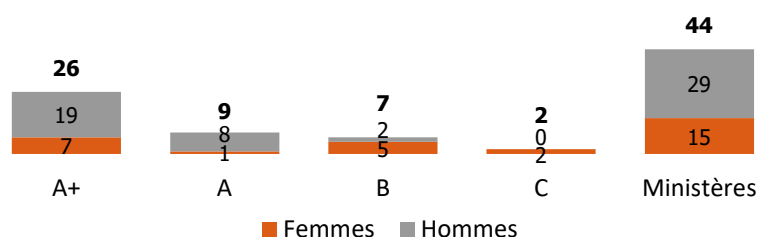
Les départs temporaires

Départs temporaires²⁶ par motif, par catégorie et par sexe

	A+		A		B		C		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F+H
Position hors cadres	7	19	1	8	5	2	2	-	15	29	44
Disponibilité	122	524	317	302	269	170	515	186	1 223	1 182	2 405
Congé parental	2	-	48	7	45	3	82	7	177	17	194
Total	131	543	366	317	319	175	599	193	1 415	1 228	2 643

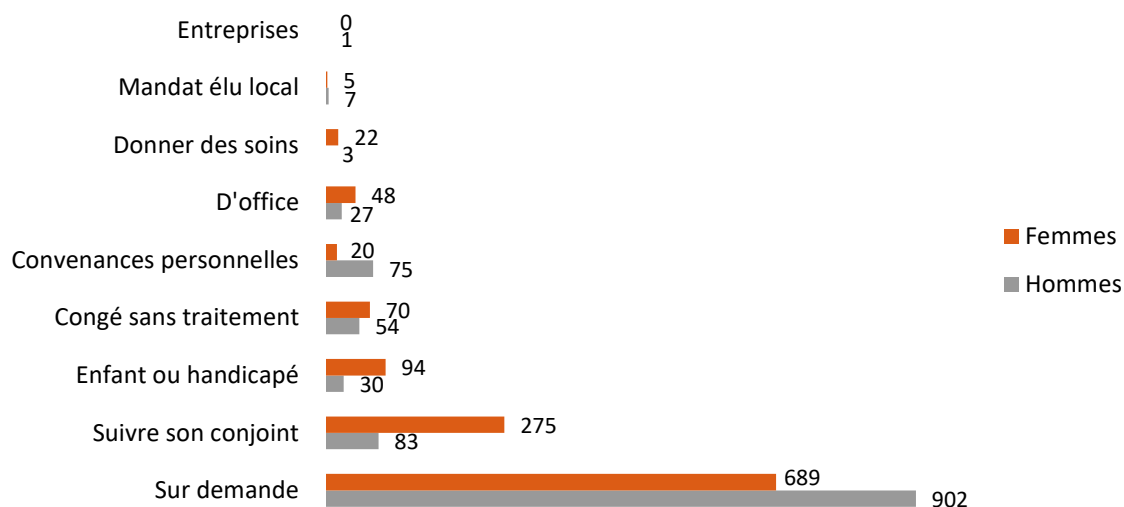
La position hors cadres

Agents en position hors cadre par sexe et par catégorie



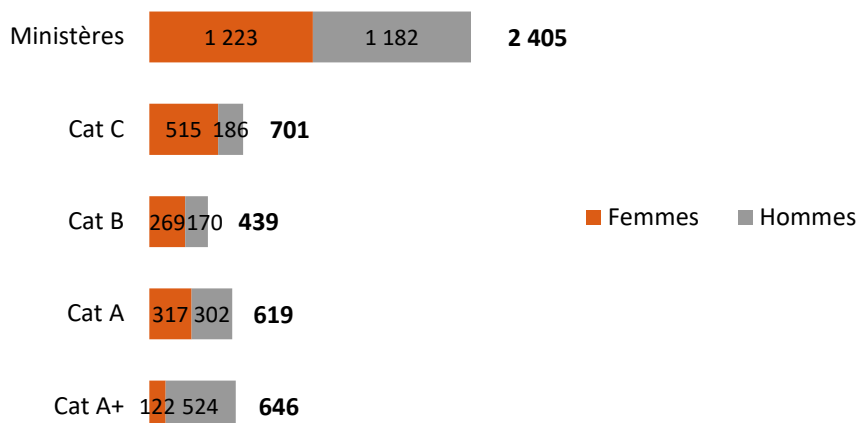
La disponibilité

Agents en disponibilité par sexe et par motif



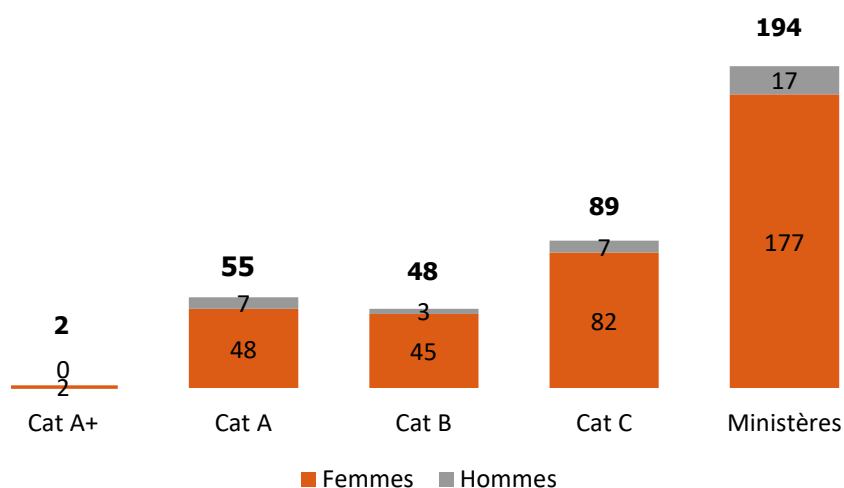
²⁶ y inclus les mouvements interdirectionnels.

Agents en disponibilité par sexe et par catégorie

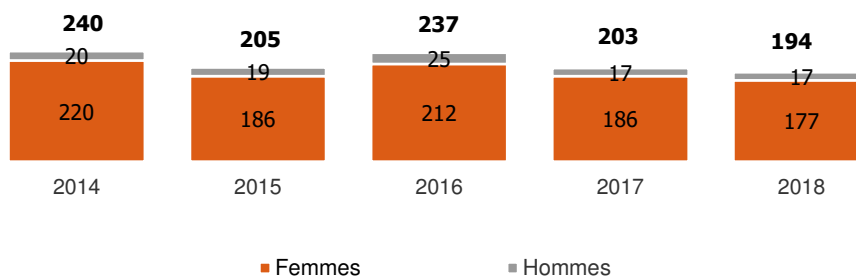


Le congé parental

Agents en congé parental par sexe et par catégorie



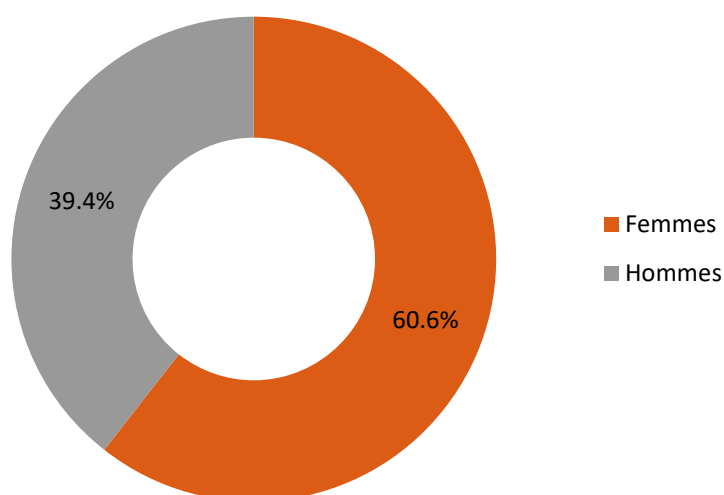
Evolution du nombre d'agents en congé parental par sexe depuis 2014



La carrière

Les femmes dans les promotions

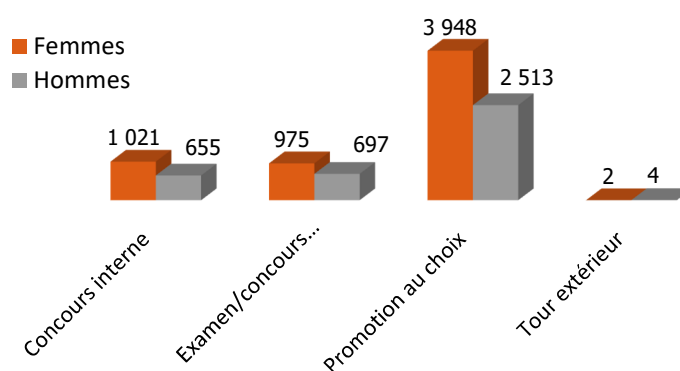
Répartition des effectifs promus par sexe



Part des femmes dans les promotions internes (corps et grades) selon la voie d'accès par sexe

	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Concours interne	1 021	655	1 676	60,9%
Examen/concours professionnel	975	697	1 672	58,3%
Promotion au choix	3 948	2 513	6 461	61,1%
Tour extérieur ²⁷	2	4	6	33,3%
Total	5 946	3 869	9 815	60,6%

Promotions internes (corps et grades) selon la voie d'accès et par sexe



²⁷ Administrateurs civils

Les femmes dans les promotions de corps

Promotions internes par changement de corps et par sexe

	Femmes	Hommes	Total	Tx fem.
Concours interne	1 021	655	1 676	60,9%
Examen professionnel	181	115	296	61,1%
Liste d'aptitude	591	307	898	65,8%
Tour extérieur	2	4	6	33,3%
Total	1 795	1 081	2 876	62,4%

Les femmes dans les promotions de grade

Promotions internes par avancement de grade et par sexe

	Femmes	Hommes	Total	Tx fem.
Examen/concours professionnels	794	582	1 376	57,7%
Tableau d'avancement	3 357	2 206	5 563	60,3%
Total	4 151	2 788	6 939	59,8%

Les femmes dans les promotions par concours internes

Part des femmes dans les concours internes par catégorie

Cat A+			Cat A			Cat B			Cat C		
F	H	Tx.fem	F	H	Tx.fem	F	H	Tx.fem	F	H	Tx.fem
1	4	20%	132	187	41%	738	399	64,9%	150	65	69,8%

Inscription, présence et réussite aux concours internes par sexe

	Inscrits	%	Présents	%	Admissibles	%	Admis	%
Femmes	8 844	54,9%	5 835	54,4%	1 882	60,8%	1 021	60,9%
Hommes	7 261	45,1%	4 898	45,6%	1 213	39,2%	655	39,1%
Total	16 105		10 733		3 095		1 676	

Les femmes dans les promotions par examen/concours professionnels

- Les changements de corps

Part des femmes dans les examens/concours professionnels²⁸

Inscrits			Présents			admissibles			Admis			
F	H	Tx. Fém.	F	H	Tx. Fém.	F	H	Tx. Fém.	F	H	Total	Tx Fém.
3 622	3 188	53,2%	2 969	2 481	54,5%	448	297	60,1%	181	115	296	61,1%

- Les avancements de grade

Avancement de grade par examen/concours professionnel

	Inscrits			Admis		
	F	H	Total	F	H	Total
Examen / concours professionnel	6 848	5 700	12 548	794	582	1 376
Pourcentage d'admis sur le nombre d'inscrits				11,6%	10,2%	11%

Part des femmes dans les avancements de grade par examen/concours professionnel

Cat A+			Cat A			Cat B			Cat C		
F	H	Tx fem.	F	H	Tx fem.	F	H	Tx fem.	F	H	Tx fem.
-	-	-	113	87	56,5%	649	469	58,1%	32	26	55,2%

Les femmes dans les promotions au choix

- Les changements de corps

Part des femmes dans les changements de corps par liste d'aptitude

Agents promouvables ²⁹			Agents promus		
F	H	Tx. Fém.	F	H	Tx Fém.
35 827	24 376	59,5%	591	307	65,8%

²⁸ Hors tour extérieur.

²⁹ Qui remplissent les conditions.

• Les avancements de grade

Avancement de grade au choix par sexe

	Agents promouvables ³⁰			Agents promus		
	F	H	Total	F	H	Total
Tableau d'avancement	32 930	28 533	61 463	3 357	2 206	5 563
Pourcentage de promus sur les promouvables	-	-	-	10,2%	7,7%	9,1%

Zoom sur l'examen professionnel du principalat et du B en A

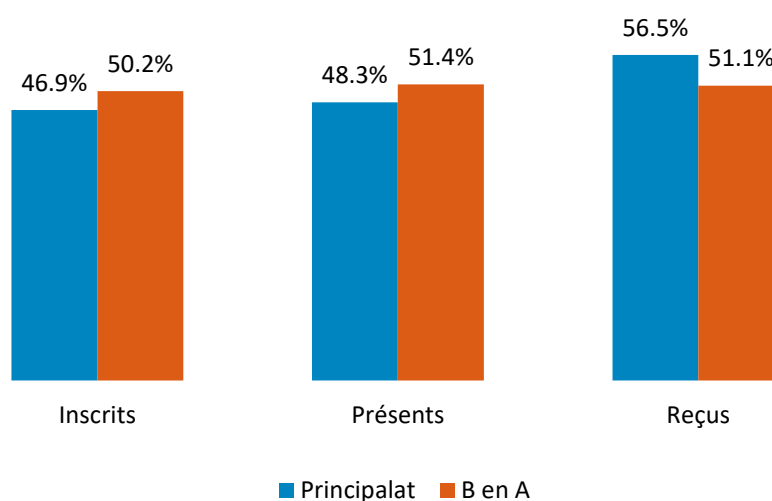
Inscription, présence et réussite, par sexe, à l'examen professionnel du principalat ou équivalent

	Femmes	Hommes	Tx fém.
Inscrits	799	903	46,9%
Présents aux épreuves	679	727	48,3%
Reçus	113	87	56,5%
Age moyen des reçus	37,7 ans	37,5 ans	

Inscription, présence et réussite, par sexe, à l'examen professionnel de B en A

	Femmes	Hommes	Tx fém.
Inscrits	5 646	5 597	50,2%
Présents aux épreuves	4 273	4 040	51,4%
Reçus	224	214	51,1%
Age moyen des reçus	43,5 ans	39,4 ans	

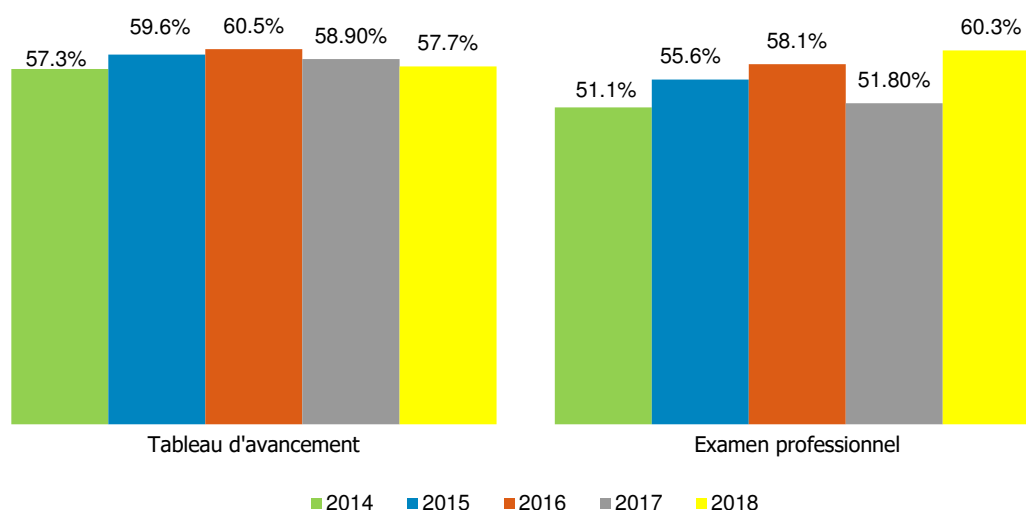
Taux de féminisation des candidats aux différentes étapes de sélection aux examens professionnels (B en A et principalat ou équivalent)



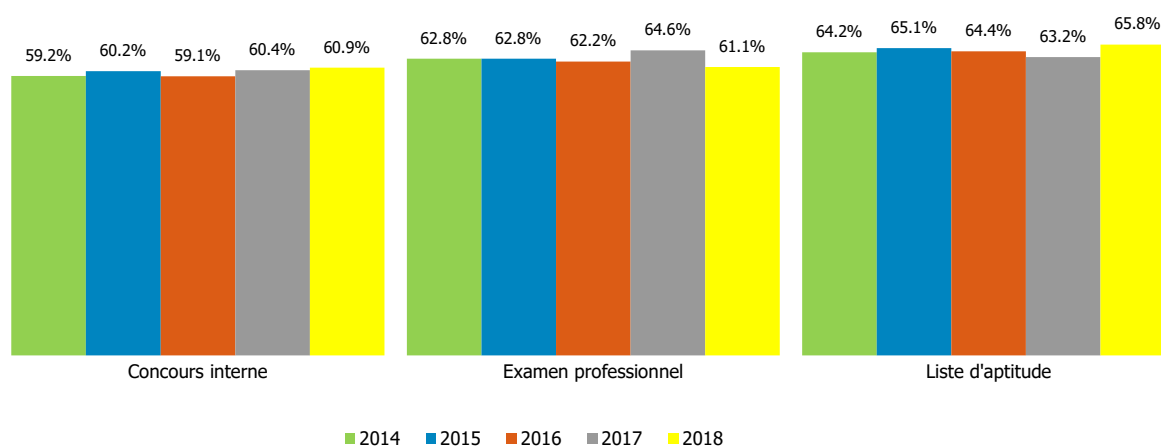
³⁰ Qui remplissent les conditions.

Evolution de la part des femmes dans les promotions internes

**Taux de féminisation des promotions
par changement de grade depuis 2014 (en %)**



**Taux de féminisation des promotions
par changement de corps depuis 2014 (en %)**

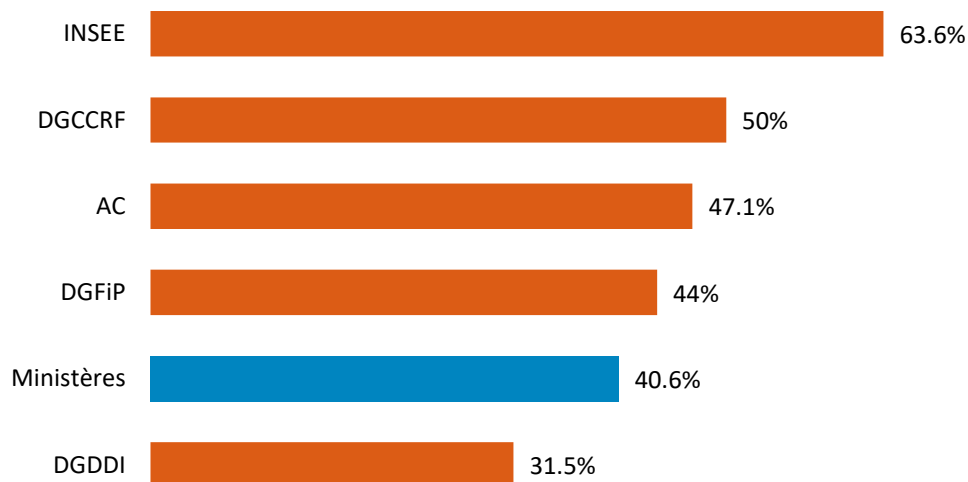


La féminisation des jurys³¹

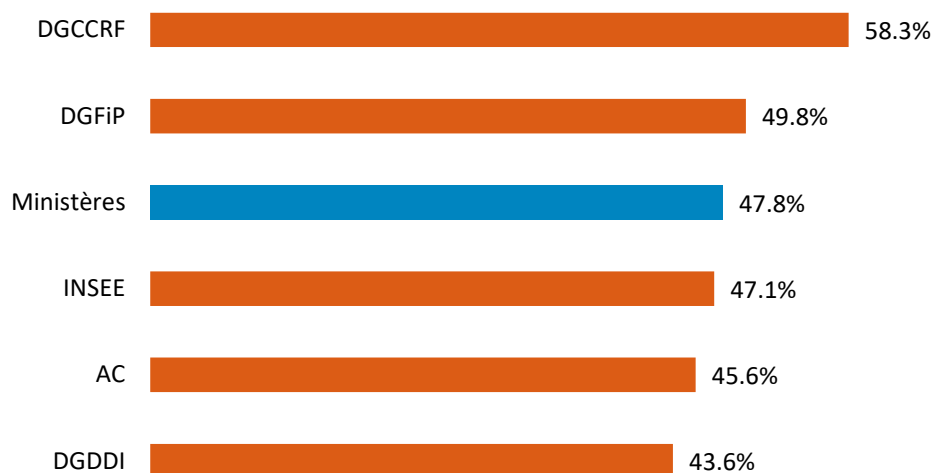
La part des femmes dans les jurys

Part des femmes dans les jurys de concours et examens professionnels	47,8 %
Part des présidentes de jurys de concours et examens professionnels	40,6 %

Taux de féminisation des présidents de jury par direction



Taux de féminisation des membres de jury par direction



³¹ Indicateurs diversité et égalité professionnelle 2018.

La rémunération

La rémunération nette³² mensuelle moyenne d'un agent des MEF s'élève à 2 951,25 €.

La part des primes³³ dans la rémunération globale³⁴ moyenne d'un agent s'élève à 32,55 %.

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par sexe et par catégorie (par ETPT)

Titulaires Civils			
Catégories	Femmes	Hommes	Moyenne
Catégorie A+	7 867,09 €	8 380,77 €	8 242,46 €
Catégorie A	3 810,60 €	3 995,54 €	3 903,22 €
Catégorie B	2 580,20 €	2 594,50 €	2 586,18 €
Catégorie C	2 073,51 €	2 085,98 €	2 078,65 €
Ouvriers de l'Etat			
Catégories	Femmes	Hommes	Moyenne
Catégorie C	2 288,34 €	2 584,72 €	2 462,49 €
Contractuels			
Catégories	Femmes	Hommes	Moyenne
Catégorie A+	5 062,38 €	5 709,72 €	5 216,37 €
Catégorie A	3 322,91 €	4 549,56 €	4 106,97 €
Catégorie B	2 827,31 €	2 434,21 €	2 649,95 €
Catégorie C	1 531,05 €	1 616,88 €	1 546,55 €

³² La rémunération nette comprend: la rémunération brute (traitement brut, NBI, indemnité de résidence, SFT, majorations, indemnités indexées et non indexées) déduction faite des cotisations salariales. Les prestations sociales, qui ne sont pas des rémunérations, ne sont pas incluses.

³³ Quotient des primes (regroupement de comptes 215 correspond aux 'Indemnités indexées' et le 216 aux 'Indemnités non indexées') par la rémunération globale.

³⁴ La rémunération globale correspond à la rémunération brute.

Rémunérations nettes mensuelles moyennes des agents des MEF par décile³⁵ et par sexe

Déciles	Femmes	Hommes
1	1 641,70 €	1 761,87 €
2	1 810,36 €	1 965,06 €
3	1 992,90 €	2 153,74 €
4	2 164,15 €	2 360,17 €
5	2 343,55 €	2 582,92 €
6	2 536,16 €	2 837,58 €
7	2 784,29 €	3 174,61 €
8	3 175,20 €	3 793,41 €
9	4 017,47 €	5 015,79 €

Part des primes dans la rémunération globale³⁶ par catégorie et par sexe

	Femmes	Hommes	Moyenne
Catégorie A+	39 %	38,8%	38,8%
Catégorie A	30,9%	30%	30,4%
Catégorie B	28%	29,8%	29%
Catégorie C	20,5%	23,6%	21,9%
Total	31,9%	33,1%	32,6%

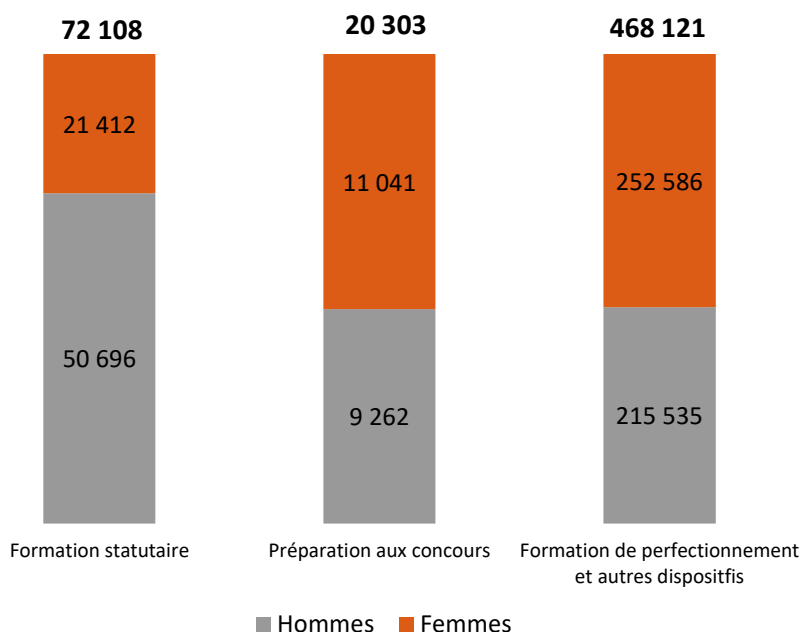
³⁵ Le premier décile est le salaire mensuel moyen d'un agent des MEF au-dessous duquel se situent 10 % des salaires et le salaire au-dessus duquel se situent 90 % des salaires ;

Le neuvième décile est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires et le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires.

³⁶ La rémunération globale correspond à la rémunération brute.

Les femmes et la formation

Répartition des stagiaires par type de formation et par sexe

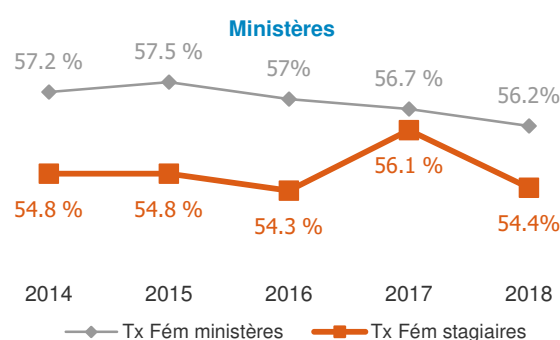
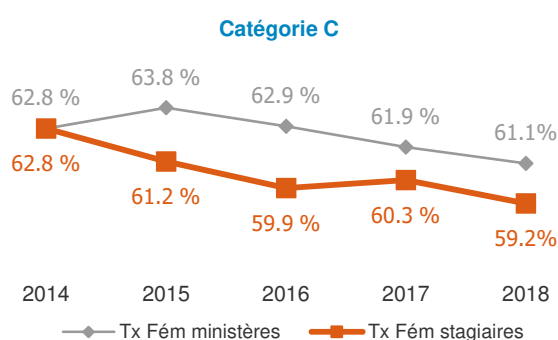
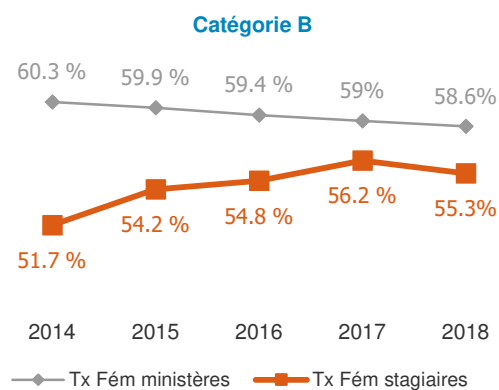
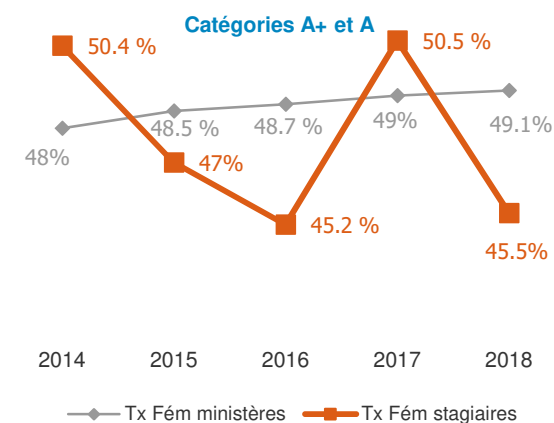


Taux de féminisation des stagiaires par type d'actions de formation et par catégorie

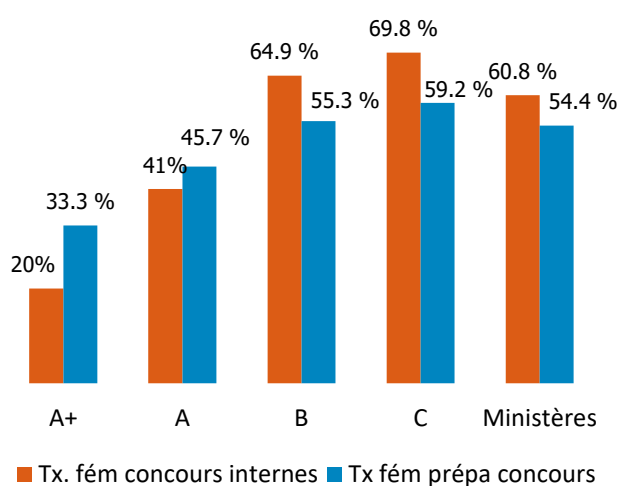
	A+	A	B	C	Moyenne
Formation statutaire	-	36,9%	26,6%	31,5%	29,7%
Préparations aux concours et examens professionnels	33,3%	45,7%	55,3%	59,2%	54,4%
Formation continue et autres dispositifs :	38,9%	53,4%	54,1%	54,7%	54%
<i>Formation continue</i>	38,8%	53,4%	54,1%	54,7%	53,9%
<i>Congé de formation</i>	63,6%	66,7%	66,9%	62,8%	65,9%
<i>VAE</i>	-	-	50%	-	25%
<i>Bilan de compétences</i>	57,1%	71,4%	60%	50%	63,6%
Total général	38,8%	52,5%	50,2%	50,6%	50,9%

Les préparations aux concours

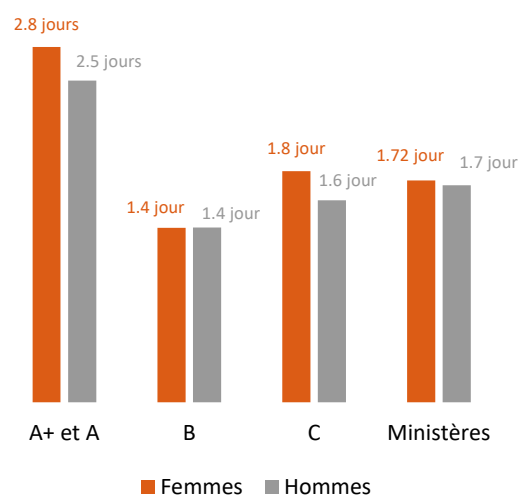
Evolution du taux de féminisation des agents inscrits à une préparation aux concours depuis 2014



Part des femmes dans les préparations aux concours et les promotions par concours internes par catégorie

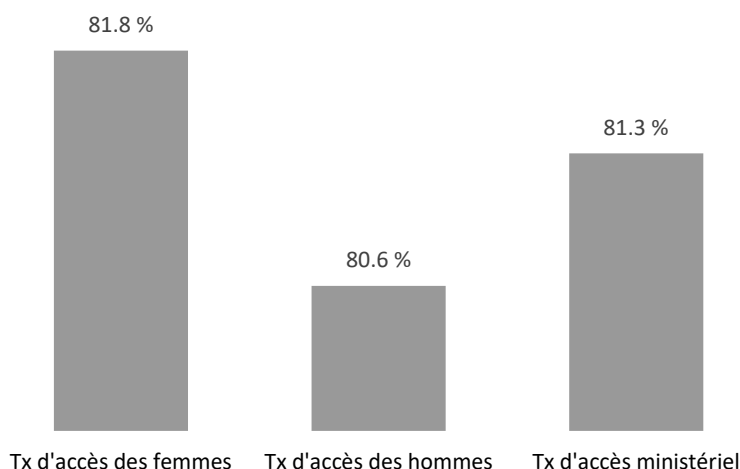


Nombre moyen de jours de préparation à un concours par agent, sexe et catégorie

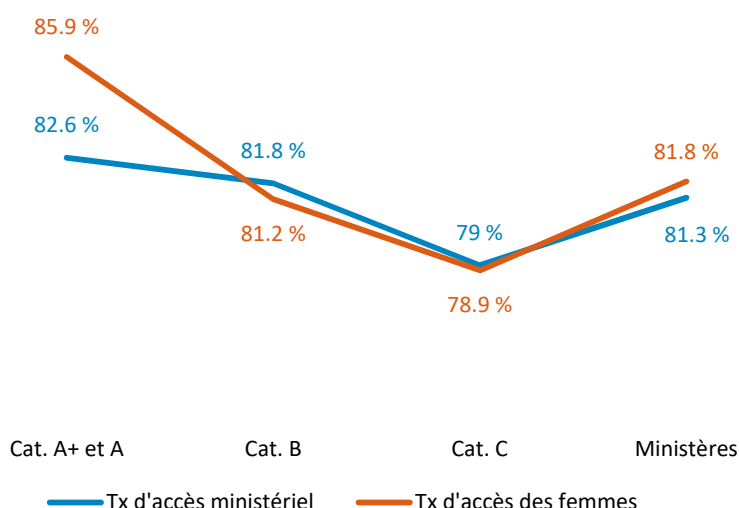


Le taux d'accès aux formations continues

Taux d'accès des femmes et des hommes aux formations continues



Taux d'accès des femmes et des hommes aux formations continues par rapport au taux d'accès de l'ensemble des agents, par catégorie



Les jours de formation

Nombre de jours de formation moyen par stagiaire, par type de formation, par sexe et par catégorie

	A+ et A			B			C			Total		
	H	F	Moyenne	H	F	Moyenne	H	F	Moyenne	H	F	Moyenne
Formation statutaire	36 j	56.1 j	43.4 j	7.4 j	16.3 j	9.7 j	12.1 j	38 j	20.2 j	11.6 j	31 j	17.3 j
Préparation aux concours et exa prof	2.5 j	2.8 j	2.6 j	1.4 j	1.4 j	1.4 j	1.6 j	1.8 j	1.7 j	1.7 j	1.7 j	1.7 j
Formation continue et autres dispositifs	1.5 j	1.5 j	1.5 j	1.3 j	1.4 j	1.3 j	1.1 j	1.2 j	1.2 j	1.3 j	1.4 j	1.3 j

Les autres dispositifs de formation

Nombre de stagiaires ayant suivi d'autres formations par sexe

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation professionnelle	196	378	574
Nombre d'agents bénéficiant d'une formation suite à concours interne	1 150	1 508	2 658
Nombre d'agents bénéficiant d'une formation suite à un changement de corps	433	855	1 288

Evolution de la part des femmes par dispositif de formation et par catégorie depuis 2014

2014	Cat. A+ et A	Cat. B	Cat. C	Moyenne	2015	Cat. A+ et A	Cat. B	Cat. C	Moyenne
Formation continue	51,21%	53,79%	54,88%	53,06%	Formation continue	50,5%	51,3%	51,8%	51%
Congé de formation	67,54%	69,75%	68,32%	68,13%	Congé de formation	64,6%	68%	69,5%	66,7%
VAE	-	-	-	-	VAE	100%	33,3%	100%	66,7%
Bilan de compétences	40%	85,71%	100%	61,11%	Bilan de compétences	83,3%	66,7%	100%	70,6%
MEF	51,23%	53,81%	54,9%	53,08%	MEF	50,6%	51,3%	51,8%	51%

2016	Cat. A+ et A	Cat. B	Cat. C	Moyenne	2017	Cat. A+ et A	Cat. B	Cat. C	Moyenne
Formation continue	51,6 %	51,8 %	52,4 %	51,8 %	Formation continue	51.6%	52.2%	52.2%	52%
Congé de formation	63,9 %	63,4 %	65 %	64,2 %	Congé de formation	63.4%	70.1%	64.4%	66.5%
VAE	-	100 %	-	66,7 %	VAE	50%	66.7%		60%
Bilan de compétences	61,5 %	77,8 %	75 %	66,7 %	Bilan de compétences	90.9%	63.6%	100%	78.3%
MEF	51,1 %	49,8 %	49,9 %	50,1 %	MEF	51.6%	52.3%	52.2%	52%

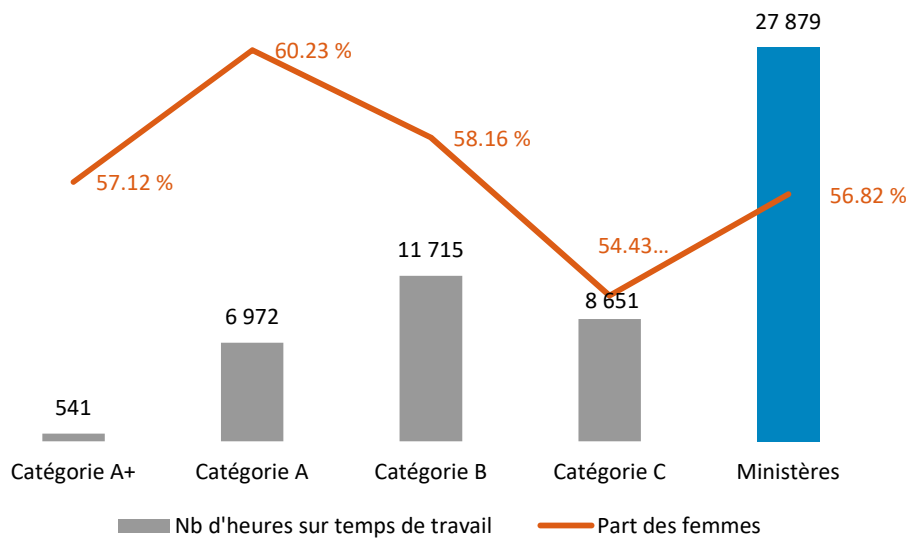
2018	Cat. A+ et A	Cat. B	Cat. C	Moyenne
Formation continue	52,9%	54,1%	54,7%	53,9%
Congé de formation	66,5%	66,9%	62,8%	65,9%
VAE	0%	50%	-	25%
Bilan de compétences	66,7%	60%	50%	63,6%
MEF	52,1%	50,2%	50,6%	50,9%

Le compte personnel de formation (CPF)

Consommation du CPF par catégorie, par nombre de stagiaires, par nombre d'heures sur et hors temps de travail et par sexe

	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Ouvriers d'Etat			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nb de stagiaires	10	10	20	67	124	191	183	313	496	149	189	338	-	1	1	409	637	1 046
Nb d'heures sur temps de travail	232	309	541	2 773	4 199	6 972	4 901	6 814	11 715	3 942	4 611	8 553	-	98	98	11 624	15 842	27 879
Nb d'heures hors temps de travail	33	-	33	30	454	484	9	750	759	19	-	19	-	-	-	91	1204	1 295

Part des femmes ayant consommé des heures de CPF sur le temps de travail par catégorie



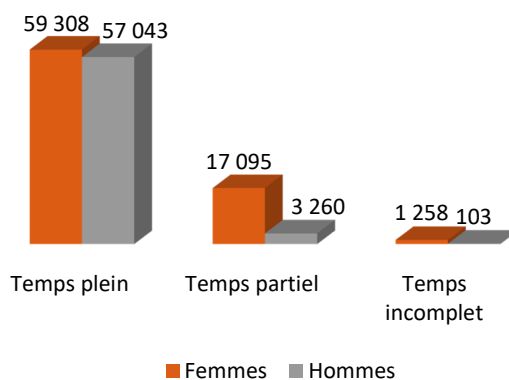
Les conditions de vie au travail

Le temps de travail

Répartition des effectifs physiques payés selon la durée du travail

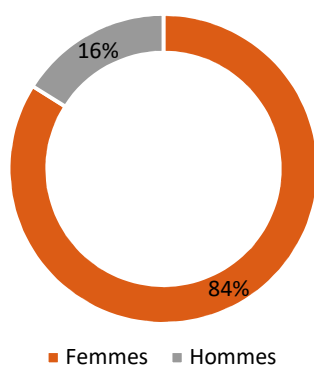
	Femmes	Hommes	Moyenne
Temps complet	98.4%	99.8%	99%
<i>Temps plein</i>	<i>76.4%</i>	<i>94.4%</i>	<i>84.3%</i>
<i>Temps partiel</i>	<i>22%</i>	<i>5.4%</i>	<i>14.7%</i>
Temps incomplet³⁷	1.6%	0.2%	1%

Les effectifs physiques payés par type de temps de travail et par sexe



Le temps partiel

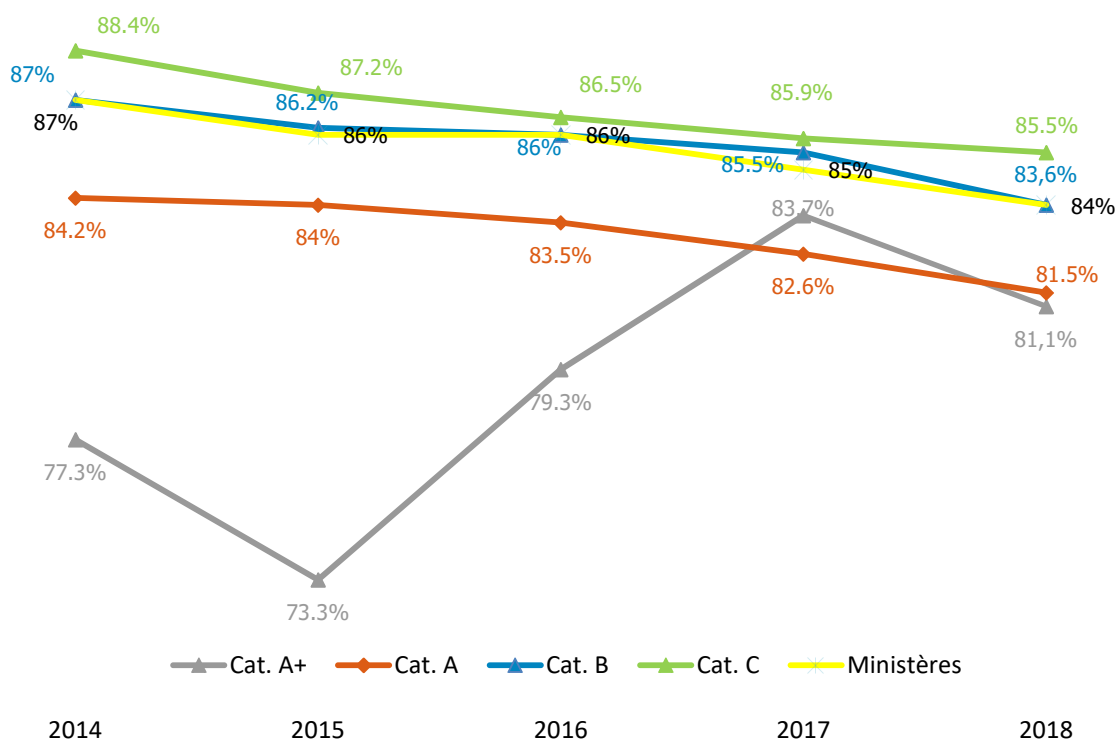
La répartition du temps partiel par sexe



³⁷ Un agent à temps incomplet effectue une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures sur un emploi qui ne nécessite pas un temps complet. La durée est fixée par l'administration. Elle ne peut pas être supérieure à 70 % d'un temps complet.

Le temps de travail

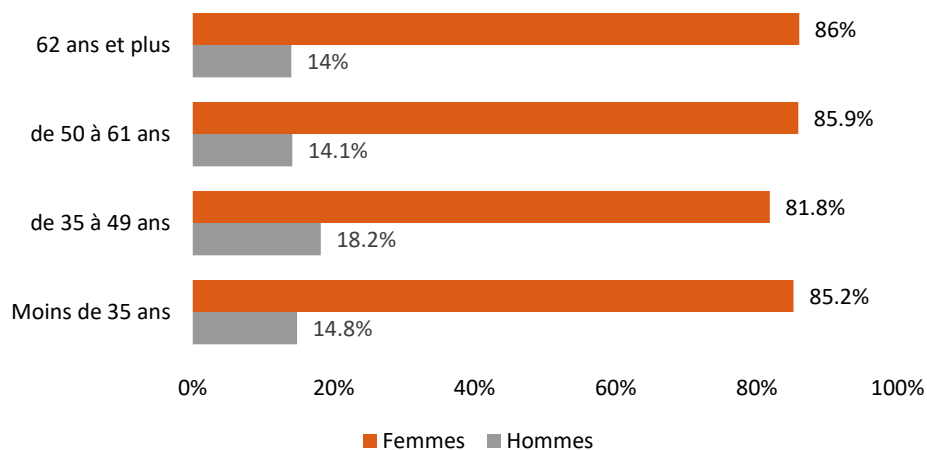
Evolution du taux de féminisation du temps partiel par catégorie depuis 2014



Taux de féminisation du temps partiel par quotité

	Temps plein	90%	80%	70%
Femmes	59 308	2 589	13 191	298
Hommes	57 042	528	2 459	55
Total	116 350	3 117	15 650	353
Taux fém.	51%	83.1%	84.3%	84.4%
Taux fém. par rapport aux effectifs féminins globaux	76.4%	3.3%	17%	0.4%

Répartition des agents à temps partiel par sexe et par tranche d'âge



Le temps de travail

Nombre d'agents à temps plein en 2017 bénéficiant d'un travail à temps partiel en 2018 par sexe et par catégorie

A+		A		B		C		Total		
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total
11	1	426	187	758	343	676	193	1 871	724	2 595

Nombre d'agents à temps partiel en 2017 bénéficiant d'un travail à temps plein en 2018 par sexe et par catégorie

A+		A		B		C		Total		
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total
5	1	700	193	1196	359	753	230	2 654	783	3 437

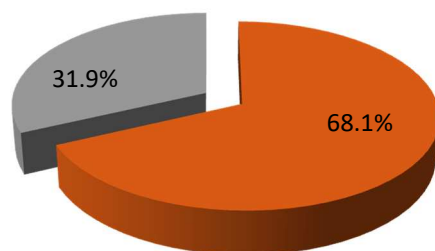
Le compte épargne temps (CET)

Compte épargne temps par sexe

	Tx femmes	Tx hommes
Agents disposant d'un CET au 31-12 de l'année N	56,4%	43,6%
Agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	55,2%	44,8%
Nombre de jours épargnés sur le CET (stock)	53%	47%

Le télétravail

Répartition genrée des télétravailleurs³⁸



■ Femmes ■ Hommes

Femmes	1 049
Hommes	491
Total	1 540

La charte du temps

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents couverts par une charte du temps ³⁹	5 737	4 412	10 149
Taux d'agents couverts par une charte du temps ⁴⁰	56,5%	43,5%	100%

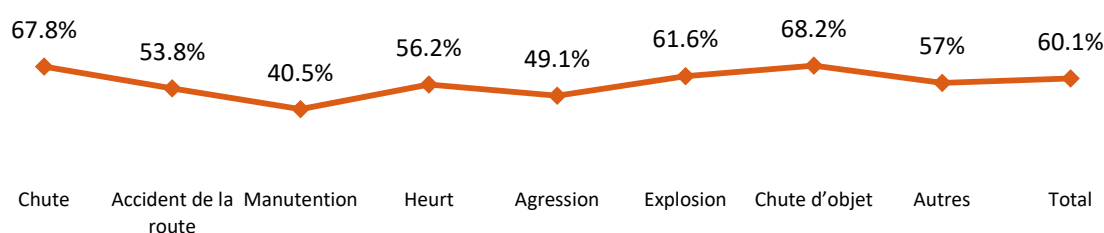
³⁸ Hors DGCCRF

³⁹ INSEE et Adm Centrale (DB, DGTrésor, SG, DGAFP, DGE, DAE, DAJ, CGEFT).

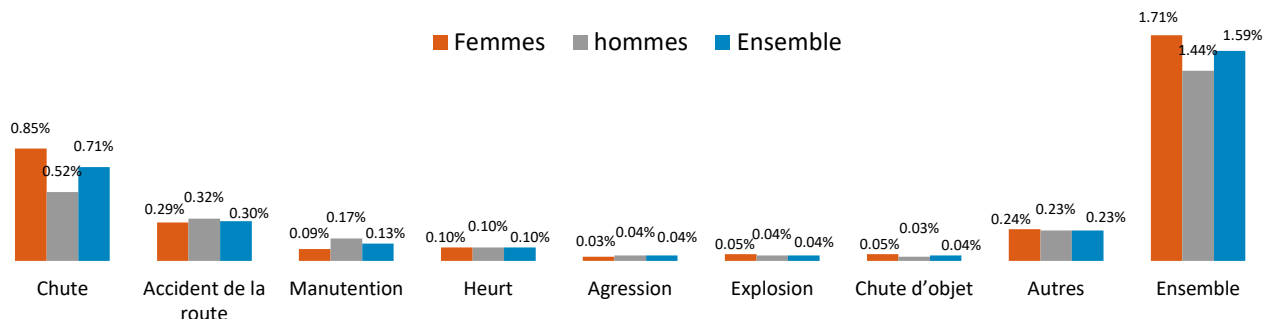
Les accidents du travail

Les indicateurs (2017)	Femmes	Hommes	Total général
Nombre d'accidents de travail au cours de l'année ⁴⁰	1 365	884	2 249
Taux de fréquence des accidents du travail	1,71%	1,44%	1,59%
Nombre de maladies professionnelles	19	7	26
Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (flux) ⁴¹	7	6	13

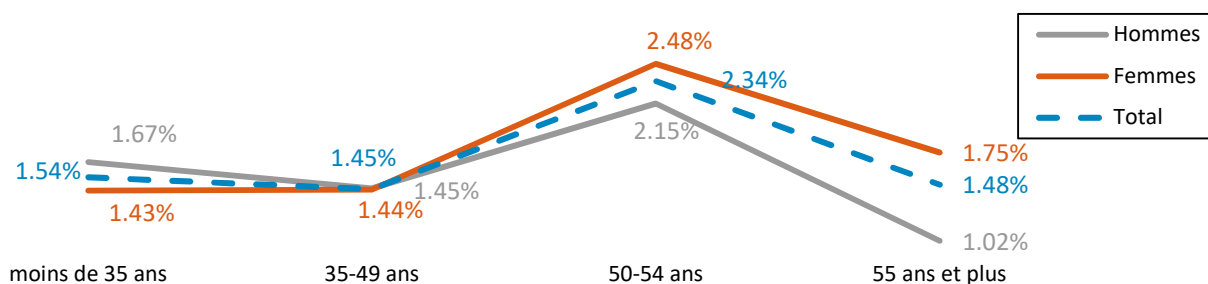
Part des femmes par type d'accidents du travail



Taux d'accidents du travail par sexe et par type



Taux d'accidents du travail par sexe et par tranche d'âge (tout accident)⁴²



⁴⁰ Travail+mission+trajet

⁴¹ Agents en situation de handicap ayant bénéficié d'une ATI au cours de l'année (données déclaration FIPHFP)

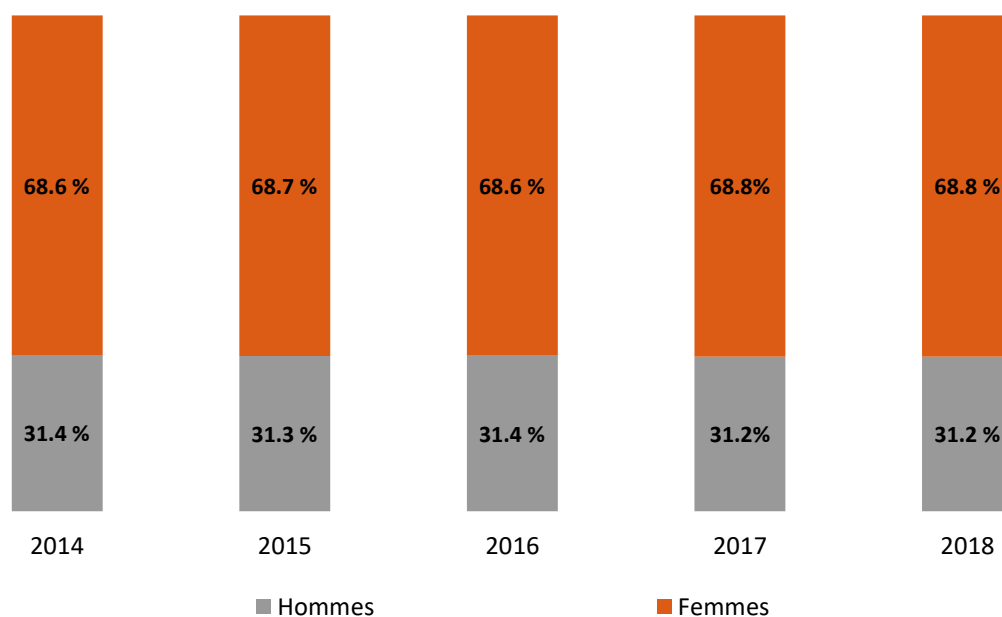
⁴² Source : Bilan ministériel 2017 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail
Rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle femmes-hommes 2018 – page 53

Les absences

Part des femmes et nombre de jours d'absence par motif et par sexe

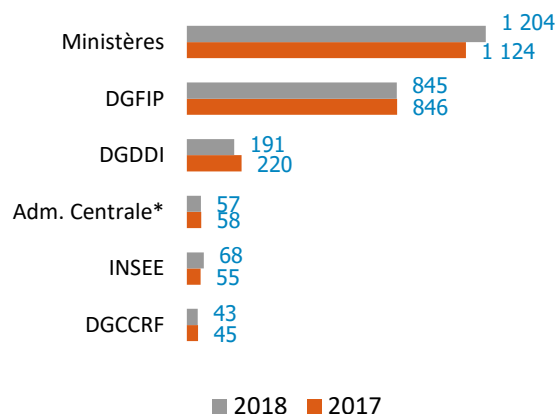
	Congés ordinaires de maladie	Congés de longue/grave maladie	Congés de longue durée	Accidents de service et maladies professionnelles	Accidents du travail pour raison de trajet	Congés de maternité et d'adoption	Congés de paternité et d'accueil du jeune enfant	Autres[1]	TOTAL
Femmes	911 119	255 055,5	242 154,5	54 358	4 859,5	182 042,5	11	108 474	1 758 073,5
Hommes	456 180	113 771,5	108 051,5	32 906	3 034,5	327	12 919	79 909	807 098
TOTAL	1 367 299	368 827	350 206	87 264	7 894	182 369,5	12 930	188 382	2 565 171,5
Tx fém.	66,6%	69,2%	69,1%	62,3%	61,6%	99,8%	0,1%	57,6%	68,8%

Evolution de la répartition genrée des d'absences depuis 2014

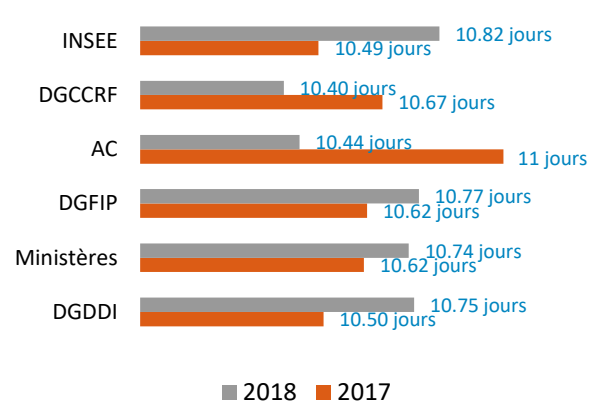


Le congé de paternité et d'accueil du jeune enfant

Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant en 2017 et en 2018 par direction



Nombre de jours moyens du congé de paternité et d'accueil du jeune enfant en 2017 et en 2018 par direction



*AC : y compris SCL, DG Trésor, IGF

Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant par catégorie

	A+	A	B	C	Total
Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant	27	372	389	416	1 204
Nombre de jours de congés pris	264	3 977	4 200	4 489	12 930
Nombre de jours de congés théoriques ⁴³	297	4 092	4 279	4 576	13 244
Nombre de jours de congé de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par rapport au nombre de jours de congés théoriques ⁴⁴	89%	97%	98%	98%	98%

Les entretiens réalisés avant ou au retour des congés « longs »

% d'entretiens proposés au retour de congé de maternité ou d'adoption⁴⁵

	Entretiens proposés	Entretiens réalisés	% entretiens réalisés
INSEE	48	48	100 %
DGFIP*	166	166	100 %
DGDDI	132	114	86,4 %
Adm. Centrale**	112	74	66 %
DGCCRF	2	1	50 %

* Chiffres obtenus par échantillonnage. A la DGFIP, selon les dispositions de l'instruction générale harmonisée relative au temps de travail, les agents bénéficient d'un entretien obligatoire avant le départ en congé maternité ou d'adoption et lors du retour.

**Entretiens de retour de congés maternité ou d'adoption n'ont pas encore été tenus car les retours sont prévus en 2019 (et ne sont donc pas pris en compte pour le bilan 2018).

⁴³ Par hypothèse le nombre de jours théoriques d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant est de 11 jours.

⁴⁴ En cas de naissances multiples le congé paternité passe à 18 jours. Dans la mesure où, l'indicateur est basé sur une moyenne de 11 jours, le taux peut dépasser 100 %.

⁴⁵ Source : indicateurs diversité et égalité professionnelle 2018.

Lexique

a

Absences	Recouvrent les congés de maladie ordinaire, les congés de longue maladie, les congés de longue durée, les congés suite à accident de service, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption, les congés pour garde d'enfant malade, les autorisations d'absence, les congés de solidarité familiale et les congés de formation professionnelle.
Accident de service	Désigne l'accident dont est victime un fonctionnaire. Il peut être imputable au service lorsqu'il est survenu dans ou à l'occasion de l'exercice des fonctions et doit résulter de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant une lésion du corps humain.
Age médian	L'âge médian est l'âge qui divise les effectifs en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.
Age modal	L'âge modal des effectifs correspond à l'âge le plus fréquent.
Agents contractuels	Regroupent les agents non titulaires recrutés en application des articles 4, 5, 6, 22 bis, 27 et 82 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et de l'article 14 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Ils incluent les personnels handicapés ainsi que les agents recrutés par la voie du PACTE (parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et d'Etat), qui ont vocation à être titularisés. Ils excluent en revanche les agents « Berkani ».
Agents de droit local (ADL)	Les agents de droit local sont des employés des services extérieurs de l'Etat. Ils relèvent du statut d'employés contractuels régis par le droit du travail du pays d'accueil et ne sont donc pas des agents publics de droit français.
Agents non titulaires	Comprennent les agents contractuels, les ouvriers d'Etat et les agents « Berkani ».

b

Bénéficiaire	Désigne tout agent ayant participé à au moins une session de formation continue. Quel que soit le nombre de sessions suivies au cours de l'année, un agent est donc comptabilisé une seule fois en tant que bénéficiaire de formation.
« Berkani »	Agents non titulaires recrutés pour des tâches d'entretien, de gardiennage ou de restauration, ils rassemblent : -les agents qui ont opté pour un contrat à durée indéterminée de droit public en application de la jurisprudence « Berkani » (article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000) ; -les agents qui ont conservé leur contrat de droit privé ; -et les agents recrutés depuis le 13 avril 2000 sur un contrat de droit public à durée déterminée ou indéterminée.

C

Catégorie A+

Regroupe les agents :

- appartenant à un corps ou occupant un emploi fonctionnel dont l'indice brut terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B c'est-à-dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963 (le corps ou l'emploi fonctionnel concerné doit être un débouché de la catégorie A, et non B) ;
- ou appartenant à un corps dont le recrutement requiert le doctorat, même si le critère indiciaire (HEB minimum) n'est pas respecté.

En conséquence, au regard de ce qui précède, doivent être, notamment, classés en catégorie A+ les agents appartenant aux corps ou emplois fonctionnels suivants :

- Administrateur civil,
- Administrateur de l'INSEE,
- Administrateur des finances publiques,
- Administrateur général des finances publiques,
- Conseiller économique,
- Contrôleur général économique et financier,
- Ingénieur des mines,
- Inspecteur général de l'INSEE,
- Inspection générale des finances,
- Administrateur des douanes,
- Administrateur supérieur des douanes,
- Administrateur général des douanes,
- Contrôleur budgétaire et comptable ministériel,
- Chef de mission du contrôle général économique et financier,
- Chef de service,
- Conseiller économique,
- Chef de service comptable de 1ère ou de 2ème catégorie de la DGFIP quel que soit leur corps d'origine,
- Directeur de projet,
- Directeur fonctionnel de la DGCCRF,
- Directeur d'administration centrale,
- Directeur général d'administration centrale,
- Emploi DATE* de groupe 1 à 4,
- Expert de haut niveau,
- Ministre conseiller pour les affaires économiques,
- Sous-directeur,
- Médecin de prévention.

**Direction de l'administration territoriale de l'Etat.*

Concours de 3ème voie

Le troisième concours s'adresse aux actifs du secteur privé, aux personnes exerçant un mandat au sein d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ainsi qu'aux personnes justifiant d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.

Les périodes au cours desquelles l'exercice d'une activité professionnelle et celui d'un mandat électif/associatif auront été simultanées ne sont prises en compte qu'à un seul titre.

Congé de grave maladie (CGM)

Accordé à l'agent contractuel atteint d'une maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. L'agent contractuel doit justifier d'au moins 3 ans de services continus.

Le CGM est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans au total. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du comité médical.

Congé de longue durée (CLD)	Accordé au fonctionnaire se trouvant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions en cas d'affection à caractère invalidant (tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis), la durée totale du congé de longue durée est fixée à cinq ans maximum pour la même affection sur l'ensemble de la carrière. Pendant cette période, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement indiciaire pendant trois ans ; il est rémunéré à demi-traitement les deux années suivantes.
Congé de longue maladie (CLM)	Accordé au fonctionnaire atteint d'une maladie le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. La durée totale du congé de longue maladie est fixée à trois ans maximum. Le fonctionnaire qui a obtenu un CLM ne peut bénéficier d'un autre congé, pour la même maladie ou une autre maladie, que s'il a repris ses fonctions pendant au moins un an. Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement indiciaire pendant un an ; il est rémunéré à demi-traitement les deux années suivantes.
Congé de maladie ordinaire (CMO)	Accordé à tout fonctionnaire en cas de maladie, attestée par un certificat médical, le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, que la maladie soit d'origine professionnelle ou non. La durée totale des CMO peut atteindre une année sur une période de 12 mois consécutifs, appréciés de date à date. L'intéressé bénéficie alors d'une rémunération à plein traitement pendant 3 mois, puis à demi-traitement les 9 mois suivants.
Congé parental	De droit ou sur demande, il est accordé à un agent pour élever un enfant jusqu'à son troisième anniversaire au plus tard, en application des dispositions de l'article 54 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.
Crédits de personnel du titre 2 (ou masse salariale)	Comprennent l'ensemble des rémunérations principales, les indemnités, les cotisations sociales obligatoires et les autres dépenses d'action sociale à la charge de l'Etat.

d

Départs définitifs	Comptabilisent les départs à la retraite et les autres sorties définitives, qui recouvrent les radiations, les démissions, les décès, les licenciements et les non renouvellements de contrat.
Départs provisoires	Comptabilisent les sorties des agents placés en disponibilité, en position hors cadres et en congé parental.
Détachement	Position du fonctionnaire qui, placé hors de son corps d'origine, continue à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite, en application des dispositions de l'article 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.
Disponibilité	Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de sa rémunération, de ses droits à l'avancement et à la retraite, en application des dispositions de l'article 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée. Elle peut être accordée pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, pour élever un enfant de moins de huit ans, pour donner des soins, pour faire des études ou des recherches présentant un intérêt général, pour créer ou reprendre une entreprise, pour exercer un mandat d'élu local, pour adopter un enfant dans les DROM-COM ou à l'étranger. La disponibilité peut également être accordée d'office pour raisons de santé.
Diversité	La promotion de la diversité répond à un double objectif : -protéger les salariés de tous types de discriminations, en particulier à l'embauche et dans les actes de promotion interne ; -promouvoir la diversité, en tant qu'elle est un facteur de développement, de créativité et d'intelligence collective.

Droit individuel à la formation (DIF)

Utilisable sur initiative du fonctionnaire et avec accord de son administration, afin de suivre des actions de formation continue et autres dispositifs, à l'exclusion de celles destinées à une adaptation immédiate au poste de travail. Le DIF peut également être mobilisé pour préparer un concours ou un examen professionnel.

D'une durée maximale de 20 heures par année de service, cumulables jusqu'à un plafond de 120 heures, les droits acquis sont transférables d'une administration ou d'une Fonction publique à une autre.

Lorsque l'action de formation suivie se déroule en dehors du temps de service, l'utilisation du DIF donne lieu au versement d'une allocation de formation (50 % du traitement horaire).

e

Effectifs gérés

Désignent les effectifs payés (hors militaires) ainsi que les agents détachés sortants, en disponibilité, en congé parental et en position hors cadres.

Effectifs physiques payés

Correspondent aux agents payés sur les programmes budgétaires des ministères économiques et financiers sur des emplois permanents au 31 décembre 2014. Les agents de statut de centrale gérés par le secrétariat général et payés par les directions à réseau sont comptabilisés dans les effectifs de ces dernières.

Sont comptabilisés dans les effectifs payés : les agents accueillis en détachement, les agents mis à disposition (en provenance ou à destination d'autres structures administratives quand ils sont pris en charge sur des programmes budgétaires ministériels) ainsi que les agents en congé, à l'exception de ceux en congé de longue durée (CLD). Les agents de droit local (ADL), en poste dans le réseau de la direction générale du trésor, sont également comptabilisés.

Entrent dans le champ du bilan social, selon l'arrêté du 23 décembre 2013, l'ensemble des agents votant au comité technique ministériel (CTM). De ce fait, sont exclus du bilan social, les agents qui ne votent pas au CTM : les agents en disponibilité, en position hors cadres, ainsi que les agents des autorités administratives indépendantes et des établissements publics sous tutelle des MEF (notamment le GENES et les écoles des mines).

Néanmoins, bien que votants, ne sont pas comptabilisés : les agents en congé parental, les enquêteurs de l'INSEE et les agents non titulaires chargés des tâches d'entretien, de gardiennage et de restauration dits « Berkani » du fait de leur faible quotité de travail.

Quant aux agents en délégation de gestion, qu'ils votent au CTM ou non, ils ne sont pas pris en compte.

Emploi réservé

Procédure spécifique de recrutement, qui consiste en un accès dérogatoire et privilégié à la Fonction publique.

Ce dispositif concerne deux catégories de bénéficiaires :

- les invalides de guerre et les militaires blessés au cours de campagnes de guerre, ou, en cas de décès, leur conjoint et enfants ;
- les militaires ayant accompli un certain nombre d'années de service.

Le champ des bénéficiaires s'est étendu aux concubins et partenaires de PACS survivants, et aux personnes ayant subi une atteinte à leur intégrité physique du fait de leurs fonctions ou attributions.

Equivalent temps plein (ETP)

Unité de compte des effectifs calculée sur la base de la quotité de travail des agents.

Equivalent temps plein travaillé (ETPT)

Unité de compte des effectifs calculée sur la base de la quotité de travail et de la durée de la période d'emploi des agents.

f

Formation continue
et autres dispositifs

Actions de formation reposant sur une double classification définie par la DGAFP :
une nomenclature par thème de formation ;
une typologie fondée sur la finalité de l'action de formation.

Les thèmes de formation sont regroupés en cinq domaines : les formations d'adaptation à l'environnement professionnel, les formations liées aux ressources humaines, les formations linguistiques, les formations techniques communes à l'ensemble des directions, les formations techniques spécifiques aux directions.

Les finalités de la formation se distinguent en trois blocs : l'adaptation immédiate au poste de travail (T1), l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2), l'acquisition de nouvelles qualifications (T3). Seules les actions classées en T2 et T3 peuvent donner lieu à l'utilisation du DIF.

Les autres dispositifs visent des procédures spécifiques ouvertes aux agents pour enrichir leurs connaissances professionnelles. Il s'agit des congés de formation professionnelle, des bilans de compétences et des actions de validation des acquis de l'expérience.

Formation
statutaire
(anciennement
appelée formation
initiale)

Constituée de l'ensemble des actions de formation statutaire ayant pour but de donner aux agents une formation professionnelle, à la fois théorique et pratique, pour les préparer avant titularisation à exercer leurs fonctions et actions de formation professionnelle rendues obligatoires par les statuts.

La formation statutaire concerne les lauréats d'un concours externe ou d'un troisième concours, les agents ayant réussi un concours interne, les agents promus au choix ou sur examen professionnel, les agents recrutés par la voie du PACTE, les agents non-titulaires en période d'essai et les agents dont le statut prévoit des formations obligatoires (par exemple, formations au tir pour certains douaniers).

Sur le plan statistique, les stagiaires en formation statutaire sont, pour la plupart d'entre eux, les élèves des écoles directionnelles qui effectuent en général leur scolarité de septembre à août. En conséquence, les données de l'année n comportent les journées de formation suivies pendant 8 mois par les agents recrutés l'année n-1 et celles suivies pendant 4 mois par les agents recrutés l'année n. Le volume de recrutement influe donc beaucoup sur la durée moyenne de formation par stagiaire.

h

Hors cadres

Position dans laquelle le fonctionnaire titulaire peut être placé, sur sa demande, pour servir hors de son administration d'origine. Il cesse alors de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite (cf. article 49 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée).

Cette position a été supprimée par la loi du 20 avril 2016, mais les fonctionnaires placés dans cette position à la date de publication de ladite loi ont été maintenus dans cette position jusqu'au terme de leur période de mise hors cadres. Les données publiées concernent le stock des agents en position hors cadres avant cette date.

m

Mise à disposition
(MAD)

Situation administrative du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui effectue son service dans une autre administration que la sienne au profit d'une administration d'Etat, d'une collectivité territoriale, d'un établissement de la fonction publique hospitalière, d'un établissement public ou d'un organisme d'intérêt général ou d'une organisation internationale intergouvernementale (cf. articles 41 et suivants de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée).

Mobilité
fonctionnelle

Changement de poste caractérisé par de nouvelles activités et compétences.

Mobilité
géographique

Consiste en un changement de poste impliquant un nouveau lieu d'exercice des fonctions.

n

Non-discrimination

Consiste à ne pas faire de différence de traitement fondée sur l'un des 25 critères prévus à l'article L. 1132-1 du code du travail.

1. l'origine,
2. le sexe,
3. les mœurs,
4. l'orientation sexuelle,
5. l'identité de sexe,
6. l'âge,
7. la situation de famille
8. la grossesse,
9. les caractéristiques génétiques,
10. la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur,
11. l'appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie,
12. la nation
13. la prétendue race,
14. les opinions politiques,
15. les opinions philosophiques,
16. les activités syndicales ou mutualistes,
17. les convictions religieuses,
18. l'apparence physique,
19. le nom de famille,
20. le lieu de résidence
21. la domiciliation bancaire,
22. l'état de santé,
23. la perte d'autonomie,
24. le handicap,
25. la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

O

Ouvriers d'Etat

Terme générique désignant des agents non titulaires de droit public, soumis à des règles spécifiques dérogeant aux dispositions de droit commun applicables aux agents non titulaires de l'Etat.

Ils peuvent occuper des emplois permanents de l'Etat et sont régis par divers décrets spécifiques précisant leur statut, tels que les agents relevant du statut des alcools ou les ouvriers du service du cadastre.

p

Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE)

Créé par l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005, le PACTE constitue une modalité de recrutement sans concours dans les trois Fonctions publiques.

Ce dispositif est destiné à favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle de jeunes âgés de 16 à 25 ans sans qualification ou peu diplômés (niveau inférieur au bac), et se présente sous la forme d'un contrat de droit public d'une durée d'un an minimum à deux ans maximum, alternant formation et stage et permettant d'intégrer la Fonction publique en qualité de fonctionnaire titulaire à l'issue d'une vérification d'aptitude.

Positions	Les positions possibles du fonctionnaire au cours de sa carrière sont au nombre de cinq : - Activité, à temps complet ou partiel : exercice effectif des fonctions dans l'administration et dans le corps pour lequel l'agent a été recruté ; - Détachement : placé hors de son corps d'origine, le fonctionnaire continue à bénéficier dans ce corps de ses droits à l'avancement et à la retraite ; - Position hors cadres : correspond à une prolongation du détachement. Le fonctionnaire perd ses droits à l'avancement et à la retraite ; - Disponibilité : placé hors de son corps d'origine, le fonctionnaire perd ses droits à l'avancement et à la retraite. Elle peut être d'office, sur demande, de droit. - Congé parental : accordé sur demande au père ou à la mère pour élever un enfant de moins de trois ans. Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droits à la retraite, et conserve ses droits à l'avancement d'échelon, réduits de moitié.
Position normale d'activité (PNA)	Situation administrative d'un agent affecté dans un poste dont les fonctions correspondent aux missions définies dans son statut quel que soit son ministère gestionnaire. Ce dernier continue d'assurer la gestion de l'agent. Tous les actes ne nécessitant pas l'avis de la CAP peuvent néanmoins être délégués à l'administration d'affectation. La rémunération de l'agent est prise en charge par l'administration d'affectation.
Préparations aux concours et examens professionnels	Elles permettent aux agents de se préparer à une promotion accessible par voie de concours ou d'examen professionnel. Recouvrant des modalités variables d'une direction à l'autre, ces dispositifs de formation ouvrent aux agents la possibilité de s'inscrire à une préparation par correspondance se traduisant par l'envoi de fascicules, ou de cédéroms, ou par un accès à une plateforme de formation à distance. Des cours oraux peuvent également être proposés selon le concours ou l'examen préparé et en fonction de l'affectation administrative des agents.
Promotion interne	Regroupe l'ensemble des possibilités d'évolution de carrière offertes aux agents. Elle s'effectue selon trois modalités : le concours interne, la promotion par épreuve de sélection professionnelle et la promotion au choix, cette dernière s'effectuant par liste d'aptitude ou par inscription sur un tableau d'avancement.

r

Recrutements	Regroupent l'ensemble des modalités d'accès aux emplois publics. Ils concernent les concours externes, les emplois réservés, les recrutements externes sans concours ou sur titre, les nominations par le gouvernement, les recrutements de militaires en vertu des dispositions de l'article L4139-2 du code de la Défense, les recrutements par la voie du PACTE, les recrutements d'agents contractuels et l'accueil en détachement, suite à la réussite à un concours interne, d'agents issus d'autres ministères.
--------------	--

s

Stagiaire	Désigne tout agent ayant participé à une session de formation (formation initiale, préparation aux concours et examens professionnels, formation continue et autres dispositifs). Un agent ayant suivi plusieurs actions de formations au cours d'une année est ainsi compté plusieurs fois.
-----------	--

t

Taux de réussite	Rapport entre le nombre de reçus sur liste principale et le nombre de présents à la première épreuve d'un concours.
Temps incomplet	C'est un temps de travail choisi par l'administration en fonction de ses besoins. La quotité de travail ne peut jamais dépasser 70 % d'un temps complet. En outre, l'agent recruté à temps incomplet ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat.

**Service des ressources humaines
Sous-direction de la gestion des ressources
humaines ministérielles
Bureau SRH1B**

Juillet 2019

