

ANNEXE 2: Chiffres clés 2017 - extrait du bilan social ministériel 2017

L'ensemble de la sphère ministérielle représente 7% des effectifs de la fonction publique d'État (ministères et EP à caractère administratif, hors éducation nationale et enseignement supérieur).

Au sein du périmètre MTES/MCTRCT, la part des établissements publics est de 29,4% de l'effectif. Les données qui suivent concernent les données du pôle ministériel extraites du bilan social 2017.

La part des femmes est en progression dans toutes les catégories.

Les femmes représentent 43,2% de l'effectif équivalent temps plein des ministères : notamment, elles représentent 71% de la filière administrative et 27% de la filière technique. Deux tiers des femmes et deux tiers des hommes appartiennent aux catégories B et C et aux OPA. Le détail de la répartition par filières, corps et catégories figure en page 36 du bilan social ministériel 2017.

- L'âge moyen des agents des MTES et MCT est supérieur à l'âge moyen dans la fonction publique d'État et cela est particulièrement vrai pour les hommes.
- La part des femmes dans l'exercice à temps partiel est prédominante puisque 22,13% de l'effectif physique féminin ministériel exerce de cette façon et 80 % des temps partiels sont détenus par des femmes.
- 77,20% des temps partiels sont pris par des agentes de catégorie B et C.

Des femmes attentives à leurs compétences et actives dans leurs formations

- La part des femmes en formation initiale représente 46% de l'ensemble des agents formés. En formation continue ou statutaire, elles représentent 41,7% des agents formés. Ces pourcentages correspondent à leur part dans l'ensemble des agents du ministère (43,2%). Voir pages 126 et 127 du bilan social.
- Les hommes sont très peu bénéficiaires de congés de formation et bilans de compétences : seuls 32% des jours de congés formation et 21% des jours bilans de compétence.
- La part des femmes dans les jurys de concours est de 41,5% et de 35,6% pour les présidences de jurys.

Les nominations sur emploi dans les postes d'encadrement évoluent notablement

En application du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, un objectif d'équilibre des nominations à 40% a été fixé. En 2017, le pourcentage atteint par les ministères est de 40,5 % et il était de 31,9% en 2016 ce qui marque une forte progression.

Un faible recours aux contractuel(le)s dans les effectifs ministériels

- Le pôle ministériel compte 1156 personnes non titulaires parmi ses effectifs (soit environ 2,9 % des effectifs).
- La part des femmes et des hommes chez les contractuels est à peu près égale (52% de femmes), sauf en catégorie C où les femmes (« Berkani » ou « article 4 ») représentent 68% de cette tranche.

Les rémunérations

- La moyenne de rémunération des femmes est pour chaque macro-grade à celle des hommes. Une évolution est constatée entre 2016 et 2017, du fait d'une mixité croissante des métiers, d'un rééquilibrage de la pyramide des âges, du renforcement de l'attention portée aux questions d'égalité ainsi que du développement de l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur. Elle se manifeste par une réduction des écarts salariaux pour les catégories A+ A et C. L'écart est constant en catégorie B.

année 2017		inférieure	
	SEXE	Rému moy/an	Ecart moyen annuel F/H en €
Macrograde A+	F	65981	-6375,0
	H	72356	
Macrograde A	F	42043	-2232,3
	H	44275	
Macrograde B	F	29537	-1430,4
	H	30968	
Macrograde C	F	24424	-1011,8
	H	25436	

- La part des primes représente près de 39,5% pour les catégories A+; 33,7% pour les catégories A et 27,5% pour les catégories B. Pour le macrograde C, l'écart est plus affirmé. La part des primes représente près de 30 % pour les hommes et 23,6 % pour les femmes.

- La « monétarisation des CET » est beaucoup plus importante chez les hommes (65% des demandes).

Carrières

- En 2017 les femmes représentent 48,3 % des agents promus, mais ce chiffre révèle de fortes disparités. En effet, si les femmes représentent près de 84 % des promus dans l'ensemble de la filière administrative, elles ne représentent que 15 % dans la filière technique.
- 48% des agents ayant changé de catégorie en 2017 sont des femmes. Elles représentent 54 % des passages de C à B, 29,6% des passages de B à A et 33,3% des A à A+.

Mobilités

- Les taux de mobilité des femmes sont toujours globalement supérieurs à ceux des hommes, dans toutes les filières et toutes les catégories. Le détail des différents types de mobilité par filières et catégories figure dans le bilan social p216 à 218.
- **La mobilité catégorielle** a été de 0,38% pour les femmes (0,48% en 2016) et 0,3% pour les hommes (0,21% en 2016).
- **La mobilité géographique** des femmes est de 5,9% en 2017 et de 6,1% pour les hommes ; le taux de mobilité géographique des femmes est moins élevé que celui des hommes. C'est particulièrement visible chez les A+ et dans une moindre mesure chez les A de toutes les filières. Chez les B administratifs et C techniques, la mobilité des hommes est plus prégnante et impacte le résultat global.
- **La mobilité fonctionnelle**, à savoir au sein d'une même direction ou d'un même service, est en augmentation en 2017 à 4,3% pour les femmes et 3,1% chez les hommes. Ce sont les femmes qui changent le plus de poste, dans toutes les filières, pour toutes les catégories, sauf en A technique.
- **Pour la mobilité structurelle** : l'écart des taux de mobilité des femmes et des hommes était très important en 2016 (F: 12,7% et H : 7,7%). En 2017, cet écart se rétablit à la baisse pour les deux sexes (6,4% contre 5,3% pour les hommes en 2017).

Temps de travail

- En 2017, les femmes représentent 80,2% des agents à temps partiel des MTES et MCT, un chiffre globalement constant depuis 2015.
- Les femmes de catégorie B représentent près de 40% de l'ensemble des temps partiels féminins.
- Les femmes de catégorie A+ représentent 11,6% des temps partiels féminins et les hommes de catégorie A+ représentent 13,5% des temps partiels masculins.
- Pour 2017, le bilan du télétravail indique que 2 465 agents sont en télétravail au sein des MTES/MCT et des EP (hors DDI), soit un taux de 5,78 %.

Hors EP et DDI, 1 161 agents étaient en télétravail en 2017 (4,83%), dont 595 femmes (51,3%). Les femmes représentaient 44% des télétravailleurs A+, 57% des A, 43,5% des B et 77 % des C.

Pour les DDI, 1 015 agents étaient en télétravail soit 4,65% des agents, dont 692 femmes (5,5% des agentes).

Congés

- En 2017, seuls 129 agents ont été concernés par des congés ou disponibilités supérieurs à 6 mois, et seuls 23% de ces congés sont pris pour raisons familiales. Sur les 129 agents, 55,8 % sont des hommes et cette part augmente.
- En 2017 ont été comptabilisés 471 congés maternités, soit 471 femmes concernées sur 16 640 agentes (2,8%).
- L'évolution du nombre d'agents concernés par les congés de paternité et accueil de l'enfant est stable : en 2017 il concerne 342 agents, soit 1,5 % des effectifs, dont 54,5 % de catégories A et B.

Action sociale

Les dépenses en faveur des enfants pour 2017 ont représenté 26,7% des dépenses totales d'action sociale. Les ministères accompagnent la parentalité par diverses actions :

- la mise à disposition de places de crèches via les sections régionales (SRIAS) : en Île-de-France, l'administration centrale et les SD peuvent bénéficier de 70 berceaux (confié à un prestataire)
- En 2017, 866 dossiers ont été validés donnant accès au chèque emploi service universel pour les gardes d'enfants entre 0 et 6 ans.
- les aides à la scolarité pour les agents modestes : sur la base des résultats d'une enquête réalisée en 2016, le nombre de bénéficiaires extrapolé est proche de 1 500.
- l'aide à la décohabitation : ce prêt à taux zéro est ouvert aux ascendants apprentis, étudiants y compris en alternance qui décohabitent pour leurs études.

- le Comité de gestion des centres de vacances (CGCV) gère l'organisation des séjours pour les enfants des agents des MTES-MCT par convention pluriannuelle. En 2017 son budget a été maintenu en hausse par rapport à 2016.
- les médecins de prévention et assistants sociaux assurent, quant à eux, le traitement des problèmes médico-sociaux des agents en lien avec les situations de parentalité mais aussi de précarité et de violences contre les femmes.