

# RAPPORT DE SITUATION COMPAREE

RELATIF A L'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DU  
MINISTERE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

2016



# Préface

PROJET

NOM DU SIGNATAIRE

FONCTION

# Table des matières

Préface.....	2
Table des matières.....	3
Note : changements logiciels et champ des données.....	5
Effectifs.....	6
Les effectifs par catégorie.....	7
La répartition des effectifs.....	7
L'âge des effectifs.....	11
Les effectifs par autorité d'emploi.....	17
La répartition des effectifs.....	17
L'âge des effectifs.....	19
Les emplois supérieurs et dirigeants.....	25
Répartition des emplois supérieurs et dirigeants.....	25
Rémunérations.....	29
Les rémunérations des agents titulaires.....	30
Les rémunérations des agents non titulaires.....	37
Tableau récapitulatif.....	40
Carrières.....	41
Le recrutement.....	42
Le recrutement des titulaires.....	42
Les recrutements spécifiques.....	45
Promotions.....	46
Promotions de corps.....	46
Promotions de grades.....	47
Concours.....	51
Formations.....	53
Sorties temporaires.....	54

Sorties définitives.....	55
Répartition des sorties définitives.....	55
Les départs à la retraite.....	56
Organisation et temps de travail.....	57
Temps de travail.....	58
Les quotités de temps de travail.....	58
Choix des quotités.....	60
Congés.....	61
Les congés des titulaires.....	61
Les congés des non-titulaires.....	63
Accidents du travail.....	64
Glossaire.....	65

PROJET

## Note : changements logiciels et champ des données

En raison de la mise en place récente du nouveau SIRH, certaines données n'ont pu être fournies.

Le périmètre retenu ici est celui des agents titulaires et non-titulaires en activité, présents au 31 décembre 2016, rémunérés et gérés sur le titre II du budget du ministère de la Culture et de la Communication.

Afin de rassembler un maximum d'indicateurs pour ce premier rapport, le Ministère de la Culture et de la Communication a également choisi de fournir, quand cela était possible, des données 2015 pour pallier l'absence de données 2016. Quand tel est le cas, l'année sera indiquée dans le champ des données. En l'absence d'indication, les données concernent 2016.

Sans indication supplémentaire, les stagiaires sont comptés avec les titulaires. On entend par « stagiaires » les stagiaires de l'État relevant du décret 94-874, agents ayant satisfait à l'une des procédures de recrutement prévue par la loi du 11 janvier 1984 et qui ont vocation à être titularisés après la période de formation exigée par le statut de leur corps de recrutement.

Toutes les abréviations utilisées sont explicitées dans le glossaire en fin de rapport.

---

# PREMIERE PARTIE

---

## Effectifs

L'objet de cette partie est de faire ressortir les tendances marquantes concernant la répartition et l'âge des agents du MCC.

Les femmes représentent **55% des titulaires, 51% des non-titulaires, et 54% du total** des effectifs du MCC. Elles sont légèrement sous-représentées en catégorie A et A+, et surreprésentées en catégorie B.

A l'exception de la catégorie C, en moyenne, **les femmes sont moins âgées**. Ceci est confirmé par une analyse par service. Dans toutes les différences, et notamment celles de rémunération, il faudra donc prendre en compte un effet d'âge.

Enfin, les femmes représentent environ **32% des emplois supérieurs et dirigeants, et 35% des primo-nominations** à ces postes, validant l'objectif fixé par le décret n° 2012-601 pour 2016, mais invitant à la prudence pour le respect de l'objectif à l'horizon 2017.

## Les effectifs par catégorie

### La répartition des effectifs

#### Les effectifs titulaires physiques (PP) par catégorie et par sexe

Catégories	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de Femmes
A et A+	2023	1933	3956	51%
B	1329	834	2163	61%
C	1979	1672	3651	54%
<b>Total</b>	<b>5331</b>	<b>4439</b>	<b>9770</b>	<b>55%</b>

Note : PP désigne les effectifs comptés en personnes physiques.

Champ : agents titulaires.

#### Les effectifs non-titulaires physiques (PP) par catégorie et par sexe

Catégories	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de Femmes
A et A+	477	540	1017	47%
B	122	60	182	67%
C	91	72	163	56%
<b>Total</b>	<b>690</b>	<b>672</b>	<b>1362</b>	<b>51%</b>

Champ : agents non-titulaires.

### Les effectifs physiques (PP) par catégorie et par sexe, titulaires et non-titulaires

Catégories	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de Femmes
A et A+	2500	2473	4973	50%
B	1451	894	2345	62%
C	2070	1744	3814	54%
<b>Total</b>	<b>6021</b>	<b>5111</b>	<b>11132</b>	<b>54%</b>

Champ : tous effectifs.

Observation : toutes catégories confondues, 54% des agents relevant du MCC sont des femmes. En comparaison de cette répartition, les femmes sont à parité dans les catégories A et A+ (50%), et surreprésentées dans la catégorie B (62%). Les mêmes disparités de répartition s'observent pour les titulaires et des non-titulaires.

### Les effectifs titulaires physiques (ETP), par sexe

Répartition des effectifs	Femmes	Hommes	Total
Total PP	5331	4439	9770
<b>Répartition des PP</b>	<b>54,6%</b>	<b>45,4%</b>	<b>100%</b>
Total ETP	5158,6	4395,6	9554,2
<b>Répartition des ETP</b>	<b>54,0%</b>	<b>46,0%</b>	<b>100%</b>

Note : ETP signifie que les effectifs sont comptés en Equivalent Temps-Plein.

Champ : agents titulaires.



### Les effectifs non-titulaires physiques (ETP), par sexe

Répartition des effectifs	Femmes	Hommes	Total
<i>Total PP</i>	690	672	1362
<b>Répartition des PP</b>	<b>50,7%</b>	<b>49,3%</b>	<b>100%</b>
<i>Total ETP</i>	616,96	572,06	1189,02
<b>Répartition des ETP</b>	<b>51,9%</b>	<b>48,1%</b>	<b>100%</b>

Champ : agents non-titulaires.

### Les effectifs physiques titulaires et non-titulaires (ETP), par sexe

Répartition des effectifs	Femmes	Hommes	Total
<i>Total PP</i>	6021	5111	11132
<b>Répartition des PP</b>	<b>54,1%</b>	<b>45,9%</b>	<b>100%</b>
<i>Total ETP</i>	5775,56	4967,66	10743,22
<b>Répartition des ETP</b>	<b>53,8%</b>	<b>46,2%</b>	<b>100%</b>

Champ : tous effectifs.

Observation : toutes catégories confondues, le temps de travail des femmes représente 53,8% du travail du MCC.

Pour les titulaires, ce chiffre est à comparer avec le pourcentage de femmes parmi les titulaires au MCC (55%). La conversion en équivalent temps-plein diminue la proportion représentée par le travail des femmes. C'est un premier indice que les femmes titulaires sont plus nombreuses à travailler à temps partiel.

Il serait plus difficile de tirer des conclusions pour les agents non-titulaires. En effet, nombre d'entre eux travaillent à temps-plein, mais sur un temps incomplet. La conversion en équivalent temps-plein est moins facilement interprétable.

## Les effectifs non titulaires, par sexe, catégorie et type de contrat

Type de contrat	A+		A		B		C		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	T
Article 4-1° de la loi n°84-16	2	5	28	38	44	24	22	29	96	96	<b>192</b>
Article 4-2° de la loi n°84-16	9	32	266	185	37	16	20	12	332	245	<b>577</b>
Article 6 de la loi n°84-16	1	1	4	3	6	1	36	17	47	22	<b>69</b>
Article 6 quinquies de la loi n°84-16	0	0	20	7	10	11	2	3	32	21	<b>53</b>
Article 34 de la loi n°2000-321	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	<b>2</b>
Article L1224-3 du code du travail	0	0	0	0	1	0	7	2	8	2	<b>10</b>
Article 8 du décret n°86-83	0	0	2	1	0	0	0	0	2	1	<b>3</b>
Décret n°85-779 du 24 juillet 1985	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>38</b>	<b>320</b>	<b>234</b>	<b>99</b>	<b>52</b>	<b>88</b>	<b>63</b>	<b>520</b>	<b>387</b>	<b>907</b>

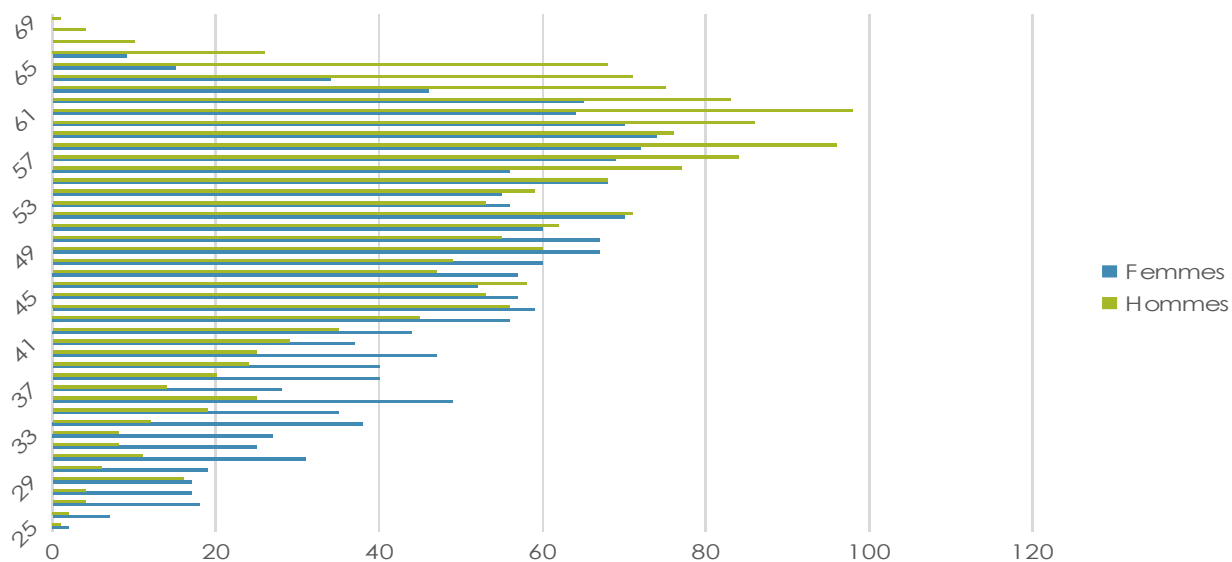
Champ : agents non-titulaires, hors filière de l'enseignement.

Note : de haut en bas, ces contrats correspondent aux motifs suivants :

- Pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- Catégorie A et représentation à l'étranger : lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ;
- Besoin permanent impliquant une quotité de temps de travail inférieure à 70% (CDI possible) ;
- Faire face à une vacance temporaire en l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (CDD) ;
- Entretien, gardiennage, restauration, hôtels de représentation du Gouvernement dans les régions et les départements (catégorie C, CDI) et personnels contractuels à l'étranger (droit local) ;
- Reprise par une personne publique d'une entité employant des salariés de droit privé ;
- Refus de titularisation ou caractère temporaire de la mission ;
- Emplois supérieurs pour lesquels la nomination est laissée à la décision du gouvernement.

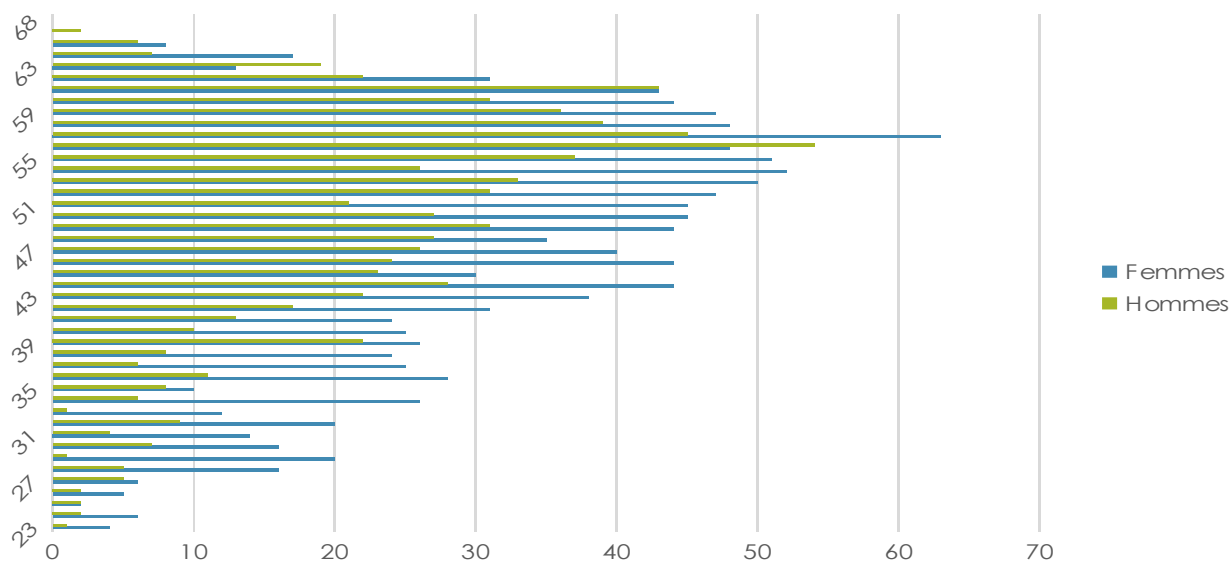
## L'âge des effectifs

### Pyramide des âges : titulaires de catégorie A



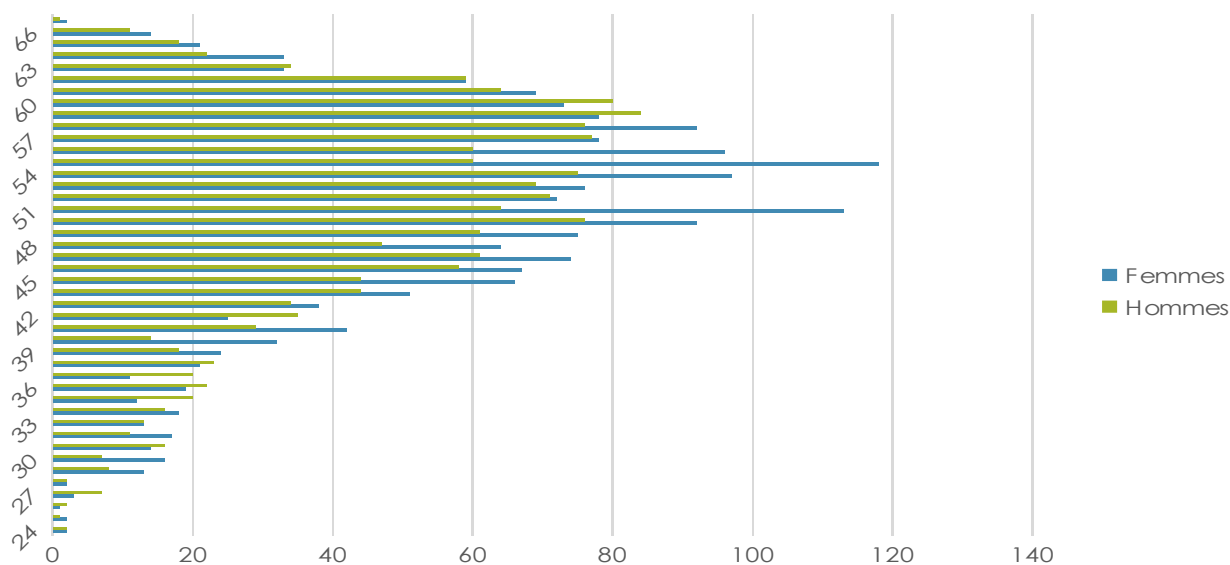
Champ : agents titulaires, hors stagiaires, de catégorie A.

### Pyramide des âges : titulaires de catégorie B



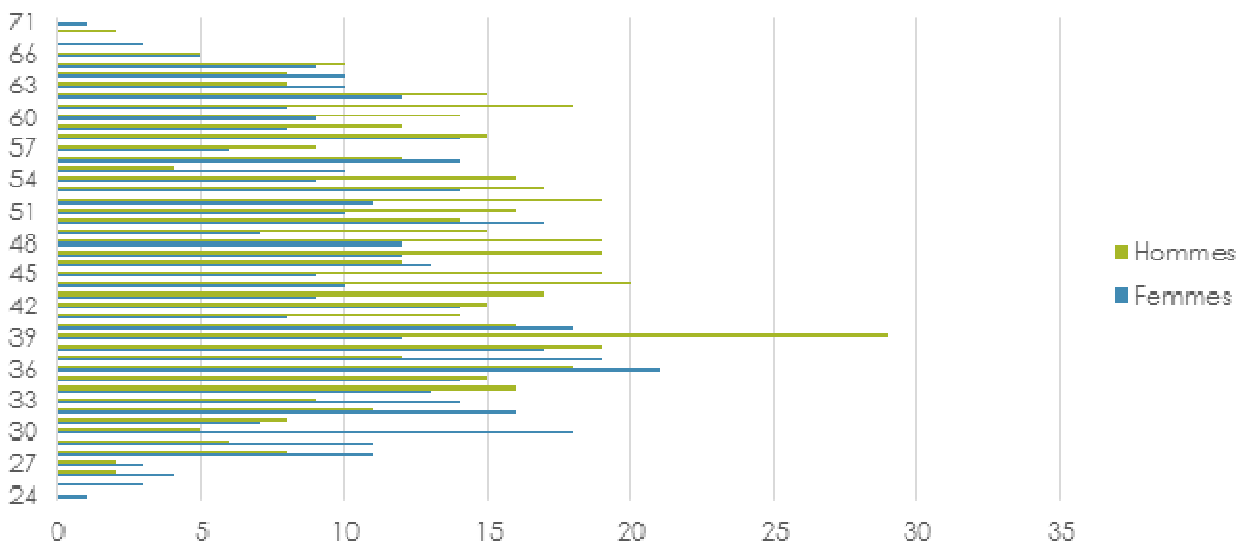
Champ : agents titulaires, hors stagiaires, de catégorie B.

### Pyramide des âges : titulaires de catégorie C



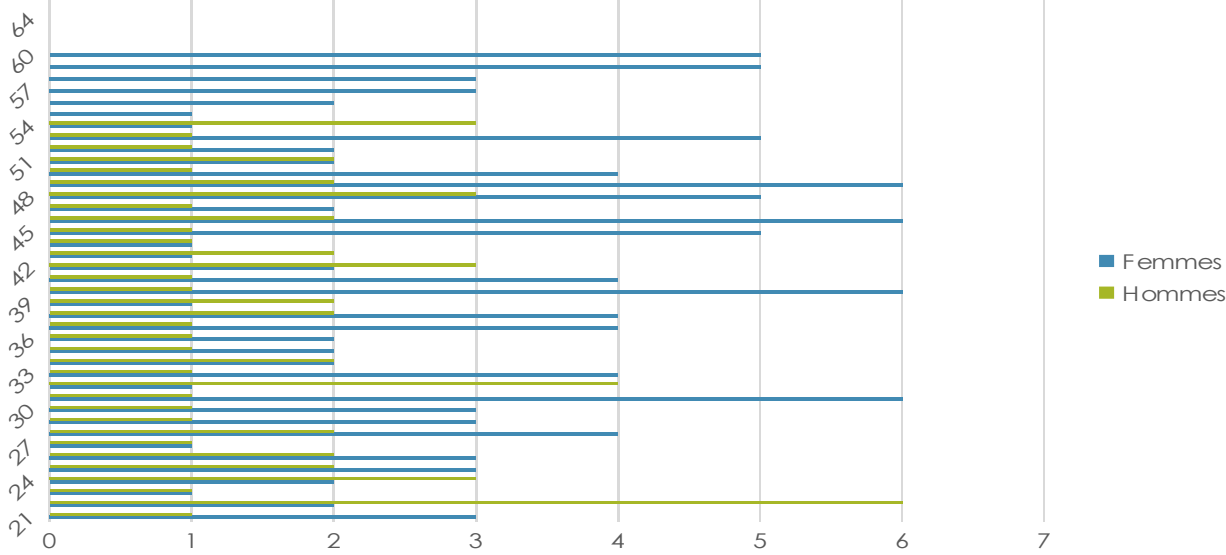
Champ : agents titulaires, hors stagiaires, de catégorie C.

### Pyramide des âges : non-titulaires de catégorie A



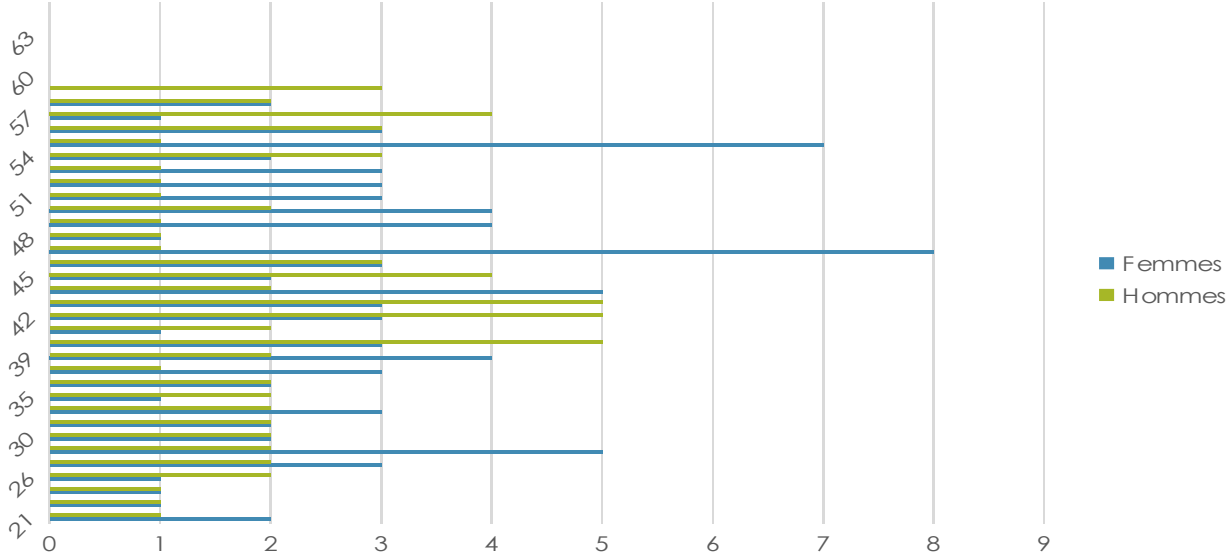
Champ : agents non-titulaires de catégorie A.

**Pyramide des âges : non-titulaires de catégorie B**



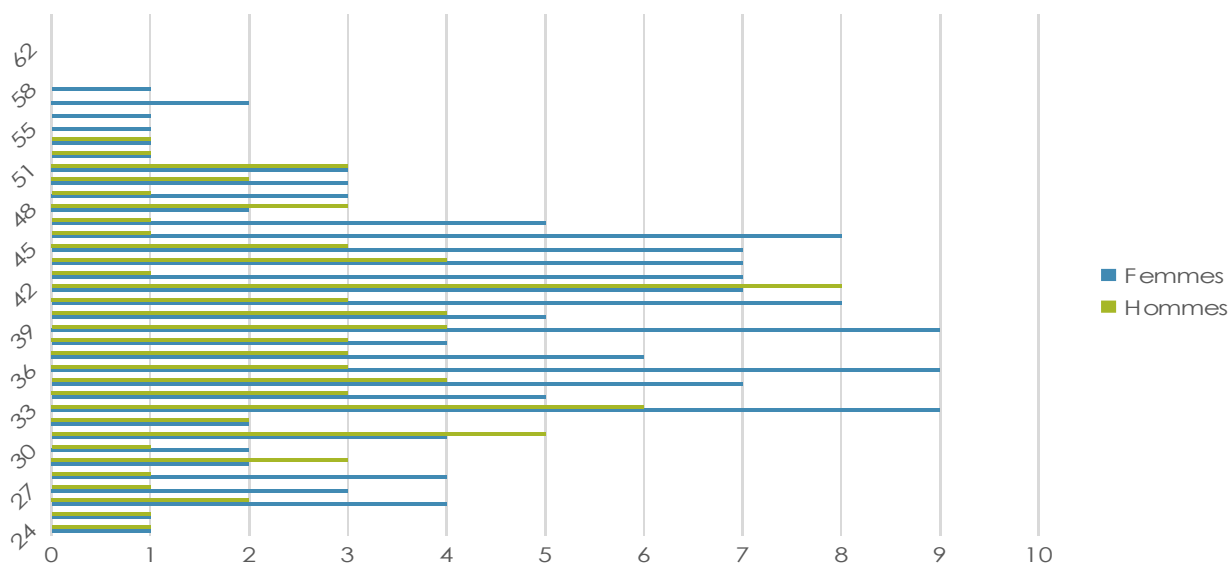
Champ : agents non-titulaires de catégorie B.

**Pyramide des âges : non-titulaires de catégorie C**



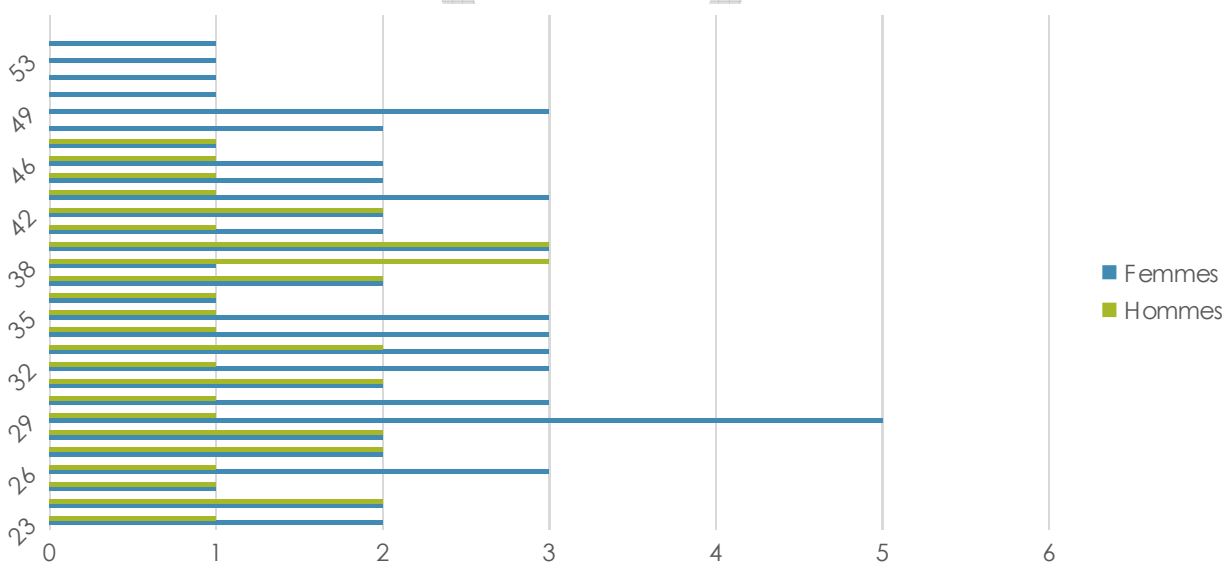
Champ : agents non-titulaires de catégorie C.

### Pyramide des âges : stagiaires de catégorie A



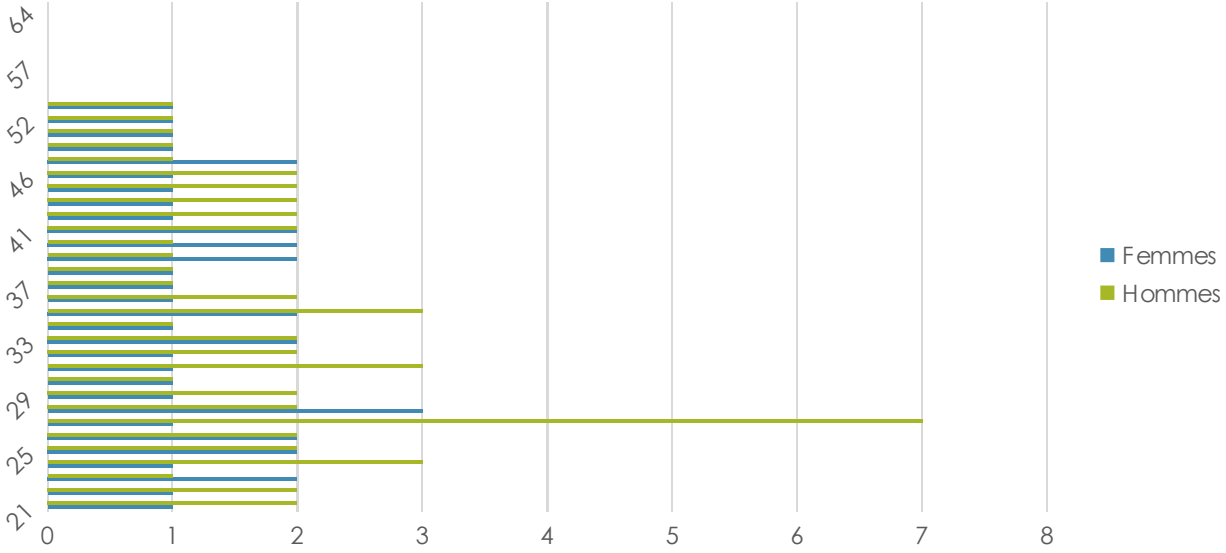
Champ : agents stagiaires de catégorie A.

### Pyramide des âges : stagiaires de catégorie B



Champ : agents stagiaires de catégorie B.

**Pyramide des âges : stagiaires de catégorie C**



Champ : agents stagiaires de catégorie C.

PROJET

## Ages moyens et âges médians, par sexe et catégorie

	A		B		C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<i>Non-titulaires</i>						
Age moyen	45	47	45	44	50	46
Age médian	44	46	45	43	52	46
<i>Titulaires</i>						
Age moyen	50	53	49	52	51	51
Age médian	51	54	51	53	52	52
<i>Stagiaires</i>						
Age moyen	41	44	37	38	38	37
Age médian	40	44	34	37	38	34

Champ : tous effectifs.

Observation : à l'exception de la catégorie C, les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes. Cela est dû non pas à un décalage global de la pyramide des âges, mais à de plus nombreux effectifs jeunes.



## Les effectifs par autorité d'emploi

### La répartition des effectifs

#### Les effectifs titulaires par sexe, catégorie et autorité d'emploi

	A + et A		B		C		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Service ministre	61%	39%	88%	13%	52%	48%	65%	35%
Dél. gén. à la langue française et aux langues de France	75%	25%	100%	0%	100%	0%	88%	13%
Direction gén. de la création artistique	49%	51%	68%	32%	55%	45%	58%	42%
Direction gén. des médias et des industries culturelles	61%	39%	64%	36%	65%	35%	62%	38%
Direction gén. des patrimoines	48%	52%	56%	44%	45%	55%	48%	52%
Inspection gén. des affaires culturelles	53%	47%	100%	0%	80%	20%	58%	42%
Secrétariat général	64%	36%	81%	19%	75%	25%	72%	28%
Services déconcentrés – DRAC	53%	47%	61%	39%	82%	18%	63%	37%
<b>Total</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>61%</b>	<b>39%</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>

Champ : agents titulaires.

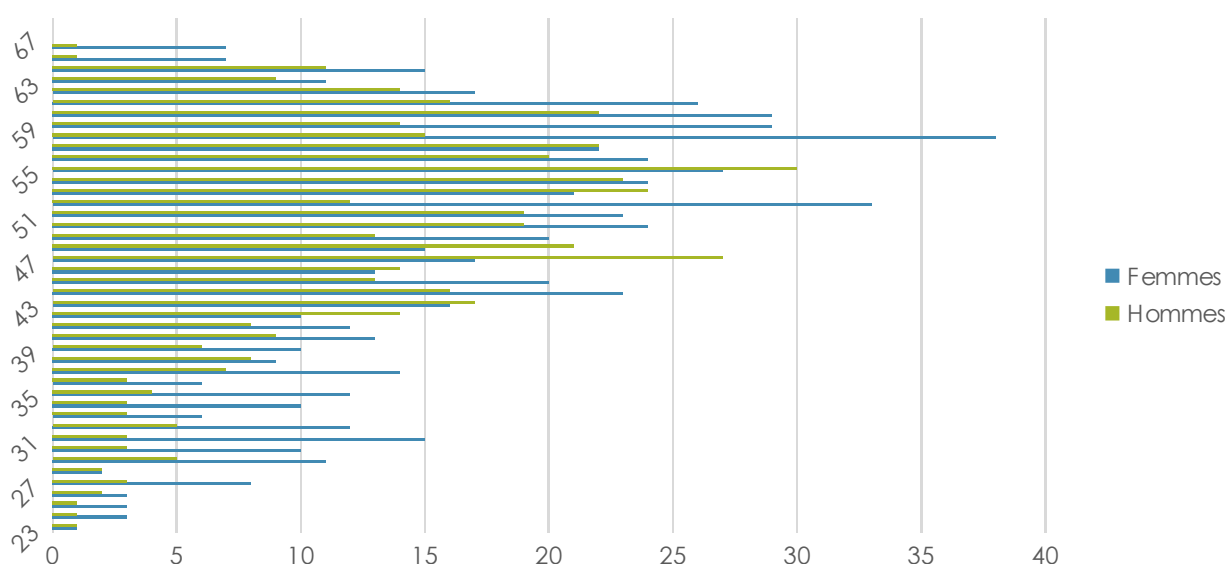
### Les effectifs non-titulaires par sexe, catégorie et autorité d'emploi

	A+ et A		B		C		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Cabinet de la ministre	57%	43%	71%	29%	10%	90%	52%	48%
Dél. gén. à la langue française et aux langues de France	75%	25%	0%	0%	100%	0%	80%	20%
Direction gén. de la création artistique	62%	38%	74%	26%	72%	28%	67%	33%
Direction gén. des médias et des industries culturelles	54%	46%	46%	54%	50%	50%	52%	48%
Direction gén. des patrimoines	40%	60%	67%	33%	51%	49%	43%	57%
Inspection gén. des affaires culturelles	50%	50%	0%	0%	0%	100%	40%	60%
Secrétariat général	54%	46%	67%	33%	76%	24%	58%	42%
Services déconcentrés – DRAC	57%	43%	62%	38%	70%	30%	59%	41%
<b>Total</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>

Champ : agents non-titulaires.

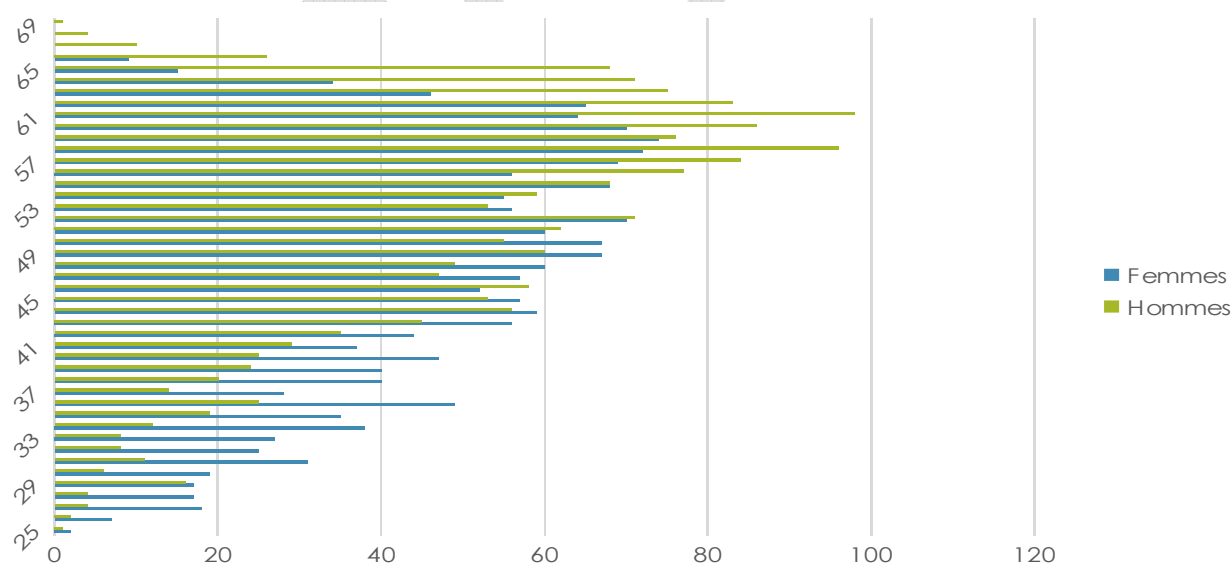
## L'âge des effectifs

### Pyramide des âges : titulaires de l'autorité d'emploi Direction générale de la création artistique



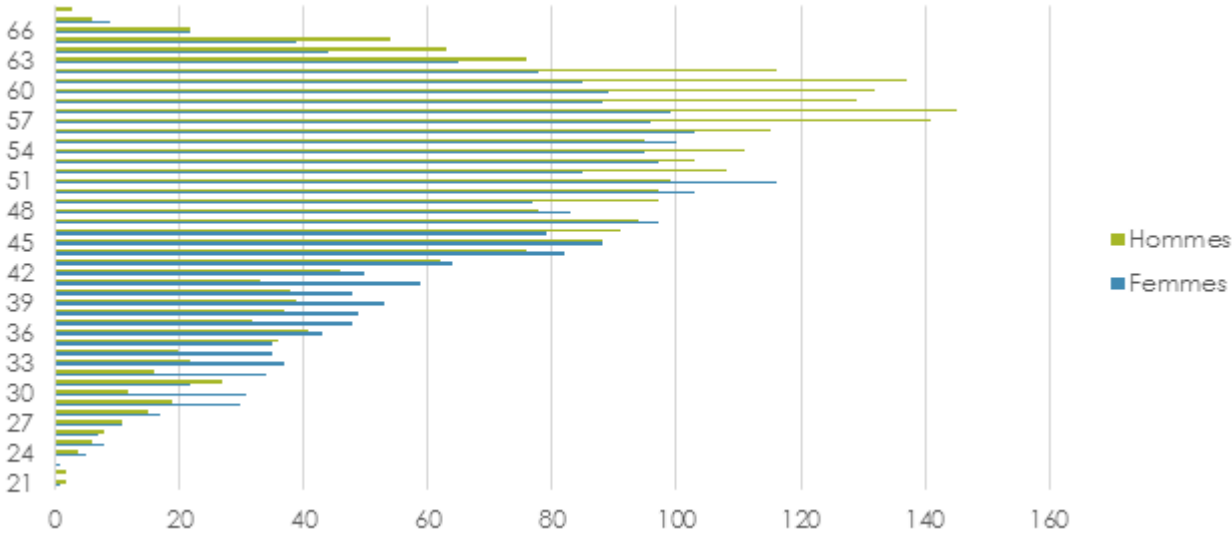
Champ : agents titulaires de la Direction générale de la création artistique.

### Pyramide des âges : titulaires de l'autorité d'emploi Direction générale des médias et des industries culturelles



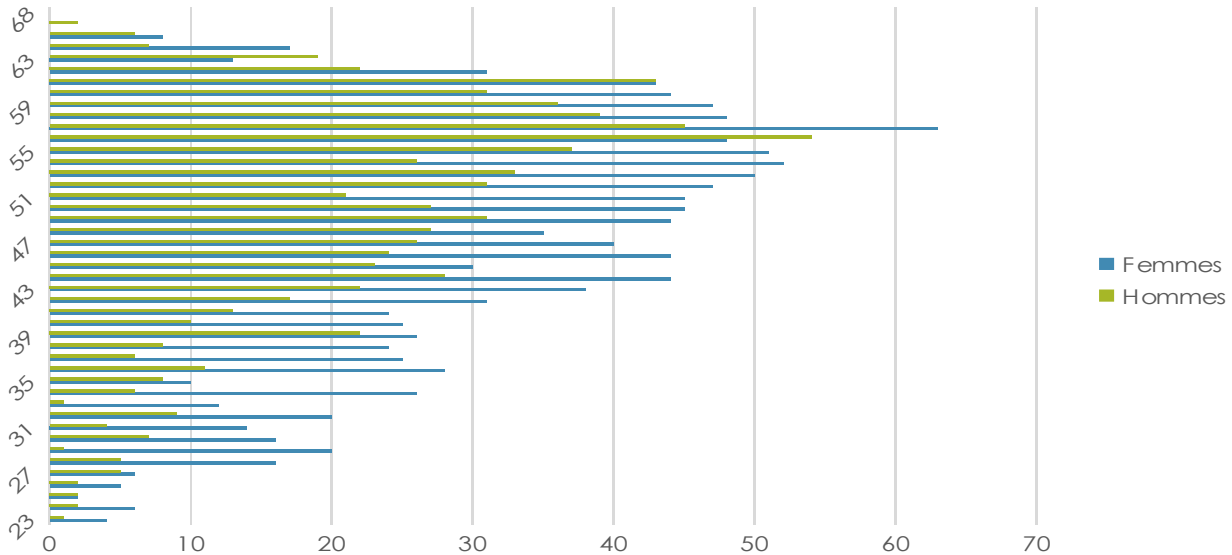
Champ : agents titulaires de la Direction générale des médias et des industries culturelles.

**Pyramide des âges : titulaires de l'autorité d'emploi Direction générale des patrimoines**



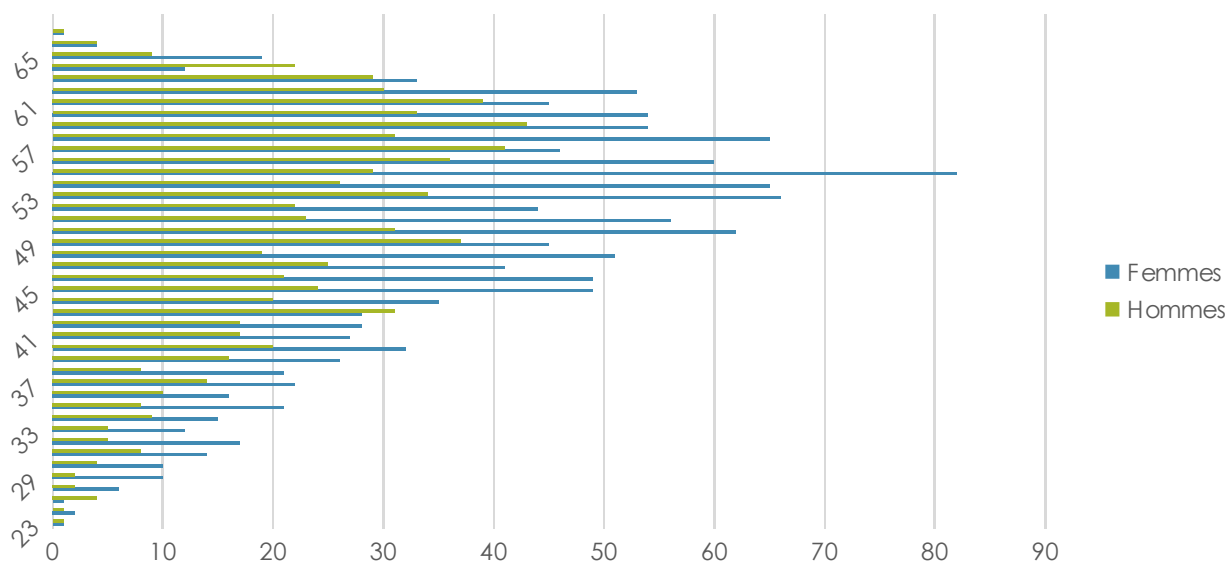
Champ : agents titulaires de la Direction générale des patrimoines.

**Pyramide des âges : titulaires de l'autorité d'emploi Secrétariat général**



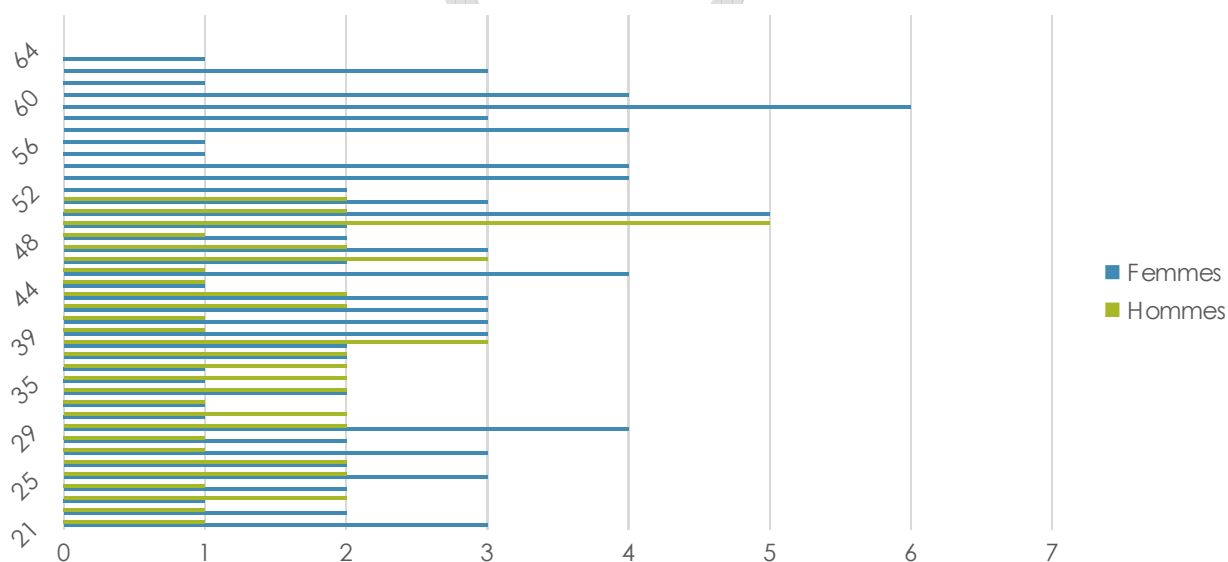
Champ : agents titulaires du Secrétariat général.

## Pyramide des âges : titulaires des DRAC



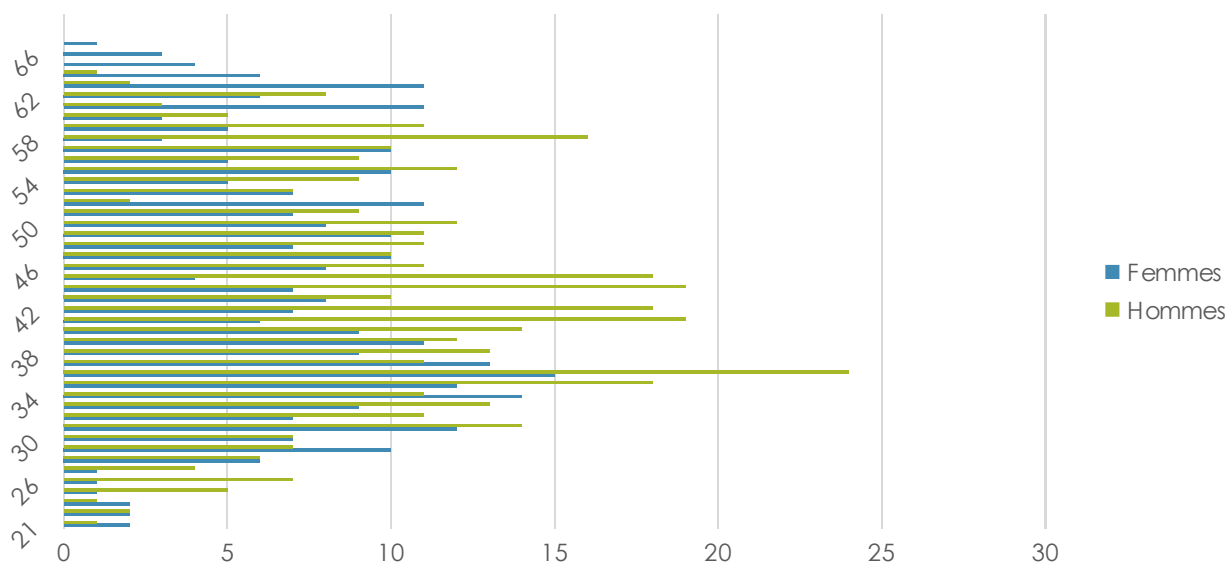
Champ : agents titulaires des DRAC.

## Pyramide des âges : non-titulaires de l'autorité d'emploi Direction générale de la création artistique



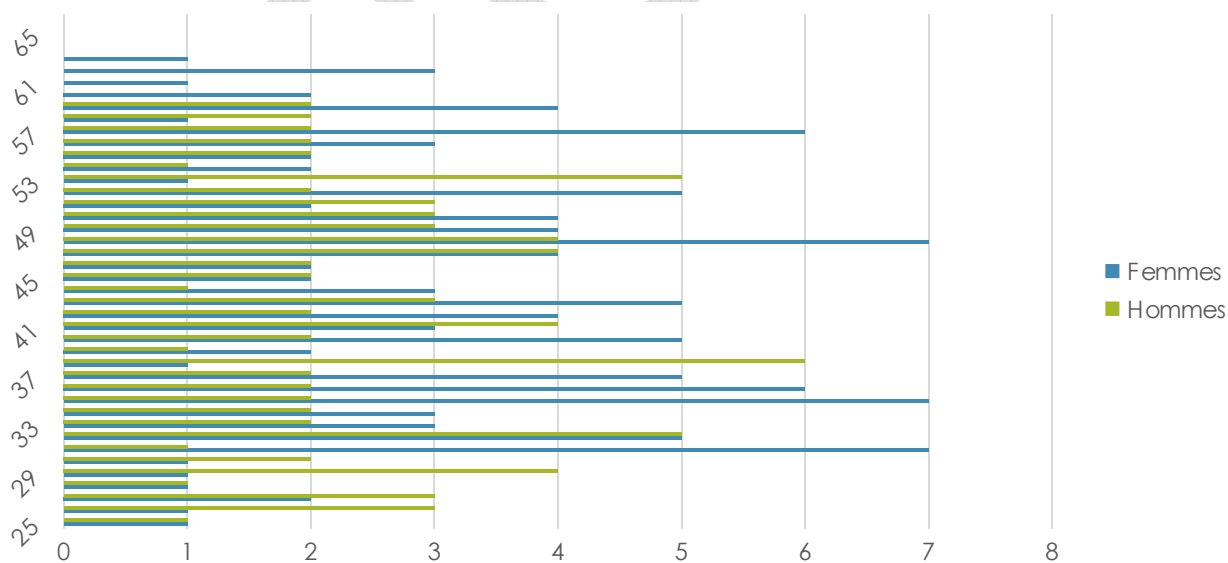
Champ : agents non-titulaires de la Direction générale de la création artistique.

## Pyramide des âges : non-titulaires de l'autorité d'emploi Direction générale des patrimoines



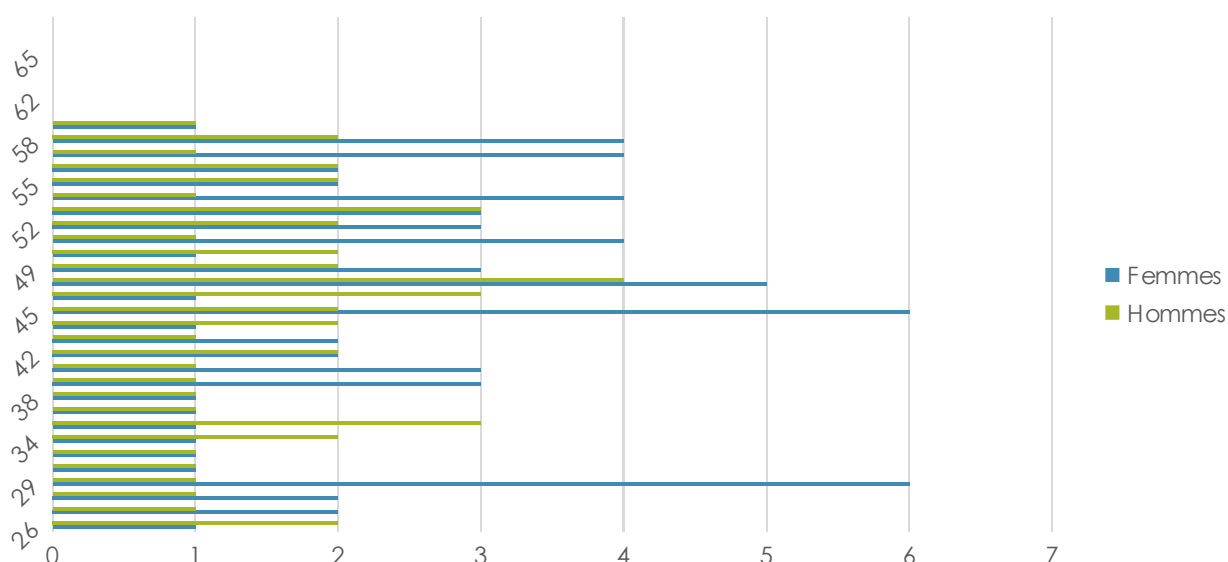
Champ : agents non-titulaires de la Direction générale des patrimoines.

## Pyramide des âges : non-titulaires de l'autorité d'emploi Secrétariat général



Champ : agents non-titulaires du Secrétariat général.

## Pyramide des âges : non-titulaires des DRAC



Champ : agents non-titulaires des DRAC.

Note : pour des raisons d'intérêt et de lisibilité, les pyramides des âges des services employant moins de 100 personnes n'ont pas été représentées.

## Âges moyens et âges médians des titulaires, par sexe et autorité d'emploi

	Femmes		Hommes	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Service ministre	48	49	48	48
Dél. gén. à la langue française et aux langues de France	51	50	61	61
Direction gén. de la création artistique	49	51	52	53
Direction gén. des médias et des industries culturelles	49	49	49	49
Direction gén. des patrimoines	49	51	51	53
Inspection gén. des affaires culturelles	60	59	60	60
Secrétariat général	50	51	50	52
Services déconcentrés – DRAC	50	52	52	54

Champ : agents titulaires.

### Ages moyens et âges médians des non-titulaires, par sexe et autorité d'emploi

	Femmes		Hommes	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Service ministre	44	43	41	40
Dél. gén. à la langue française et aux langues de France	41	40	46	46
Direction gén. de la création artistique	46	48	50	52
Direction gén. des médias et des industries culturelles	42	37	43	42
Direction gén. des patrimoines	46	44	46	45
Inspection gén. des affaires culturelles	49	49	62	62
Secrétariat général	45	45	47	47
Services déconcentrés – DRAC	49	52	50	51

Champ : agents non-titulaires.

Observation : la répartition par autorité d'emploi indique dans la plupart des cas de plus nombreux effectifs jeunes chez les femmes.

La grille des salaires est indexée sur la durabilité de la présence d'un agent à un poste. Une part – mais pas la totalité – des écarts de rémunération évoqués ci-après peut donc être expliquée par un effet d'âge.



## Les emplois supérieurs et dirigeants

### Répartition des emplois supérieurs et dirigeants

#### Répartition par sexe des emplois supérieurs et dirigeants non nommés par le conseil des ministres ou par décret du Président de la République

DESIGNATION DE L'EMPLOI	F	H	Total	Pourcentage femmes
Chefs de services	5	5	10	50%
Directeurs adjoints des services déconcentrés et responsables de pôles	9	13	22	41%
Directeurs de projets	1	1	2	50%
Directeurs des services déconcentrés	3	14	17	18%
Experts de haut niveau	1	2	3	33%
Sous-directeurs	5	16	21	24%
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>51</b>	<b>75</b>	<b>32%</b>

*Champ : emplois supérieurs et dirigeants dont la nomination n'est pas laissée à la discrétion du gouvernement, tels que définis par les décrets 2012-32, 2009-360 et 2008-382.*

*Note : Seuls les postes non vacants sont comptabilisés.*

Observation : les femmes représentent 32% des emplois supérieurs et dirigeants ici considérés. Cela signifie que pour chaque femme occupant un emploi supérieur ou dirigeant, deux hommes occupent de tels postes.

Dans les catégories « Chefs de services » et « Directeurs de projets », elles occupent la moitié des postes. Cette proportion est plus proche de la proportion globale de femmes au ministère de la Culture et de la Communication même si elle ne l'atteint pas.

### Les emplois supérieurs et dirigeants laissés à la décision du gouvernement, par sexe

SERVICE	LIBELLE DE L'EMPLOI SUPERIEUR	Hommes	Femmes
SEC. GEN.	Secrétaire général	1	
SEC. GEN.	Secrétaire général adjoint	1	
DIR. GEN. DES PATRIMOINES	Directeur général des patrimoines	1	
DIR. GEN. DES PATRIMOINES	Directrice chargée de l'architecture, adjointe au directeur général des patrimoines		1
DIR. GEN. DES PATRIMOINES	Directrice chargée des musées		1
DIR. GEN. DES PATRIMOINES	Directeur Chargés des Archives	1	
DIR. GEN. DE LA CREATION ART.	Directrice générale de la création artistique		1
DIR. GEN. DES MEDIAS ET DES INDUSTRIES CULTURELLES	Directeur général des médias et des industries culturelles	1	
DIR. GEN. DES MEDIAS ET DES INDUSTRIES CULTURELLES	Directeur chargé de la lecture	1	
DELEGATION GEN. A LA LANGUE DE FRANCE ET AUX LANGUES DE FRANCE	Délégué général à la langue française et aux langues de France	1	
<b>TOTAL</b>		<b>7</b>	<b>3</b>

Champ : emplois supérieurs et dirigeants dont la nomination est laissée à la discrétion du gouvernement, tels que définis par le décret 85-779.

Observation : la proportion de femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants ici considérés est de 30%, soit la même que précédemment.

Parmi les services qui accueillent plus d'un de ces emplois, seule la Direction générale des Patrimoines observe une proportion égale de femmes et d'hommes pour ces postes.

## Flux annuel des primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants

Types d'emplois	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes
Emplois dirigeants en admin. centrale	1	1	<b>2</b>	50%
Emplois fonctionnels d'admin. centrale	1	4	<b>5</b>	20%
Emploi de directeurs régionaux des affaires culturelles	1	2	<b>3</b>	33%
Emplois de directeurs adjoints des affaires culturelles	4	6	<b>10</b>	40%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	35%

Champ : agents nommés pour la première fois aux emplois supérieurs et dirigeants.

Note : le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique prévoit la mise en œuvre de l'obligation de nominations équilibrées d'hommes et de femmes dans les emplois supérieurs notamment de l'État et des collectivités territoriales. Il prévoit que les nominations dans les emplois supérieurs doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe à compter de 2017, avec un objectif d'au moins 30% pour les nominations prononcées en 2015 et 2016.

Observation : En 2016, l'objectif de 30% fixé par le décret n° 2012-601 a été atteint au MCC, à l'exception des emplois fonctionnels d'administration centrale. Les primo-nominations des dirigeants d'administration centrale sont paritaires.

La validation globale de l'objectif pour 2016 doit être mise en perspective avec les résultats des années précédentes. Après une année 2013 comptant 48% de primo-nominations féminines, ce pourcentage était de 28% en 2014, puis de 26% en 2015. Vigilance reste requise pour l'objectif 2017.

## Age des emplois supérieurs et dirigeants

	Femmes	Hommes
<i>Nomination ne relevant pas du gouvernement</i>		
Age moyen	52	52
Age médian	49	54
<i>Nomination relevant du gouvernement</i>		
Age moyen	56	52
Age médian	56	50
<i>Primo-nominations</i>		
Age moyen	49	51
Age médian	48	52

Champ : emplois supérieurs et dirigeants, tels que définis par les décrets 2012-32, 2009-360, 2008-382 et 85-779.

---

# DEUXIEME PARTIE

---

## Rémunérations

Pour les **agents titulaires**, quelque soit la catégorie, la **rémunération moyenne des agents masculins est supérieure à celle des agents féminins**. Les écarts atteignent, à la médiane, 13% en catégorie A+ et B, 10% en catégorie A, et 8% en catégorie C.

Ces écarts s'expliquent :

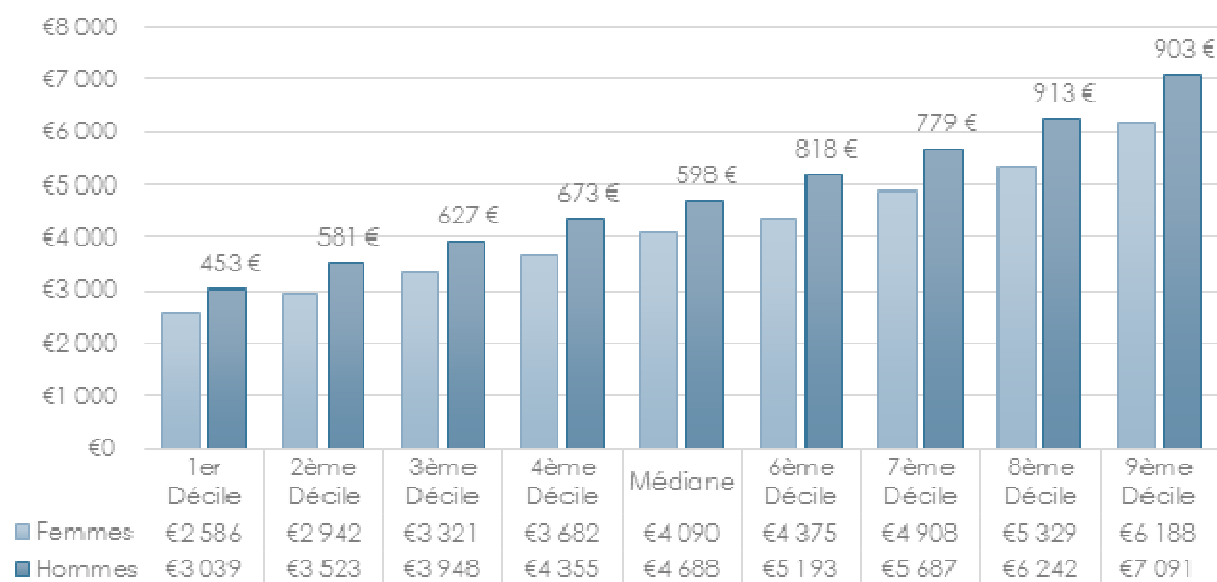
- D'une part, par des **écarts d'indices**, donc essentiellement d'ancienneté et *in fine* d'âge, dus à des progressions de carrière interrompues pour raisons familiales, principalement pour les femmes.
- D'autre part, par la **répartition** des hommes et des femmes **dans les filières**, dont les taux de primes diffèrent.

La situation des **agents non-titulaires** est **plus nuancée**. En effet, c'est seulement pour la catégorie A qu'un écart significatif (-10 %) apparaît en défaveur des femmes.

Pour la lecture des graphiques qui vont suivre, il est à noter que les valeurs indiquées sur le graphique représentent l'écart absolu de salaire, que celui-ci soit à l'avantage des hommes ou des femmes.

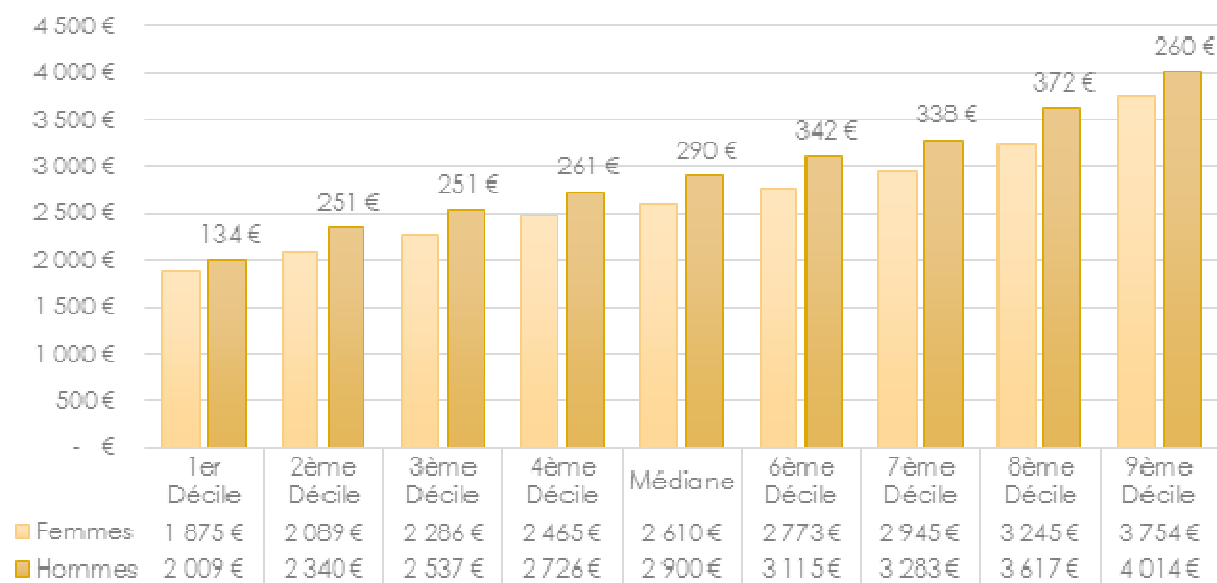
## Les rémunérations des agents titulaires

Rémunération mensuelle nette des agents titulaires de catégorie A+, ventilée par décile et par sexe (en tête de colonne, écart entre rémunération H/F)



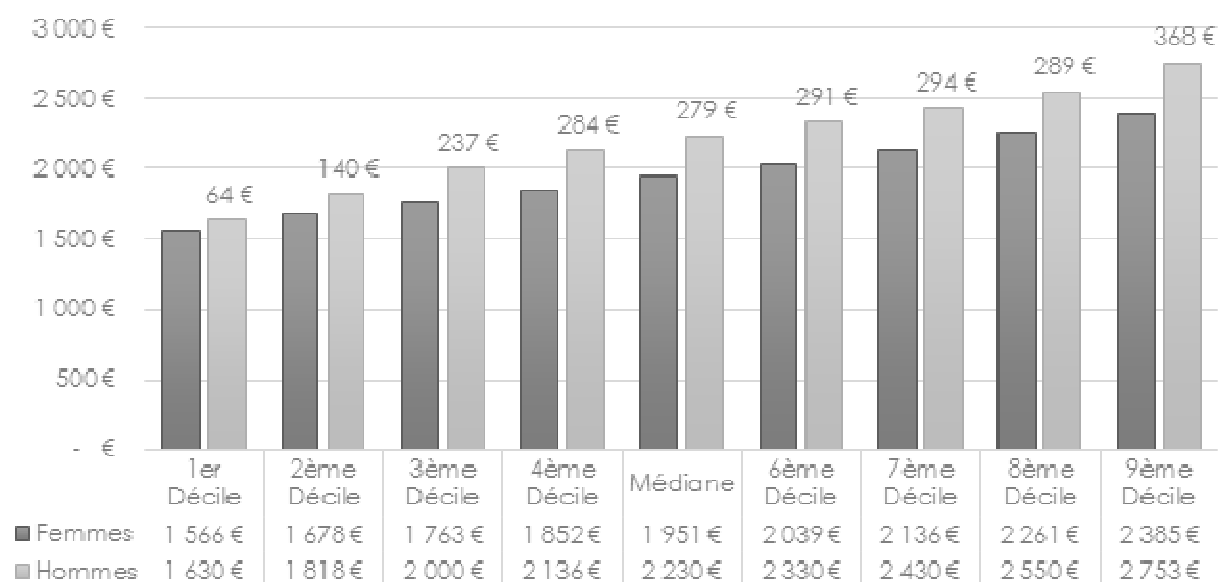
Champ : agents titulaires de catégorie A+.

Rémunération mensuelle nette des agents titulaires de catégorie A, ventilée par décile et par sexe (en tête de colonne, écart entre rémunération H/F)



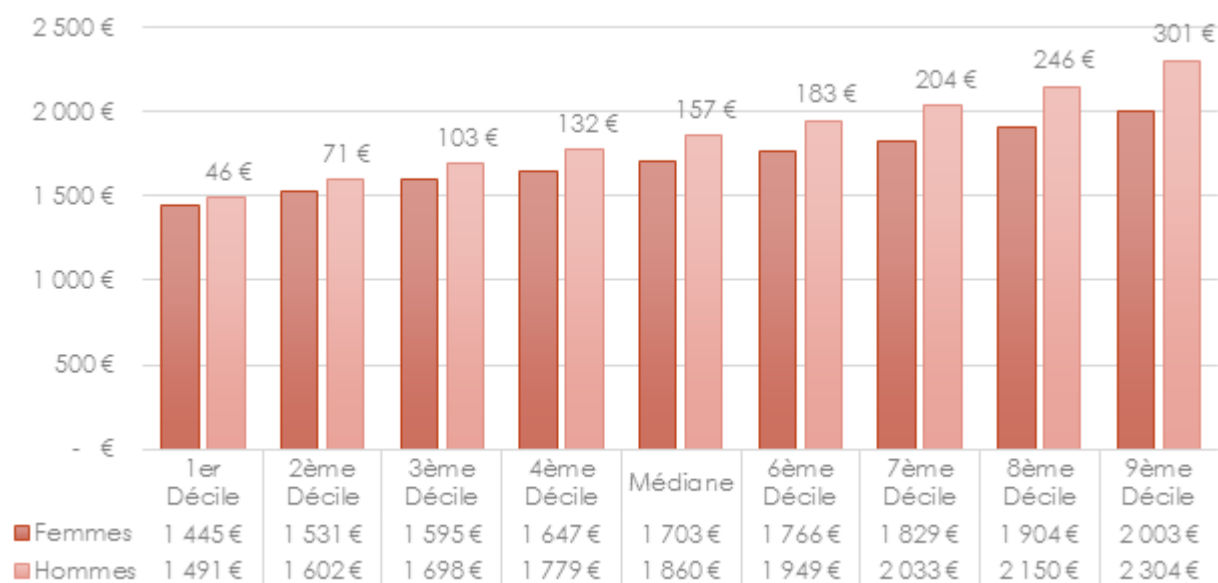
Champ : agents titulaires de catégorie A.

**Rémunération mensuelle nette des agents titulaires de catégorie B, ventilée par décile et par sexe ( en-tête de colonne, écart entre rémunération H/F)**



Champ : agents titulaires de catégorie B.

**Rémunération mensuelle nette des agents titulaires de catégorie C, ventilée par décile et par sexe (en en-tête de colonne, écart entre rémunération H/F)**



Champ : agents titulaires de catégorie C.

**Ecart de rémunération mensuelle nette moyenne entre hommes et femmes titulaires, en pourcentage, ventilés par catégorie et par décile**

	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C
1 <sup>er</sup> décile	-15%	-7%	-4%	-3%
2 <sup>ème</sup> décile	-16%	-11%	-8%	-4%
3 <sup>ème</sup> décile	-16%	-10%	-12%	-6%
4 <sup>ème</sup> décile	-15%	-10%	-13%	-7%
<b>Médiane</b>	<b>-13%</b>	<b>-10%</b>	<b>-13%</b>	<b>-8%</b>
6 <sup>ème</sup> décile	-16%	-11%	-12%	-9%
7 <sup>ème</sup> décile	-14%	-10%	-12%	-10%
8 <sup>ème</sup> décile	-15%	-10%	-11%	-11%
9 <sup>ème</sup> décile	-13%	-6%	-13%	-13%

Champ : agents titulaires.

Note : une valeur positive indique que l'écart est à l'avantage des femmes. L'écart absolu entre le salaire des femmes et des hommes est rapporté au salaire des hommes. Ainsi, un écart de -15% signifie qu'il faudrait diminuer le salaire moyen des hommes de 15% pour obtenir le salaire moyen des femmes.

Observation : Les données présentées ont été corrigées afin de neutraliser l'effet des quotités de temps de travail : les rémunérations de tous les agents ont été ramenées sur la base d'un temps de service complet.

Dans toutes les catégories statutaires, la rémunération nette des agents titulaires masculins est supérieure à celle de leurs homologues féminins. Les écarts atteignent, à la médiane, 13% en catégorie A+ et B, 10% en catégorie A, et 8% en catégorie C.



## Indice majoré moyen par catégorie, ventilé par sexe

Indice majoré	Femmes	Hommes	Ecart
A+	747	824	-9%
A	599	651	-8%
B	423	440	-4%
C	364	362	1%

Champ : agents titulaires.

Observation : La rémunération d'un agent titulaire est fonction du traitement brut et donc de l'indice détenu par l'agent. Pour les catégories A+, A et B, les agents masculins détiennent un indice plus élevé que les femmes, ce qui pourrait expliquer jusqu'à, respectivement, 70%, 80% et 30% des écarts de rémunération observés. Pour la catégorie C, cet écart est minimal.

Cet indice dépend à la fois de l'ancienneté et donc de l'âge, et des promotions. Or, on a déjà montré que l'âge moyen des hommes est plus élevé que celui des femmes. En dernière analyse, au moins pour les catégories A+ et A, les écarts de rémunération observés s'expliquent donc en grande partie par des écarts d'âge.

## Part des primes et des indemnités dans la rémunération globale, par sexe et par catégorie

Catégories	Femmes	Hommes	Total
A+	20,5%	24,2%	<b>22,5%</b>
A	16,6%	13,1%	<b>14,7%</b>
B	17,6%	17,5%	<b>17,6%</b>
C	18,5%	20,6%	<b>19,5%</b>
<b>Total</b>	<b>18,2%</b>	<b>18,3%</b>	<b>18,3%</b>

Champ : agents titulaires.

Observation : Si le niveau global de primes moyen est extrêmement proche pour les hommes et les femmes (respectivement 18,3% et 18,2%), de fortes disparités apparaissent dès lors que l'on raisonne par catégorie.

Le second déterminant de la rémunération d'un agent titulaire est constitué par les primes et indemnités qu'il perçoit.

Les écarts de rémunération constatés ci-dessus sont alors dus en partie, pour les catégories A+ et C, au taux de primes supérieur des hommes. Au contraire, les agents féminins de catégorie A bénéficient d'un taux de primes nettement supérieur, qui leur permet de compenser en partie l'écart de rémunération avec les hommes.

## Part des primes et indemnités dans la rémunération globale, par sexe et par corps

CATEGORIE D'EMPLOI	Corps	PART DES PRIMES	
		Femmes	Hommes
<b>ADMINISTRATIVE</b>			
	Administrateurs civils	40%	41%
	Attachés adm. Etat	26%	28%
	Emplois fonctionnels	36%	37%
	ICCEAC	15%	15%
	Inspecteurs gén. affaires culturelles	37%	38%
	Secrétaires admin.	16%	17%
	Adjointes admin.	15%	15%
<b>SCIENTIFIQUE</b>			
	Architectes urbanistes	27%	28%
	Assistants ingénieurs	11%	10%
	Bibliothécaires	12%	14%
	Charges d'études documentaires	14%	14%
	Conservateurs gén. bibliothèques	14%	13%
	Conservateurs bibliothèques	13%	13%
	Conservateurs patrimoine	12%	12%
	Ingénieurs de recherche	13%	13%
	Ingénieurs d'études	11%	12%
	Bibliothécaires adjoints spécialisés	11%	13%
	Magasiniers spécialisés	11%	12%
	Secrétaires de documentation	13%	14%
	Techniciens de recherche	12%	12%
<b>METIERS D'ART</b>			
	Adjointes techniques	13%	13%
	Chefs de travaux d'art	14%	14%
	Techniciens d'art	12%	12%
<b>ACCUEIL ET SURVEILLANCE DU PUBLIC</b>			
	Adjointes d'accueil, de surveillance et de magasinage	9%	9%
	Ingénieurs des serv. culturels	14%	15%
	Techniciens des s.c. et b.f.	11%	12%
<b>ENSEIGNEMENT</b>			
	Professeurs des écoles nationales d'art	4%	4%

Champ : agents titulaires, données 2015.

Note : le périmètre retenu pour la définition des primes et indemnités est celui du bilan social de 2015.

Observation : ce tableau permet d'observer que dans un même métier, les parts des indemnités et rémunérations reçues par les hommes et les femmes sont généralement proches.

En revanche, entre catégories de métiers ou « filières », on observe une différence : la part de primes dans la rémunération globale est plus importante dans les emplois de type administratif (15% à 40%) que dans les emplois scientifiques (10% à 28%) et que dans les emplois d'enseignement (4%).

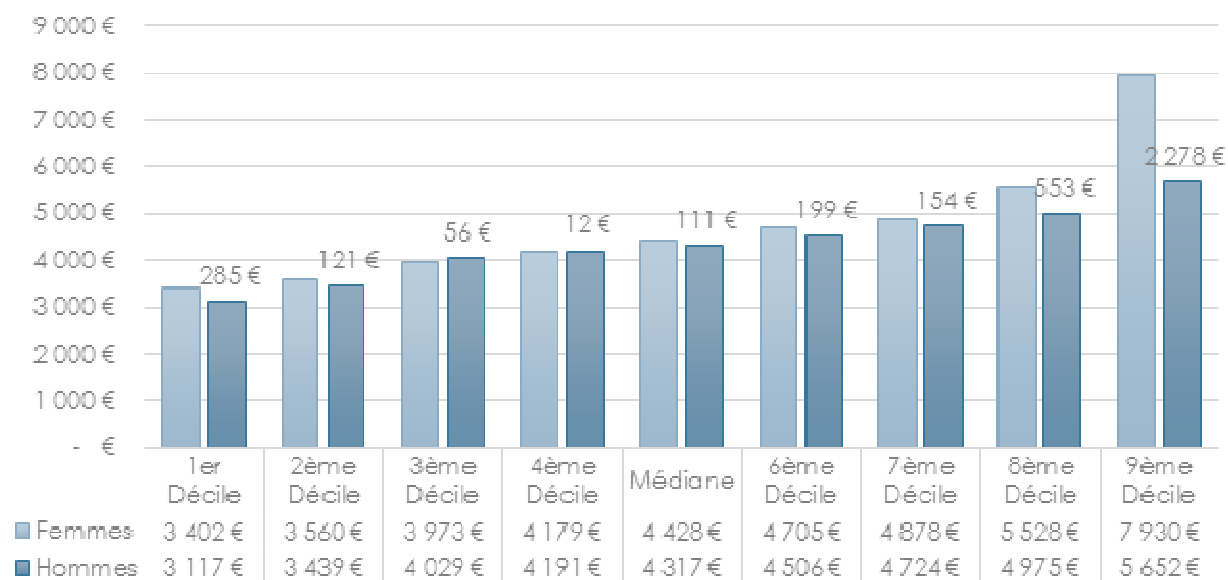
Ainsi, les disparités observées par catégories peuvent être expliquées par la structure par filière de chaque catégorie. En effet, la catégorie A+ regroupe surtout des agents appartenant à la filière scientifique et à la filière administrative. La rémunération de ces derniers est constituée en moyenne d'une proportion de primes significativement plus élevée. Mais la filière administrative ne regroupe que 21% des femmes de catégorie A+ contre 25% des hommes.

En catégories A et B, la proportion de primes dans la rémunération est supérieure pour les femmes. Cela est dû à leur prépondérance dans la filière administrative. En effet, les agents de cette filière sont à 61% de sexe féminin en catégorie A, et à 79% en catégorie B. En catégorie A, l'écart est renforcé par le fait que les filières technique et enseignement y sont composées à 69 % d'hommes. Or, les niveaux de primes sont plus bas dans ces filières.

En catégorie C, la plupart des agents de la filière administrative sont des femmes (84 %). Dans cette catégorie, comme dans les autres, c'est la filière administrative qui a la proportion de primes hors service fait dans la rémunération la plus élevée. Cependant, le faible niveau « du régime indemnitaire de base » des autres filières est plus que compensé pour de nombreux agents par des primes liées au service fait, telles que les indemnités pour heures supplémentaires ou pour travail dominical. Ces indemnités liées au service fait sont très majoritairement perçues par des hommes.

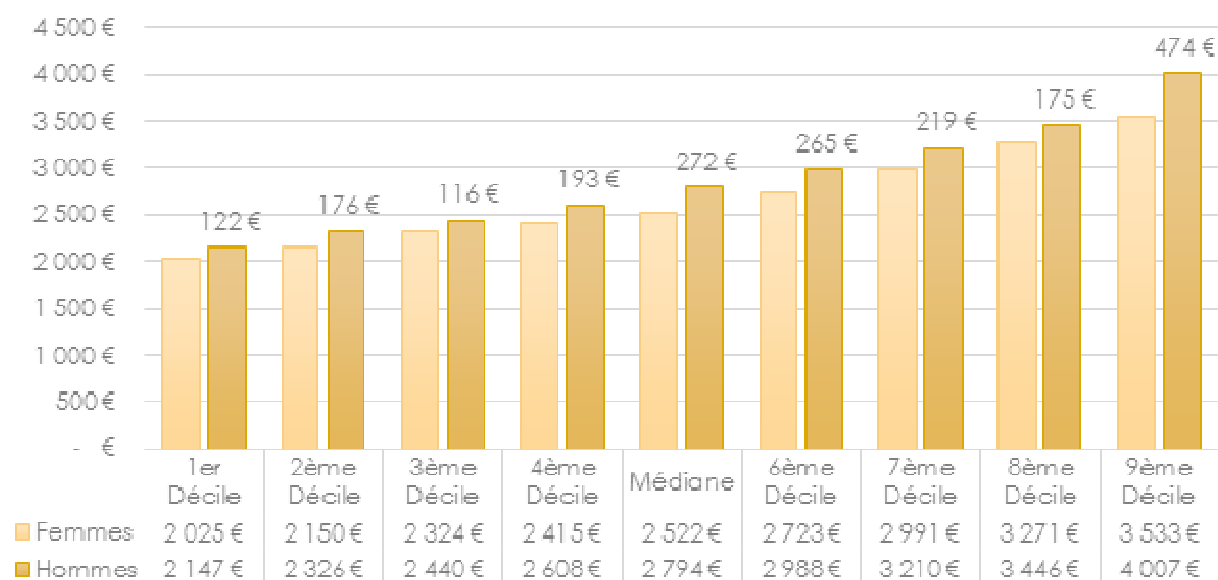
## Les rémunérations des agents non titulaires

**Rémunération mensuelle nette des agents non-titulaires de catégorie A+, ventilée par décile et par sexe (en en-tête de colonne, écart entre rémunération H/F)**



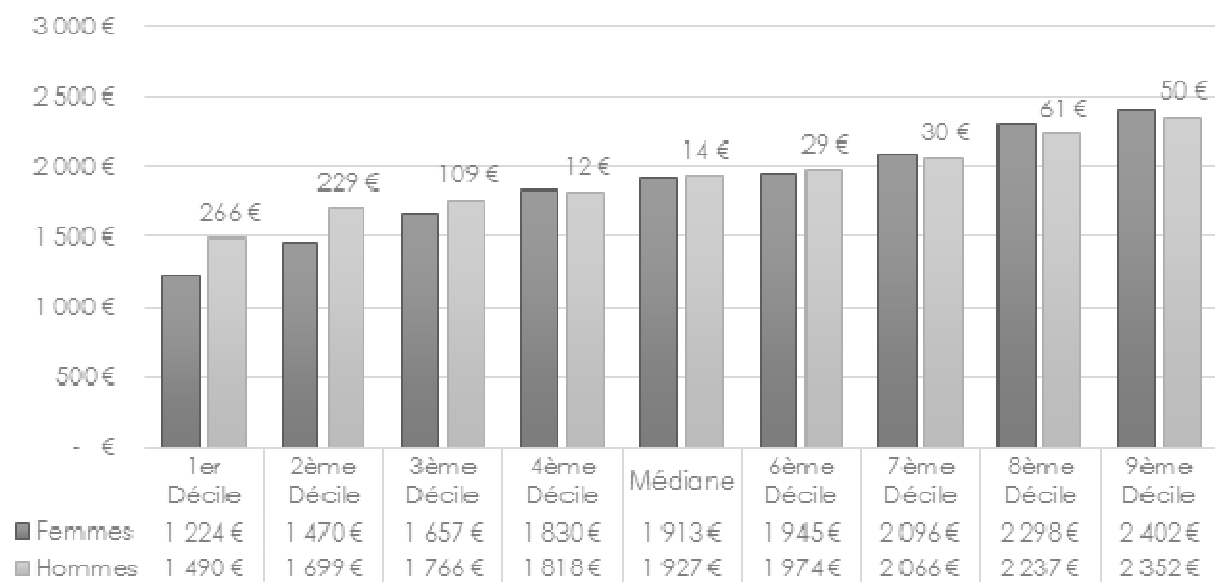
Champ : agents non-titulaires de catégorie A+.

**Rémunération mensuelle nette des agents non-titulaires de catégorie A, ventilée par décile et par sexe (en tête de colonne, écart entre rémunération H/F)**



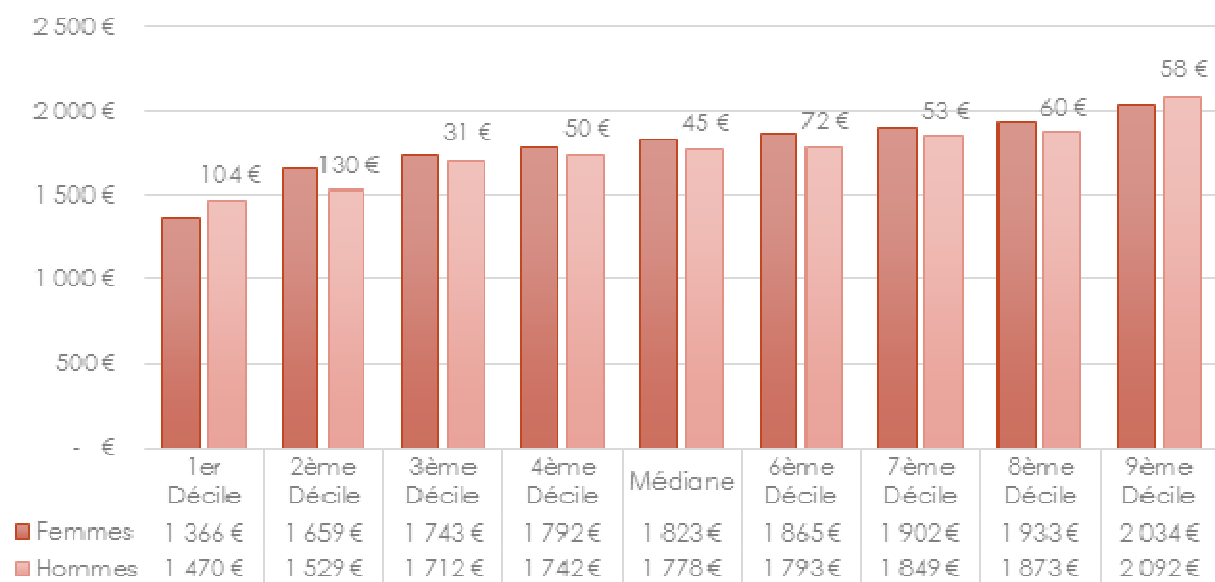
Champ : agents non-titulaires de catégorie A.

**Rémunération mensuelle nette des agents non-titulaires de catégorie B, ventilée par décile et par sexe (en en-tête de colonne, écart entre rémunération H/F)**



Champ : agents non-titulaires de catégorie B.

**Rémunération mensuelle nette des agents non-titulaires de catégorie C, ventilée par décile et par sexe (en en-tête de colonne, écart entre rémunération H/F)**



Champ : agents non-titulaires de catégorie C.

**Ecart de rémunération mensuelle nette moyenne entre hommes et femmes non titulaires, en pourcentage, ventilés par catégorie et par décile**

	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C
1 <sup>er</sup> décile	9%	-6%	-18%	-7%
2 <sup>ème</sup> décile	4%	-8%	-13%	9%
3 <sup>ème</sup> décile	-1%	-5%	-6%	2%
4 <sup>ème</sup> décile	0%	-7%	1%	3%
<b>Médiane</b>	<b>3%</b>	<b>-10%</b>	<b>-1%</b>	<b>3%</b>
6 <sup>ème</sup> décile	4%	-9%	-1%	4%
7 <sup>ème</sup> décile	3%	-7%	1%	3%
8 <sup>ème</sup> décile	11%	-5%	3%	3%
9 <sup>ème</sup> décile	40%	-12%	2%	-3%

Champ : agents non titulaires.

Note : une valeur positive indique que l'écart est à l'avantage des femmes. L'écart absolu entre le salaire des femmes et des hommes est rapporté au salaire des hommes. Ainsi, un écart de 9% signifie qu'il faudrait augmenter le salaire moyen des hommes de 9% pour obtenir le salaire moyen des femmes.

Observation : ne sont recensés que les non titulaires relevant de la loi 84-16, hors agents contractuels de l'article 6 quater, quinquies et sexies ; sont également exclus les agents contractuels d'autres ministères en PNA et les agents contractuels CDAPH. L'ensemble des données ont été retraitées afin de neutraliser l'effet des quotités de travail. Les rémunérations de tous les agents sont donc ramenées sur la base d'un temps de service complet.

La situation est ici plus nuancée. En effet, c'est seulement pour la catégorie A qu'un écart significatif (-10 %) apparaît en défaveur des femmes. En catégorie B, l'écart n'est que de 1 % au détriment des femmes, alors qu'en catégories A+ et C, la rémunération nette médiane de ces dernières est supérieure de 3 % à celle des hommes.

Il y a cependant lieu d'interpréter ces résultats avec précaution puisque la taille de la population observée est dix fois inférieure à celle des titulaires.

## Tableau récapitulatif

Les rémunérations mensuelles nettes des titulaires et non-titulaires, ventilées par sexe et par décile

		Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires
<b>1<sup>er</sup> décile</b>	F	2 586 €	3 402 €	1 875 €	2 025 €	1 566 €	1 224 €	1 445 €	1 366 €
	H	3 039 €	3 117 €	2 009 €	2 147 €	1 630 €	1 490 €	1 491 €	1 470 €
<b>2<sup>ème</sup> décile</b>	F	2 942 €	3 560 €	2 089 €	2 150 €	1 678 €	1 470 €	1 531 €	1 659 €
	H	3 523 €	3 439 €	2 340 €	2 326 €	1 818 €	1 699 €	1 602 €	1 529 €
<b>3<sup>ème</sup> décile</b>	F	3 321 €	3 973 €	2 286 €	2 324 €	1 763 €	1 657 €	1 595 €	1 743 €
	H	3 948 €	4 029 €	2 537 €	2 440 €	2 000 €	1 766 €	1 698 €	1 712 €
<b>4<sup>ème</sup> décile</b>	F	3 682 €	4 179 €	2 465 €	2 415 €	1 852 €	1 830 €	1 647 €	1 792 €
	H	4 355 €	4 191 €	2 726 €	2 608 €	2 136 €	1 818 €	1 779 €	1 742 €
<b>Médiane</b>	<b>F</b>	<b>4 090 €</b>	<b>4 428 €</b>	<b>2 610 €</b>	<b>2 522 €</b>	<b>1 951 €</b>	<b>1 913 €</b>	<b>1 703 €</b>	<b>1 823 €</b>
	<b>H</b>	<b>4 688 €</b>	<b>4 317 €</b>	<b>2 900 €</b>	<b>2 794 €</b>	<b>2 230 €</b>	<b>1 927 €</b>	<b>1 860 €</b>	<b>1 778 €</b>
<b>6<sup>ème</sup> décile</b>	F	4 375 €	4 705 €	2 773 €	2 723 €	2 039 €	1 945 €	1 766 €	1 865 €
	H	5 193 €	4 506 €	3 115 €	2 988 €	2 330 €	1 974 €	1 949 €	1 793 €
<b>7<sup>ème</sup> décile</b>	F	4 908 €	4 878 €	2 945 €	2 991 €	2 136 €	2 096 €	1 829 €	1 902 €
	H	5 687 €	4 724 €	3 283 €	3 210 €	2 430 €	2 066 €	2 033 €	1 849 €
<b>8<sup>ème</sup> décile</b>	F	5 329 €	5 528 €	3 245 €	3 271 €	2 261 €	2 298 €	1 904 €	1 933 €
	H	6 242 €	4 975 €	3 617 €	3 446 €	2 550 €	2 237 €	2 150 €	1 873 €
<b>9<sup>ème</sup> décile</b>	F	6 188 €	7 930 €	3 754 €	3 533 €	2 385 €	2 402 €	2 003 €	2 034 €
	H	7 091 €	5 652 €	4 014 €	4 007 €	2 753 €	2 352 €	2 304 €	2 092 €

Champ : tous effectifs.



---

# TROISIEME PARTIE

---

## Carrières

En 2016, **58% des recrutements** du MCC étaient féminins.

Promotions de corps : la promotion de la catégorie C vers la catégorie B concerne majoritairement les femmes. Au contraire, la promotion de la catégorie A à la catégorie A+ est à 43% féminine, alors que les femmes représentent 51% de la catégorie A et A+.

Les modalités d'avancement par examen professionnel ou après avis de la CAP sont spécifiques selon chaque corps. A titre d'exemple, l'examen professionnel des ingénieurs de recherche ne concerne que le passage du deuxième au troisième grade (sur 3 grades) et celui des AASM ne concerne que le passage du premier au deuxième grade (sur 4 grades).

Pour les corps dont le statut prévoit deux modalités d'avancement, par la voie de l'examen professionnel et par la voie du choix après l'avis de CAP, il semblerait que les femmes s'inscrivent et réussissent plus facilement à l'examen professionnel.

A interroger également, le **rapport des femmes aux concours**. Elles sont proportionnellement moins recrutées par concours de tous types en catégorie A, et internes en catégorie B. Il y a plus de femmes qui s'inscrivent mais ne se présentent pas que d'hommes dans le même cas, alors que les femmes parviennent proportionnellement plus à l'admissibilité, puis à l'admission.

Les femmes représentent **entre 40 et 50% des membres de jurys** aux examens et concours, mais à une exception près **moins de 30% des présidences**.

## Le recrutement

### *Le recrutement des titulaires*

Hors concours mutualisés organisés par le Service Inter-académique des Examens et Concours (SIEC).

#### **Nombre de recrutements, par voie d'accès et par sexe**

Voie d'accès	F	H	Total	Pourcentage Femmes
<i>Recrutement par concours externe</i>	52	41	93	55,9%
<i>Recrutement par concours interne</i>	29	29	58	50,0%
<i>Recrutement par liste d'aptitude</i>	49	31	80	61,3%
<i>Recrutement sans concours</i>	20	12	32	62,5%
<i>Recrutement suite à scolarité</i>	37	17	54	68,5%

Champ : agents titulaires recrutés en 2016.

Observation : toutes voies et catégories confondues, 59% des recrutements en 2016 étaient féminins.

## Nombre de recrutements pour la catégorie A, par sexe et par voie d'accès

Voie d'accès	Modalité	F	H	Total	Pourcentage Femmes
Recrutement par concours	Concours Externe	27	35	62	43,5%
	Concours Interne	13	18	31	41,9%
Recrutement	Suite à scolarité*	37	17	54	68,5%
Recrutement par liste d'aptitude		18	18	36	50,0%
<b>Total catégorie A</b>		<b>81</b>	<b>82</b>	<b>163</b>	<b>49,7%</b>

Champ : agents titulaires recrutés en 2016, catégorie A.

\*Les lauréats sont issus des instituts et écoles suivants : École nationale d'administration, Institut national du patrimoine, Instituts régionaux d'administration, École de Chaillot.

Observation : le nombre de femmes recrutées pour la catégorie A correspond à 49,7% des recrutements. Toutefois, on remarque que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à être recrutées par concours.

### Nombre de recrutements pour la catégorie B, par sexe et par voie d'accès

Voie d'accès	Modalité	F	H	Total	Pourcentage Femmes
Recrutement par concours	Concours Externe	25	6	31	80,6%
	Concours Interne	16	11	27	59,3%
Recrutement par tour extérieur		31	13	44	70,5%
<b>Total catégorie B</b>		<b>72</b>	<b>30</b>	<b>102</b>	<b>70,6%</b>

Champ : agents titulaires recrutés en 2016, catégorie B.

Observation : les femmes représentent 70% des agents recrutés pour la catégorie B en 2016. Contrairement à la catégorie A, les hommes ne sont pas plus présents dans le recrutement par concours externe.

### Nombre de recrutements pour la catégorie C, par sexe et par voie d'accès

Voie d'accès	F	H	Total	Pourcentage Femmes
Recrutement sans concours	20	12	32	62,5%

Champ : agents titulaires recrutés en 2016, catégorie C.

Note : pas de recrutement par concours pour la catégorie C en 2016.

## Les recrutements spécifiques

### Nombre d'agents recrutés sur un emploi aidé, par sexe et par catégorie

Dispositifs	Femmes				Hommes				Total
	A	B	C	Total F	A	B	C	Total H	
RQTH	1	4	4	<b>9</b>	0	1	4	<b>5</b>	<b>14</b>
Emplois réservés	0	0	2	<b>2</b>	0	0	3	<b>3</b>	<b>5</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>19</b>

Champ : agents recrutés sur un emploi aidé (contrats d'accompagnement dans l'emploi et contrats d'avenir).

### Nombre d'apprentis recrutés dans l'année, par sexe

Femmes	Hommes	Total
74	85	159

Champ : apprentis recrutés dans l'année (contrats d'apprentissage tel que prévus dans le code du travail, adaptés, pour certaines modalités, à la fonction publique).

## Promotions

### Promotions de corps

#### Nombre d'agents ayant eu accès à la catégorie hiérarchique supérieure, par sexe et par catégorie

Nombre d'agents ayant eu accès...	H	F	Pourcentage de femmes	Pourcentage de femmes dans la catégorie d'origine
...à la catégorie A+	4	3	43%	51%
...à la catégorie A	13	16	55%	61%
...à la catégorie B	13	31	70%	54%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>50</b>	<b>62%</b>	<b>55%</b>

Champ : agents titulaires.

Note : on indique, à titre de comparaison, la part des femmes dans la catégorie d'origine, c'est-à-dire la catégorie A pour la catégorie A+, la catégorie B pour la catégorie A et la catégorie C pour la catégorie B.

#### Nombre d'individus promus rapporté au nombre d'individus du même sexe dans la catégorie d'origine, par sexe et par catégorie hiérarchique.

Promotion de la catégorie...	Hommes	Femmes
...A à A+	0,21%	0,15%
...B à A	1,56%	1,20%
...C à B	0,78%	1,57%

Champ : agents titulaires.

Observation : la mobilité de la catégorie C vers la catégorie B, est plus favorable aux femmes. De la catégorie B à la catégorie A, le constat est plus nuancé. Il y a plus de promotions féminines que de promotions masculines. Toutefois, cette part est inférieure à la part de femmes dans la catégorie B, ce qui indique un meilleur taux de promotion pour les hommes. C'est également le cas pour le passage à la catégorie A+ qui est à 57% masculin, alors même que les hommes ne représentent que 49% de la catégorie A.

## Promotions de grades

### Agents promouvables et agents promus pour les corps de la catégorie A+, par sexe

	Agents promouvables				Agents promus				*
	H	F	H	F	H	F	H	F	
ADMIN. CIVIL	16	59%	11	41%	5	71%	2	29%	<b>-12%</b>
ARCHI. URBANISTE DE L'ETAT	34	59%	24	41%	8	62%	5	38%	<b>-3%</b>
CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	181	45%	220	55%	12	44%	15	56%	<b>1%</b>
INSP. DE LA CREATION ET DES ENSEIGNEMENTS ART.	42	51%	40	49%	5	63%	3	38%	<b>-11%</b>
PROF. DES ECOLES D'ARCHI.	59	82%	13	18%	6	60%	4	40%	<b>22%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>332</b>	<b>52%</b>	<b>308</b>	<b>48%</b>	<b>36</b>	<b>55%</b>	<b>29</b>	<b>45%</b>	<b>-4%</b>

Champ : agents promouvables de catégorie A+.

Note : Pour ce tableau et pour les suivants, la colonne \* indique l'écart entre le pourcentage de femmes promues et le pourcentage de femmes promouvables. Ainsi, si les femmes représentent 29% des agents promus et représentaient 41% des agents promouvables, on obtient un différentiel de  $29-41 = 12$  points de pourcentage.

### Agents promouvables et agents promus pour les corps de la catégorie A, par sexe

	Agents promouvables				Agents promus				*
	H	F	H	F	H	F	H	F	
ATTACHE D'ADMIN.	103	43%	135	57%	1	7%	14	93%	<b>37%</b>
CHARGE D'ETUDES DOCUMENTAIRES	46	22%	162	78%	6	29%	15	71%	<b>-6%</b>
ING. DE RECHERCHE	33	55%	27	45%	2	29%	5	71%	<b>26%</b>
ING. D'ETUDES	44	44%	55	56%	8	57%	6	43%	<b>-13%</b>
<b>ING. DES SERVICES CULTURELS ET DU PATRIMOINE</b>	37	42%	52	58%	4	50%	4	50%	<b>-8%</b>
<b>MAITRES ASSISTANTS DES ECOLES D'ARCHI.</b>	226	60%	151	40%	22	58%	16	42%	<b>2%</b>
<b>PROF. DES ECOLES NATIONALES D'ART</b>	25	81%	6	19%	4	80%	1	20%	<b>1%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>514</b>	<b>47%</b>	<b>588</b>	<b>53%</b>	<b>47</b>	<b>44%</b>	<b>61</b>	<b>56%</b>	<b>3%</b>

Champ : agents promouvables de catégorie A.

### Agents promouvables et agents promus pour les corps de la catégorie B, par sexe

	Agents promouvables				Agents promus				*
	H	F	H	F	H	F	H	F	
SEC. ADMIN.	98	20%	391	80%	8	14%	49	86%	<b>6%</b>
SEC. DE DOCUMENTATION	44	27%	117	73%	5	29%	12	71%	<b>-2%</b>
TECHNICIEN D'ART	153	46%	182	54%	17	45%	21	55%	<b>1%</b>
TECHNICIEN DE RECHERCHE	33	57%	25	43%	2	33%	4	67%	<b>24%</b>
TECHNICIEN DES SERVICES CULTURELS	264	56%	206	44%	26	53%	23	47%	<b>3%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>592</b>	<b>39%</b>	<b>921</b>	<b>61%</b>	<b>58</b>	<b>35%</b>	<b>109</b>	<b>65%</b>	<b>4%</b>

Champ : agents promouvables de catégorie B.



## Agents promouvables et agents promus pour les corps de catégorie C, par sexe

	Agents promouvables				Agents promus				*
	H		F		H		F		
<b>ADJ. ADMIN.</b>	153	19%	633	81%	34	21%	128	79%	<b>-2%</b>
ADJ. TECHN. D'ACCUEIL, DE SURVEILLANCE ET DE MAGASINAGE	890	55%	737	45%	148	54%	128	46%	<b>1%</b>
<b>ADJ. TECHNIQUE</b>	103	46%	123	54%	34	89%	4	11%	<b>-44%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1146</b>	<b>43%</b>	<b>1493</b>	<b>57%</b>	<b>216</b>	<b>45%</b>	<b>260</b>	<b>55%</b>	<b>-2%</b>

Champ : agents promouvables de catégorie C.

Observation : La gauche de ces tableaux indique la proportion de chaque sexe dans le total des agents désignés comme « promouvables » - ce qui relève exclusivement de conditions statutaires. La droite fait voir, à l'arrivée, la proportion de chaque sexe dans le total des agents promus. La promotion implique l'examen du parcours du promouvable : c'est donc le passage de la promouvabilité à la promotion qu'il faut considérer de près.

La dernière colonne permet de constater la distorsion subie par la part initiale de chaque sexe. Une distorsion positive est à l'avantage des femmes : les femmes promues représentent une plus grande proportion des promus que les femmes promouvables ne représentaient dans l'ensemble des promouvables. Cette distorsion ne peut être objet de réflexion que si elle est suffisamment élevée (en valeur absolue) et observée sur plusieurs années. Il convient également de prendre en compte la faiblesse de certains des effectifs considérés.

On pourra notamment réfléchir à cette distorsion pour le corps des professeurs des écoles d'architecture, des attachés d'administration, des ingénieurs de recherche, des techniciens de recherche et des adjoints techniques.

## Tableaux des modalités des promotions de grade, par sexe et corps

CORPS	Après examen professionnel				Après avis de la CAP			
	H	F	H	F	H	F	H	F
<b>CATEGORIE A</b>	<b>3</b>	<b>13%</b>	<b>20</b>	<b>87%</b>	<b>6</b>	<b>30%</b>	<b>14</b>	<b>70%</b>
Attaché d'administration	1	10%	9	90%	0	0%	5	100%
Chargé d'études documentaires	1	11%	8	89%	5	42%	7	58%
Ingénieur de recherche	1	25%	3	75%	1	33%	2	67%
<b>CATEGORIE B</b>	<b>23</b>	<b>29%</b>	<b>56</b>	<b>71%</b>	<b>35</b>	<b>40%</b>	<b>53</b>	<b>60%</b>
Secrétaire administratif	3	16%	16	84%	5	13%	33	87%
Technicien de recherche	1	33%	2	67%	1	33%	2	67%
Secrétaire de documentation	2	17%	10	83%	3	60%	2	40%
Technicien des services culturels	11	44%	14	56%	15	63%	9	38%
Technicien d'art	6	30%	14	70%	11	61%	7	39%
<b>CATEGORIE C</b>	<b>12</b>	<b>39%</b>	<b>19</b>	<b>61%</b>	<b>170</b>	<b>42%</b>	<b>237</b>	<b>58%</b>
Adjoint administratif	1	14%	7	88%	33	21%	121	79%
Adj. technique d'accueil, de surveillance et de magasinage	11	48%	12	52%	137	54%	116	46%
<b>TOUTES CATEGORIES</b>	<b>38</b>	<b>29%</b>	<b>95</b>	<b>71%</b>	<b>211</b>	<b>41%</b>	<b>304</b>	<b>59%</b>

Champ : agents titulaires.

Note : seuls les corps admettant deux modalités d'avancement de grade sont ici représentées, afin de détailler les observations du tableau précédent. Pour les autres corps, l'avis de la CAP est l'unique modalité d'avancement, et le tableau précédent suffit donc à résumer toutes les promotions de grade.

## Concours

### Candidats aux concours et examens professionnels, par sexe

		Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
Examens professionnels	H	277	110		40
	F	654	285		93
	%F	70%	72%		70%
Concours	H	1640	1275	275	70
	F	1647	1179	356	81
	%F	50%	48%	56%	54%
Sauvadet	H	113	49	36	25
	F	157	61	47	35
	%F	58%	55%	57%	58%
Recrutement sans concours	H	961		117	12
	F	1022		137	20
	%F	52%		54%	63%
Total	H	2991	1434	428	147
	F	3480	1525	540	229
	%F	54%	52%	56%	61%

Champ : tous effectifs du titre deux.

Note : les recrutements Sauvadet ne concernent que les agents non-titulaires.

Observation : L'évolution du pourcentage des femmes d'une étape à l'autre est ici le principal outil d'analyse.

Pour les examens professionnels, leur proportion reste stable et élevée. Au contraire, pour les concours, leur proportion est légèrement inférieure à la proportion de femmes au MCC (54%). De plus, il y a plus de femmes qui s'inscrivent mais ne se

présentent pas à l'examen que d'hommes dans le même cas, alors même qu'elles réussissent proportionnellement mieux à être admissibles, puis admises. Ceci invite à s'interroger sur les rapports que femmes et hommes entretiennent avec les différents types de recrutement.

### Composition des jurys de concours et d'examens professionnels

Type de procédures	Cat.	Nombre de membres de jury			Présidence		
		H	F	%F	H	F	%F
Concours ; Procédures Sauvadet de catégorie A	A	114	78	40,62%	21	6	22,22%
	B	19	14	42,42%	5	2	28,57%
Examens professionnels ; Procédures Sauvadet de la catégorie B ; Recrutements sans concours	A	7	6	46,15%	3	0	0%
	B	26	22	45,83%	8	2	20%
	C	6	6	50,00%	0	3	100%
Total		172	126	41,86%	37	13	26%

*Champ : agents membres de jurys.*

*Note : les « concours » réunissent concours externes et internes. Les « membres » sont comptés en incluant les présidences. Les recrutements sans concours ne concernent que la catégorie C.*

Observation : les jurys des recrutements sans concours de la catégorie C étaient en 2016 paritaires et leur présidence n'a été assumée que par des femmes, ce qui en fait une exception.

Dans les autres jurys, les femmes représentent entre 40 et 46% des membres, mais moins de 30% des présidences.

## Formations

### Nombre de jours moyen de formation initiale ou professionnelle

Catégories	Formation initiale statutaire			Formation professionnelle			Total
	F	H	%F	F	H	%F	
A+	6285	4110	60%	2530	1596	61%	<b>14521</b>
A	521	40	93%	17193	9204	65%	<b>26958</b>
B	564	482	54%	12959	7860	62%	<b>21865</b>
C	35	64	35%	12842	9409	58%	<b>22350</b>
<b>Total</b>	<b>7405</b>	<b>4696</b>	<b>61%</b>	<b>45524</b>	<b>28069</b>	<b>62%</b>	<b>85694</b>

Champ : agents ayant reçu une formation initiale ou professionnelle, **données 2015**.

Observation : à l'exception de la formation initiale pour les agents de la catégorie C, les femmes représentent une plus grande part des jours de formation suivis. Cette proportion dépasse même la proportion de femmes au MCC, ce qui tend à signaler que les femmes bénéficient proportionnellement de plus de jours de formations.

### Nombre d'agents bénéficiant de congé de formation professionnelle

Catégories	Femmes	Hommes	Pourcentage de femmes
A+	1	1	50%
A	14	10	58%
B	12	4	75%
C	7	8	47%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>60%</b>

Champ : agents ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle.

## Sorties temporaires

### Nombre et motif des sorties temporaires, par catégorie et par sexe

	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	T
Concours et recrutements hors MCC	1	1	1	1	4	2	6	4	<b>10</b>
Au sein d'une administration ou un EPA	9	21	20	6	13	5	42	32	<b>74</b>
Au sein d'un Etat membre de l'Union Européenne	0	1	0	0	0	0	0	1	<b>1</b>
Au sein d'une collectivité Territoriale	0	2	1	0	0	0	1	2	<b>3</b>
Au sein d'une collectivité Territoriale conduisant à pension CNRACL	2	1	0	2	0	0	2	3	<b>5</b>
Après d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public	1	0	0	0	0	0	1	0	<b>1</b>
Pour dispenser un enseignement à l'étranger	0	1	0	0	0	0	0	1	<b>1</b>
PNA sortante (non payée)	0	0	2	0	0	0	2	0	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>27</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>52</b>	<b>43</b>	<b>97</b>

Champ : agents titulaires.

Observation : les hommes de catégorie A sont plus mobiles que les femmes. Dans les deux autres catégories, les femmes sont plus mobiles.

## Sorties définitives

### Répartition des sorties définitives

#### Nombre et motif des sorties définitives des titulaires, par sexe et par catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Décès	4	5	2	1	4	6	10	12	<b>22</b>
Démission	2	1	4	2	3	2	9	5	<b>14</b>
Retraite	69	56	30	26	65	56	164	138	<b>302</b>
Transfert de gestion	8	12	0	0	2	0	10	12	<b>22</b>
Autres motifs	23	20	19	14	40	22	82	56	<b>138</b>
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>94</b>	<b>55</b>	<b>43</b>	<b>114</b>	<b>86</b>	<b>275</b>	<b>223</b>	<b>498</b>

Champ : agents titulaires.

#### Nombre et motif des sorties définitives des non-titulaires, par sexe et par catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Décès	0	1	1	0	0	0	1	1	<b>2</b>
Démission	11	6	3	0	1	1	15	7	<b>22</b>
Fin de contrat	7	16	5	2	0	2	12	20	<b>32</b>
Licenciement	0	0	0	1	0	0	0	1	<b>1</b>
Licenciement pour inaptitude physique	1	1	0	0	0	0	1	1	<b>2</b>
Retraite	9	6	3	0	2	1	14	7	<b>21</b>
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>43</b>	<b>37</b>	<b>80</b>

Champ : agents non-titulaires.

## Les départs à la retraite

### Ages moyens des départs à la retraite, par sexe et par catégorie

Catégorie	Femmes	Hommes
A	64 ans	65 ans
B	62 ans	62 ans
C	62 ans	63 ans

Champ : agents titulaires.

Observation : pour les catégories A et C, les femmes partent à la retraite en moyenne un an plus tôt que les hommes.



---

# QUATRIEME PARTIE

---

## Organisation et temps de travail

**15% des femmes titulaires travaillent à temps partiel**, contre **3,5% des hommes**.

Les femmes sont plus nombreuses à **demander** des temps partiels. Ces demandes sont majoritairement liées à des raisons familiales.

**Il en va de même pour les congés et disponibilités**. 9 femmes ont demandé une disponibilité pour des raisons familiales, contre 4 hommes. Aucun homme n'a pris de congé parental au MCC en 2016.

## Temps de travail

### Les quotités de temps de travail

#### Quotités de temps de travail des titulaires, par sexe

Quotité de temps de travail	FEMMES	% CUMULES FEMMES	HOMMES	% CUMULES HOMMES	Total
50	66	1,2%	40	0,9%	106
60	21	1,6%	3	1,0%	24
70	18	2,0%	5	1,1%	23
80	544	12,2%	76	2,8%	620
90	144	14,9%	33	3,5%	177
100	4538	100,0%	4282	100,0%	8820

Champ : agents titulaires.

Note de lecture : les pourcentages cumulés indiquent quelle proportion de femmes – ou d'hommes – travaillent en-deçà d'une certaine quotité. Ainsi, 1,6% des femmes travaillent avec une quotité inférieure ou égale à 60%.

#### Quotités de temps de travail des non-titulaires, par sexe

Quotité de temps de travail	FEMMES	% Cumulés Femmes	HOMMES	% Cumulés Hommes	Total
50	6	0,9%	3	0,4%	9
60	3	1,3%	0	0,4%	3
70	2	1,6%	0	0,4%	2
80	34	6,5%	4	1,0%	38
90	7	7,5%	2	1,3%	9
100	638	100,0%	663	100,0%	1301

Champ : agents non-titulaires.

Observation : presque 15% des femmes titulaires travaillent à temps partiel, contre seulement 3,5% des hommes. Le temps partiel féminin concerne essentiellement des quotités élevées – de 80 à 90%.

Chez les non-titulaires, ces proportions sont respectivement de 7,5% et 1,3%, mais ces chiffres ne prennent pas en compte les temps incomplets.

**Âges moyens et âges médians des titulaires, par sexe et quotité de temps de travail**

Quotité de temps de travail	Femmes		Hommes	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
<b>50</b>	51	51	52	56
<b>60</b>	50	51	49	55
<b>70</b>	48	50	53	55
<b>80</b>	48	47	50	51
<b>90</b>	51	51	49	48
<b>100</b>	50	51	52	53

Champ : agents titulaires.

## Choix des quotités

### Ouvertures de temps partiel, par sexe et par catégorie

Motifs	A		B		C		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
<i>Temps partiel de droit</i>	26	6	32	3	32	12	90	21	
Pour élever un enfant de moins de trois ans	26	6	25	3	23	8	74	17	<b>91</b>
Pour donner des soins à un ascendant	0	0	5	0	1	0	6	0	<b>6</b>
CDPH et AT/MP	0	0	2	0	8	4	10	4	<b>14</b>
<i>Temps partiel sur autorisation</i>	63	7	79	12	89	23	231	42	<b>273</b>
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>13</b>	<b>111</b>	<b>15</b>	<b>121</b>	<b>35</b>	<b>321</b>	<b>63</b>	<b>384</b>

Champ : tous effectifs, **données 2015**.

Note : CDPH renvoie à la Commission pour les Droits des Personnes Handicapées. AT/MP est l'abréviation d'Accidents du travail et maladies professionnelles.

Observation : les femmes sont plus nombreuses à demander des temps partiels. 80 d'entre elles demandent un temps partiel pour s'occuper d'un membre de leur famille, seuls 17 hommes font de même.

### Retours de temps partiel, par sexe et par catégorie

Retour de...	A		B		C		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
<i>Temps partiel de droit</i>									
Anticipé	26	4	27	1	34	9	87	14	101
Normal	4	0	1	0	3	2	8	2	10
<i>Temps partiel autorisé</i>									
Anticipé	50	6	51	11	86	23	187	40	227
Normal	16	4	11	1	15	4	42	9	51
Total	96	14	90	13	138	38	324	65	389

Champ : tous effectifs, **données 2015**.

## Congés

### Les congés des titulaires

#### Nombre et motif des congés parentaux, par catégorie

Congé parental...	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
...après la naissance de l'enfant	1	6	0	7
...après un congé de maternité	2	1	2	5
...pour élever un enfant de moins de trois ans	3	0	2	5
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>17</b>

Champ : femmes titulaires ayant pris un congé parental (plus de six mois).

Note : aucun homme n'a pris un congé parental au MCC au 2016.

#### Nombre de congés paternité et accueil de l'enfant, par catégorie

Catégorie	Nombre d'agents	Nombre de jours théoriques	Nombre de jours pris
A	19	209	194
B	11	121	124
C	19	209	208

Champ : hommes titulaires ayant pris un congé paternité.

Note : pas de congé d'accueil de l'enfant en 2016 au MCC. La durée théorique d'un congé paternité est de onze jours. Un écart entre le nombre de jours pris et le nombre de jours théorique indique que certains agents ont abrégé leur congé.

### Nombre et motif des disponibilités de plus de six mois, par sexe et par catégorie

Disponibilité pour...	A		B		C		T		T
	F	H	F	H	F	H	F	H	
...convenances personnelles	9	4	2	5	6	7	17	16	<b>33</b>
...donner des soins à un enfant après accident ou maladie	1	0	0	0	0	0	1	0	<b>1</b>
...élever un enfant âgé de moins de huit ans	0	0	0	0	0	1	0	1	<b>1</b>
...suivre conjoint ou pacsé	5	2	1	1	2	0	8	3	<b>11</b>
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>46</b>

Champ : agents titulaires du titre deux ayant obtenu une disponibilité de plus de six mois.

Observation : Le nombre de femmes demandant un congé pour motifs familiaux est plus important (enfants ou conjoint) : 9 d'entre elles ont demandé une disponibilité pour ces raisons, contre 4 hommes. Les disponibilités pour convenances personnelles sont pour leur part équilibrées.

## Les congés des non-titulaires

### Nombre et motif des congés parentaux des stagiaires, par catégorie

	Cat. A	Cat. C	Total
Congé parental pour élever un enfant de moins de trois ans	0	1	1
Disponibilité pour convenances personnelles	1	0	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

Champ : femmes stagiaires ayant obtenus un congé de plus de six mois.

Note : pas de congés de plus de six mois pour les stagiaires de catégorie B en 2016.

### Nombre de congés paternité et accueil de l'enfant, par catégorie

Catégorie	Nombre d'agents	Nombre de jours théoriques	Nombre de jours pris
A	2	22	22
B	2	22	22
C	0	0	0

Champ : hommes non-titulaires et stagiaires ayant pris un congé paternité.

Note : pas de congé d'accueil de l'enfant en 2016 au MCC. La durée théorique d'un congé paternité est de onze jours. Un écart entre le nombre de jours pris et le nombre de jours théorique indique que certains agents ont abrégé leur congé.

## Accidents du travail

### Nombre d'allocations temporaires pour invalidité

Femmes	Hommes	Total
7	4	11

Champ : agents ayant reçu une allocation temporaire pour invalidité.

PROJET



## Glossaire

Adj. : Adjoint

Admin. : Administrateur / Administration

Archi. : Architecte

AT/MP : Accidents du Travail et Maladies Professionnelles

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CNRACL : Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales

Dél. : Délégation

Dir. : Direction

DRAC : Direction Régionale des Affaires Culturelles

EPA : Etablissement Public à caractère Administratif

ETP : Equivalent Temps-Plein

Gén. : Général(e)

ICCEAC : Inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle.

Ing. : Ingénieur

Ins. : Inspecteur

MCC : Ministère de la Culture et de la Communication

PNA : Position Normale d'Activité

PP : Personnes Physiques

Prof. : Professeur

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Sec. : Secrétariat