



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

PLAN D' ACTIONS RELATIF A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Préambule

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'ici le 31 décembre 2020, d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en créant l'article 6 septies.

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du Rapport Social Unique.

Le plan d'action doit comporter :

- La définition de la période sur laquelle il porte, dans la limite de 3 ans
- La stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment :
 - en terme de rémunérations
 - en matière de promotion et d'avancements
 - en terme d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
 - en matière de prévention et de lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.
- Les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre pour chacun de ces domaines.

Le Comité Technique est consulté avant son approbation et lors de sa révision.

En outre, le CT est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Sous peine de sanctions financière, le plan d'action est transmis au Préfet avant le 1^{er} mars 2021.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente est un établissement public local à caractère administratif, relevant de la strate 40 - 80 000 habitants.

Bien que ne relevant pas des entités soumises à cette obligation telles que décrites à l'article 1 du décret susvisé, le CDG 16 a choisi d'élaborer un diagnostic et le cas échéant, un plan d'actions dans l'esprit de la loi de transformation de la fonction publique.

Tout en appartenant à la strate des établissements publics de + 40 000 habitants, le Centre de Gestion ne dispose pas d'un effectif d'agents comparable avec celui des EPCI de même strate.

Etablissements Publics	Strate de population	Effectifs
C.A. Grand Angoulême	80 - 150 000	656
Centre de Gestion de la FPT de la Charente	40 - 80 000	35
C.A. Grand Cognac	40 - 80 000	361
Communauté de Communes 4B Sur Charente	20 - 40 000	134
Communauté de Communes La Rochefoucault - Porte de Périgord	20 - 40 000	57
Communauté de Communes Charente Limousine	20 - 40 000	48
Communauté de Communes Cœur de Charente	20 - 40 000	44
Communauté de Communes du Rouillacais	10 - 20 000	28
Communauté de Communes Lavalette Tude Dronne	10 - 20 000	130
Communauté de Communes Val de Charente	10 - 20 000	124

Le taux important de féminisation de la Fonction Publique Territoriale ne doit pas masquer les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. Au-delà des constats généraux, il est nécessaire de pouvoir s'appuyer sur des données objectives portant sur des domaines RH précis afin d'avoir une vision juste des disparités entre les genres.

La mise en place de plans d'actions visant à réduire ces écarts ne peut être fondée que sur la création d'indicateurs fiables. La définition d'un plan d'actions global en faveur de l'égalité professionnelle et intégrant toutes les facettes de la GRH nécessite de disposer d'un diagnostic circonstancié et de se conformer à une méthodologie précise.

1. Etat des lieux des effectifs R.H. au 31 décembre 2019

Cette synthèse reprend les principaux indicateurs du rapport de situation comparée par extraction des données du Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC) de 2019.

Le diagnostic portant sur un faible effectif, l'analyse des résultats doit en tenir compte.

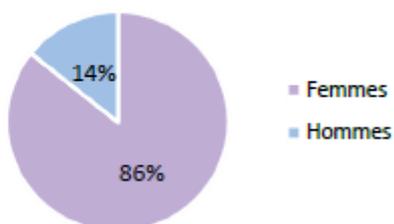
En outre, par souci de respect de l'anonymat des données personnelles, certains regroupements ont dû être opérés.

Les données nationales (indicateurs repères) permettant de situer notre collectivité sont issues des derniers bilans sociaux, soit celles de l'exercice 2017, collectées par les CDG. Elles portent sur 69% de l'ensemble des collectivités représentant 76% des effectifs.

1.1 – Conditions générales d’emploi

➔ Au 31 décembre 2019, la collectivité employait 30 femmes et 5 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

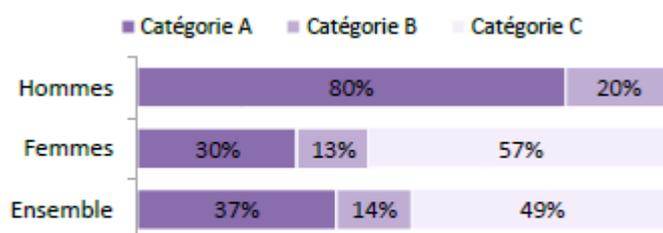


La collectivité emploie 2 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 femmes

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 2,2 fonctionnaires hommes
- 23,6 fonctionnaires femmes
- 0,2 contractuel homme
- 3,1 contractuelles femmes

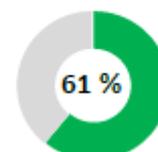
➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



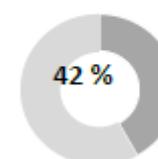
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	69%	80%	100%

INDICATEUR REPERE
Taux de féminisation des emplois permanents

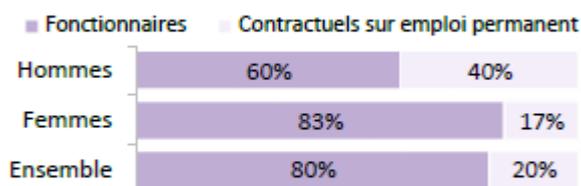
Intercommunalités de 20 à 49 agents



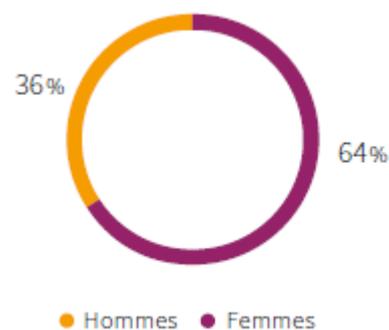
Autres établissements publics



➔ **17 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 40 % des hommes**



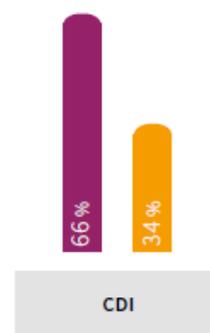
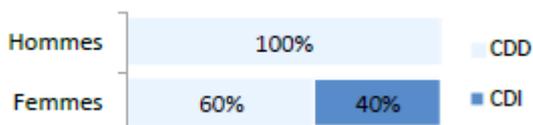
- ▶ 89 % des fonctionnaires sont des femmes et 11 % des hommes
- ▶ 71 % des contractuels permanents sont des femmes et 29 % des hommes



Contractuels sur emploi permanent
INDICATEUR REPERE

➔ **40 % des femmes contractuelles sont en CDI**
contre aucun homme

Au total, 2 agents en CDI sur 7 agents contractuels, soit 29 %



➔ **Composition de l'équipe de direction**



proportionnelle à l'état des effectifs

➔ **Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)**

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	93%	7%
Technique	67%	33%
Culturelle	-	-
Sportive	-	-
Médico-sociale	60%	40%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	-	-



Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints administratifs

Adjoints administratifs	100%
Attachés	86%
Rédacteurs	80%

*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	50,30	40,50	48,67
Hommes	50,83	47,50	49,50

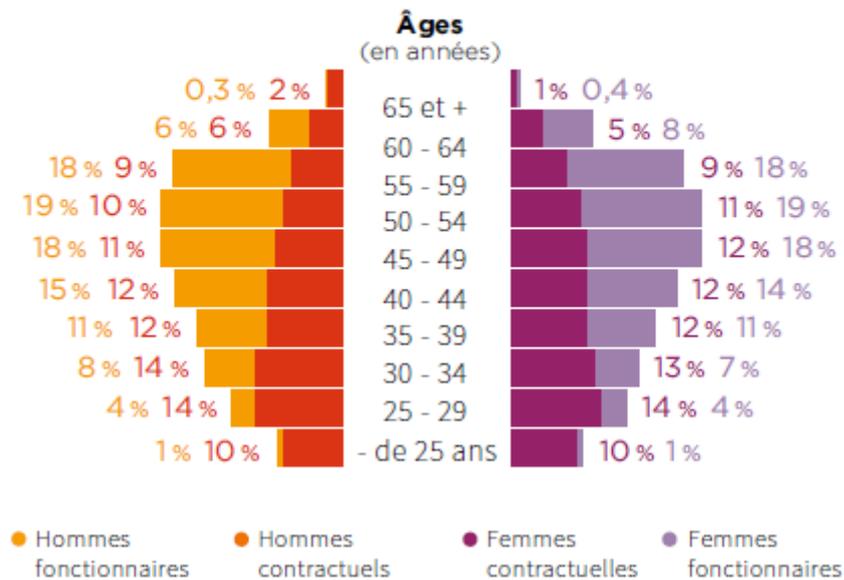
Le taux de féminisation du Centre de Gestion de la Charente est bien supérieur à la moyenne de la fonction publique territoriale. En particulier dans la filière administrative qui est la plus représentative des effectifs de l'établissement et en catégorie C.

A l'exception de la filière médico-sociale, les femmes sont beaucoup plus représentées dans toutes les catégories qu'au niveau national. La proportion des contractuels est assez proche de la moyenne nationale.

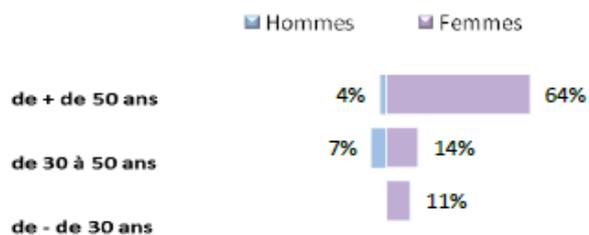
Pyramide des âges (fonctionnaires et tous contractuels) du CDG 16



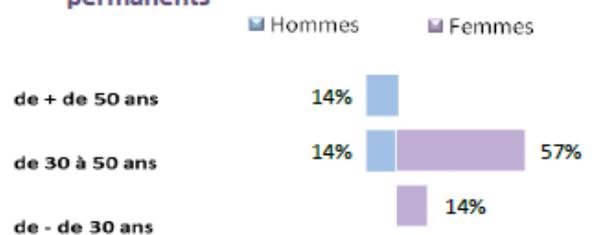
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent de la fonction publique territoriale



➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels permanents

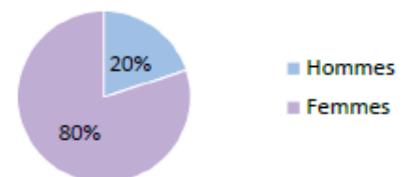


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2019*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	80%
CAE/CUI	-
Emploi aidé	-

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019

Répartition globale des emplois non permanents par genre



➔ Arrivées / Départs

+ 3 hommes

Dont 2 contractuels à TNC et une mutation.
Aucune stagiairisation. Aucune titularisation.

■ 1 homme

2 départs à intervenir début 2021
ont été anticipés

➔ **Travailleurs handicapés (BOETH)**



Taux d'emploi direct : 8,57%

1.2 – Evolution de carrière et titularisation

➔ **Avancements d'échelons**



➔ **Avancement de grade suite à promotion interne au choix**



soit 12% des femmes
100% filière administrative
dont 2 catégorie en A et 1 en catégorie C

INDICATEUR REPERE

	% d'agents par genre	% de promotions internes par genre	% pondéré
Femmes	59 %	34 %	26 %
Hommes	41 %	66 %	74 %

➔ **Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel**

➔ **Aucun agent stagiaire titularisé en 2019**

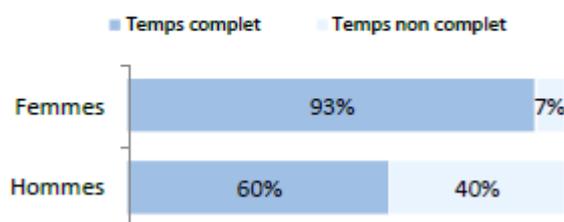
➔ **Aucun agent contractuel permanent nommé stagiaire en 2019**

1.3 – Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

INDICATEUR REPERE

Part des femmes à temps non complet

➔ **Répartition des emplois à temps complet ou non complet**



Intercommunalités de 20 à 49 agents

34,6 %

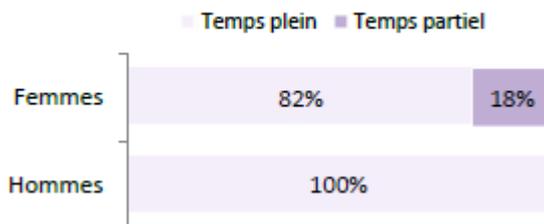
Autres établissements publics

28,2 %

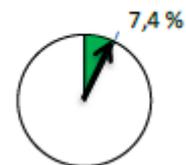
INDICATEUR REPERE

Part des femmes à temps partiel

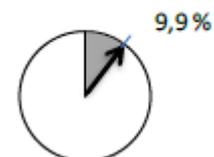
➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



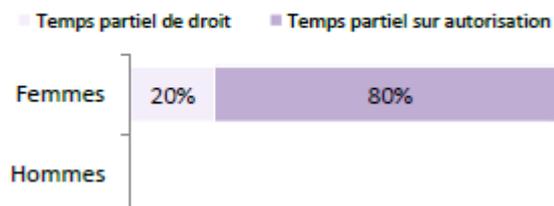
Intercommunalités de 20 à 49 agents



Autres établissements publics



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Le Centre de Gestion dispose de moins de postes à temps non-complet que dans la moyenne de la fonction publique territoriale ce qui entraîne une plus faible représentation des femmes.

En revanche, elles sont davantage à obtenir un temps partiel, en particulier sur autorisation.

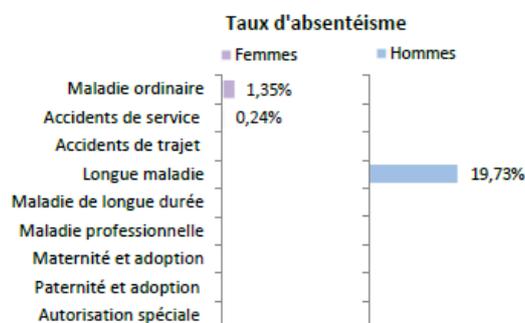
Le CDG propose donc plutôt des postes à temps complet tout en accordant des temps partiels aux agents qui le souhaitent.

1.4 – Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,59%	0,00%
Ensemble : 1,36%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	1,59%	19,73%
Ensemble : 4,18%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre **)	1,59%	19,73%
Ensemble : 4,18%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)



➔ **Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2019**

- ▶ En moyenne, 5,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 72 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque homme présent dans la collectivité

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*

***Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.*

Le faible effectif, en particulier masculin, rend hasardeuse une analyse de l'absentéisme qui demeure en moyenne en-deçà de la moyenne nationale.

➔ **Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents**

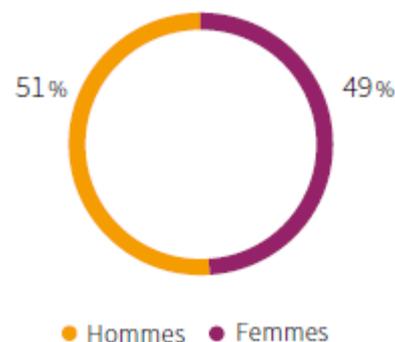
- ▶ Aucun congé maternité ou adoption en 2019
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2019

INDICATEUR REPERE

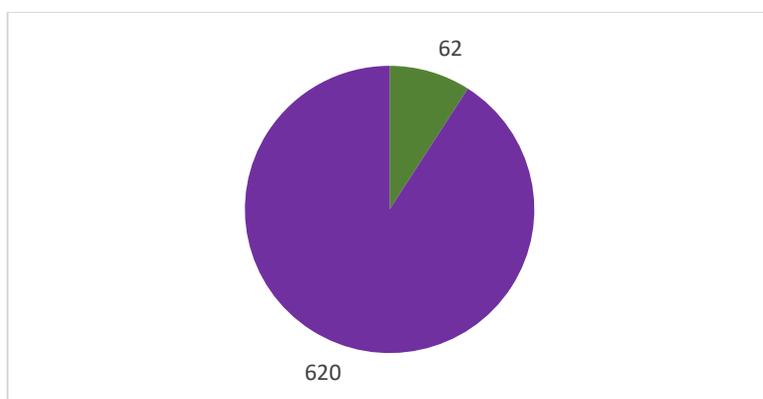
Répartition des accidents de service par genre

➔ **1 seul accident du travail déclaré en 2019**

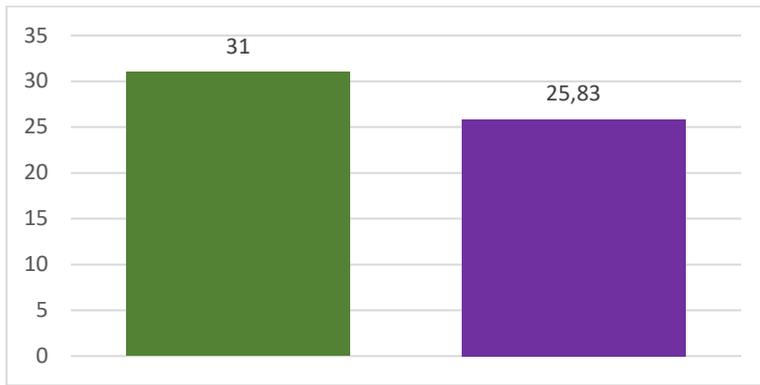
- ▶ 1 accident du travail pour 34 femmes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ Aucun accident du travail ne concernait des hommes
- ▶ L'accident du travail concernant une femme a été suivi de 26 jours d'arrêt



➔ **Nombre de jours de CET**



Nombre de jours moyens :

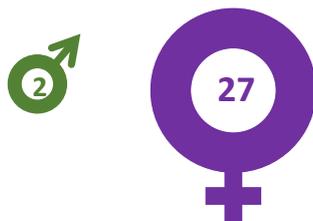


81 jours ont été utilisés en congés en 2019, uniquement par des agents féminins.

➔ **Aucune absence syndicale**

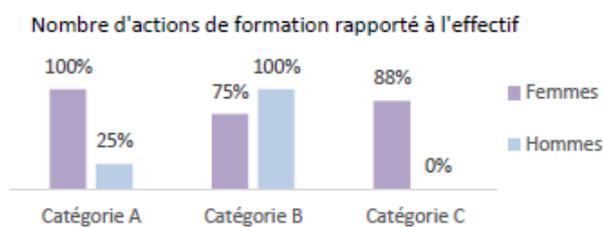
1.5 – Formation

Nombre de fonctionnaires ou contractuel sur emploi permanent ayant participé à au moins 1 jour de formation :



Pour un total de 92 jours

➔ **29 départs en formation concernant des agents permanents**

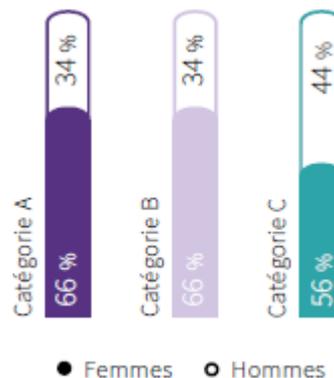


➔ **3 départs en formation pour les agents non permanents**

1 départ en formation d'agents non permanents concernaient des hommes et 2 départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Aucun bilan de compétences ou congé de formation réalisé.

INDICATEUR REPERE :
taux de départ en formation par catégorie selon le genre au niveau national

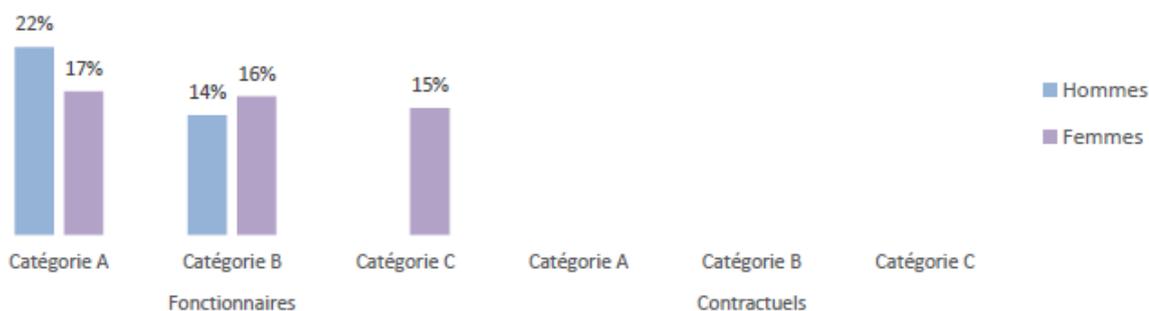


1.6 – Etat des rémunérations

Le faible effectif masculin en général et en particulier par filière ou par catégorie empêche certaines statistiques.

En outre, parmi les 4 agents de catégorie A (fonctionnaires + contractuel), 3 ont été rémunérés sur moins de 4 mois et un agent a été en CLM toute l'année.

► Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



INDICATEUR REPERE : Part des primes pour les femmes

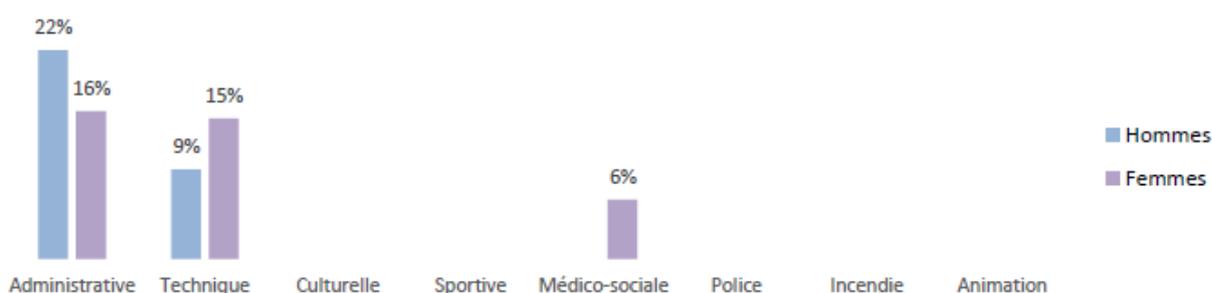
Intercommunalités de 20 à 49 agents

14 %

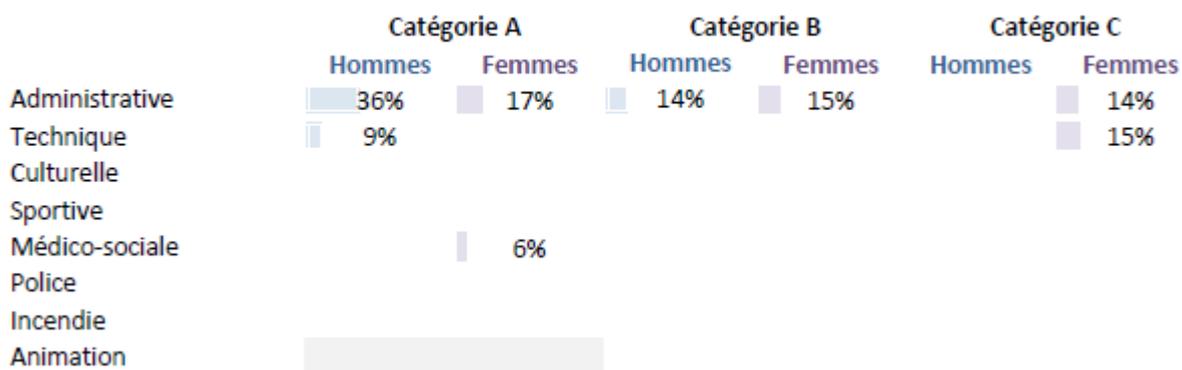
Autres établissements publics

19 %

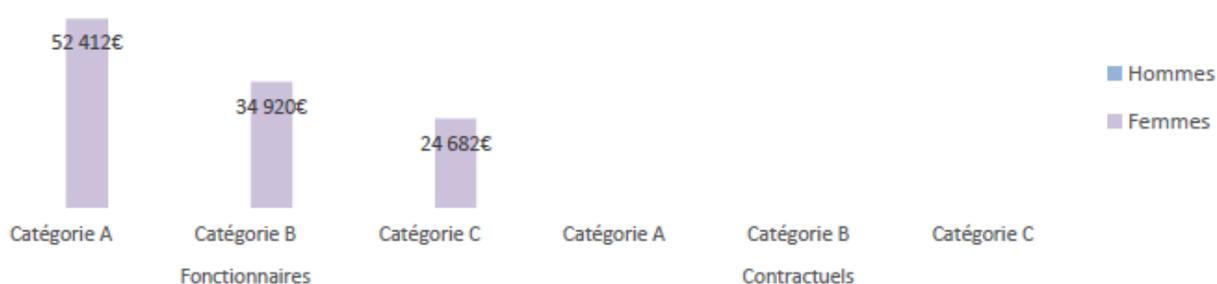
► Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



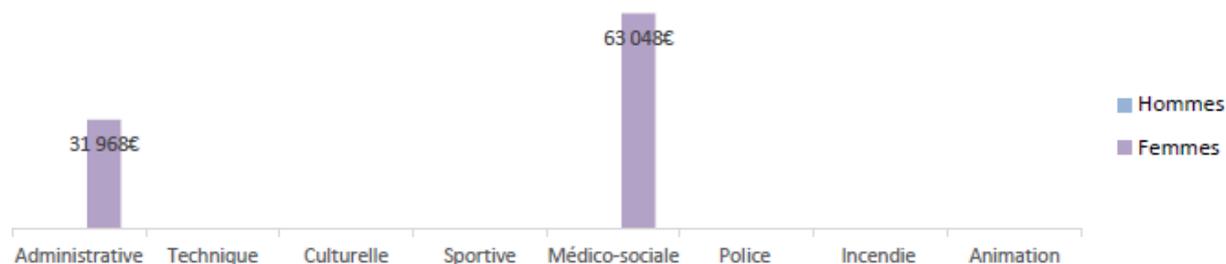
➔ **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	s	49 022 €	s	33 509 €		24 476 €
Technique	s					s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	s	63 048 €				
Police						
Incendie						
Animation						

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

INDICATEUR REPERE : Moyenne nationale des rémunérations annuelles brutes sur emplois permanents



1.7 – Actes de violence ou de harcèlement

➔ Aucun acte de violences physiques ni de signalement pour actes de violences sexuelles, agissements sexistes, harcèlement moral et sexuel envers le personnel n’a été recensé en 2019.

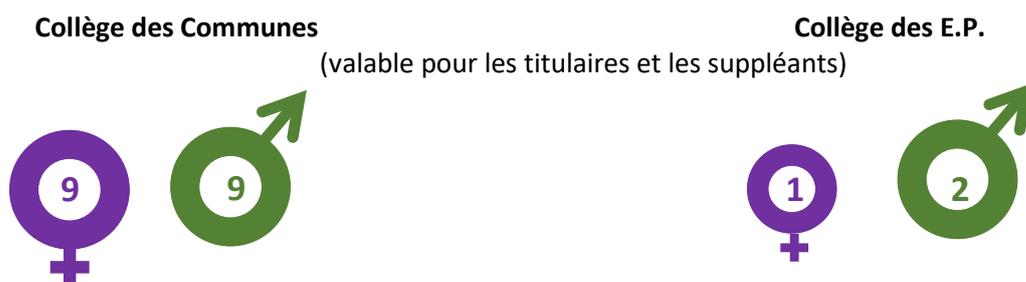
1.8 - Divers

➔ Aucune sanction disciplinaire.

2. Etat des lieux de la composition des instances du CDG

1.1 - Conseil d’Administration

Suite à son renouvellement aux élections du mois d’octobre 2020, le Conseil d’Administration du Centre de Gestion de la Charente est composé comme suit :



A noter que la seule liste présentée avait pris en compte la parité sans que celle-ci ne soit obligatoire comme cela est le cas pour les élections municipales par exemple.

Concernant le collège spécifique, les membres sont désignés par les collectivités et établissements publics non affiliés, ce qui ne permet pas au Centre d’assurer l’égalité Hommes-Femmes.

Au total, tous collèges, titulaires et suppléants, la parité est presque parfaite :



1.2 - Bureau et Vice-présidences

Parmi les 4 vice-présidents, 3 sont des femmes.

Le Bureau est composé du Président, des 4 VP et d'un membre du Conseil d'Administration tournant. Sur 6 membres, au moins 2 seront des hommes et 3 seront des femmes.

1.3 - Commission d'Appel d'Offres (CAO)



1.4 - Commission Départementale de Réforme

Le Président est un homme suppléé par 2 hommes.

Les 2 membres titulaires sont des femmes suppléées par 4 femmes.

1.5 - Commissions Administratives Paritaires (représentants des employeurs)

Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



1.6 - Comité Technique (représentants des employeurs)



3. Plan d'actions 2021-2023

3.1 - Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Au sein de la filière administrative, représentant 77% des effectifs, la rémunération est composée du traitement indiciaire et du RIFSEEP (IFSE + CIA).

Les écarts peuvent donc provenir d'une part de l'ancienneté. En effet, la pyramide des âges montre une part plus importante des femmes parmi les tranches d'âges les plus hautes. D'autre part, le régime indemnitaire par fonction peut, au sein même des catégories, différencier les niveaux de fonctions et de postes.

Sur un faible effectif, le poids, par exemple des emplois fonctionnels ou des postes de responsables de service prennent de l'importance.

Le trop faible effectif masculin dans cette filière empêche toute autre comparaison de rémunération.

→ Une nomination équilibrée au sein des emplois fonctionnels peut contribuer à un équilibre de la part des primes sur rémunération au sein de la filière administrative. Ceci étant le cas depuis le mois de mars 2020, il conviendra de réexaminer cet indicateur en année pleine à l'issue de l'exercice 2021.

Au sein de la filière technique, les effectifs féminins se situent en catégorie C tandis que les effectifs masculins sont en catégorie A. Les comparaisons de rémunérations ne sont donc pas possibles.

Au sein de la filière médico-sociale, le rééquilibrage H/F opéré fin 2019-début 2020, avec 2 médecins femmes et 2 médecins hommes, pourrait permettre à l'avenir une comparaison des rémunérations moyennes.

→ Maintenir un équilibre H/F dans cette filière tout en confrontant cet objectif à la réalité de pénurie de médecins du travail et de la difficulté d'en recruter.

3.2 – Garantie d'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Les métiers afférents à la gestion des ressources humaines sont globalement féminisés en France. Le CDG16 n'échappe pas à ce constat.

Les avancements d'échelons et de grades en 2019, 100% féminins, ne sauraient démontrer de discrimination au regard de la répartition des effectifs.

Encore une fois, le très faible effectif masculin contraint toute analyse plus fine des possibilités.

→ Poursuite d'une politique d'avancement non discriminatoire au regard du sexe.

Le CDG est également en charge de l'établissement des listes d'aptitude dans le cadre de la Promotion Interne. La définition des Lignes Directrices de Gestion (LDG) effectives à partir du 1^{er} janvier 2021, pour la Promotion Interne, prévoit que celles-ci doivent assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés.

→ Rédiger les LDG de promotion interne en garantissant l'égalité entre les hommes et les femmes dans la procédure.

→ Evaluer, à l'issue de l'établissement de la liste d'aptitude 2021, la part des hommes et des femmes promus, par grade, au regard de la part respective des hommes et des femmes dans les grades concernés.

Enfin, le CDG organise des concours et examens professionnels et envisage de mutualiser ce service avec les autres CDG de la région Nouvelle-Aquitaine à partir du 1^{er} janvier 2021.

→ Favoriser la mixité des jurys.

3.3 – Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

80% des temps partiels féminins sont accordés sur autorisation. Il apparaît donc qu'il n'est pas fait obstacle à cette aspiration.

Le dispositif de badgeage permet également une souplesse dans les horaires travaillés organisés sur un cycle de 8 semaines.

La pose des congés est principalement cadrée par une note de service. Il n'existe pas de règlement des congés.

Il n'existe pas non plus de règlement de la formation.

→ Adopter un règlement intérieur garantissant l'égal traitement des hommes et des femmes et l'égal accès à la formation.

→ Mettre en place le télétravail en tant que levier favorisant la conciliation des rythmes de vie et de travail pour les agents qui souhaitent en bénéficier.

3.4 – Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Aucun élément ne permet d'alerter sur ce champ. Toutefois, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 sont à prendre en compte.

→ Mettre en place le dispositif de recueil de signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

→ Garantir la confidentialité des signalements et la rapidité des réponses.

Disposant d'un service Emploi, le Centre de Gestion met en œuvre et participe à des actions de promotion de l'emploi public, conseille les recruteurs publics territoriaux et les accompagne dans les procédures de recrutement. Il dispose donc d'un levier dans la lutte contre les discriminations à l'embauche.

→ Sensibiliser les employeurs publics territoriaux à la non-discrimination dans les processus de recrutement (annonces, jurys, entretiens, rémunération...)

→ Relayer les campagnes d'affichage au sein du CDG et sur son site

→ Sensibiliser les agents et collectivités à l'égalité professionnelle

3.5 – Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Le renouvellement du Conseil d'Administration a permis d'intégrer la parité dans sa composition.

Le Centre de Gestion étant référent auprès des collectivités locales en matière statutaire et de gestion des ressources humaines, il peut être regardé comme devant être exemplaire en la matière.

→ Poursuivre une politique d'égalité professionnelle exemplaire au sein de son administration et de ses services.

- Intégrer l'égalité professionnelle dans ses supports d'information et de communication selon les sujets évoqués.
- Promouvoir l'égalité professionnelle auprès des collectivités et établissements affiliés.

RÉFÉRENCES

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

[Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.](#)

[Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.](#)

[Décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique](#)

[Décret n°2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière](#)

[Décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#)

[Décret n°2014-1747 du 30 décembre 2014 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique](#)

[Décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales](#)

[Circulaire n°SE1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.](#)

[Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.](#)

[Circulaire d'application du 8 juillet 2013 relative au protocole d'accord du 8 mars 2013, afin que chaque employeur public dispose des éléments nécessaires à une pleine application de l'accord.](#)

[Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#)

[Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique](#)

[L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2017 – Les diagnostics de l'emploi territorial – CIG Petite Couronne / FNCDG / ANDCDG – Mars 2020](#)

[10 groupes d'indicateurs « repères » pour le pilotage des ressources humaines – FNCDG / ANDCDG](#)

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT – Guide ANDCDG – 2015

[Le portail de la Fonction publique](#) - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

[Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique \(édition 2019\)](#)