

RAPPORT 2023 SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Collectivité de
Rueil-Malmaison

PLAN

Conformément aux termes de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 modifiée, ce rapport permet d'évaluer l'égalité professionnelle hommes-femmes des agents de la collectivité à travers une analyse chiffrée du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023, orientée sur trois axes :

I. La mixité des métiers

- Répartition femmes-hommes des agents permanents
- Répartition des femmes par catégories
- Répartition des effectifs par tranche d'âge
- Poids des effectifs par tranche d'âge
- Répartition des agents permanents par filière
- Répartition des femmes par filière
- Taux de féminisation des filières
- Focus par catégorie de grade des femmes

II. Les postes de direction

- Répartition femmes-hommes des agents permanents de catégorie A
- Répartition femmes-hommes des postes d'encadrement et de direction
- Répartition sur la répartition des postes de direction (DGA, pôle, direction)
- Répartition des postes de chef de service par catégorie
- Répartition des postes de catégorie A+
- Répartition des avancements
- Répartition de l'avancement par genre, grade et catégorie
- Répartition de l'avancement par genre, échelon et catégorie
- Nombre moyen de jours de formation par genre et catégorie
- Nombre moyen de jours de formation par genre et filière

III. La rémunération

- Rémunération moyenne par genre et catégorie avec les écarts
- Evolution des salaires bruts
- Rémunération femmes-hommes par tranche d'âge
- Rémunération moyenne par genre et par filière
- Poids des temps partiel femmes-hommes
- Détail des temps partiels

Conclusion

Bilan du Plan d'actions 2021-2023

Plan d'actions 2024-2026

Lexique

I. MIXITÉ DES MÉTIERS



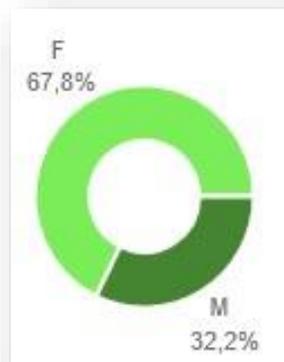
I. MIXITÉ DES MÉTIERS

Répartition des agents permanents (fonctionnaires et contractuels) – Mairie de Rueil-Malmaison

Au sein de la Ville, 2/3 des emplois sont occupés par des femmes, proportion identique dans la fonction publique territoriale (FPT) dans son ensemble.

Les femmes représentent près de 68 % des agents de la collectivité.

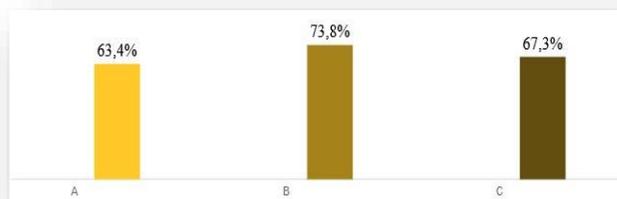
Il est à noter que ce taux est assez stable depuis 2016 (67,6% en 2016 ; 67 % en 2020 ; 66,5 % en 2021 ; 67,2% en 2022).



Depuis la requalification du cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture de catégorie C à B en 2022, c'est au sein de la catégorie B que le taux de féminisation est le plus élevé : 73,8%.

Le taux de féminisation est en légère augmentation au sein des 3 catégories par rapport à l'année 2022.

Répartition des femmes par catégorie – Mairie de Rueil-Malmaison



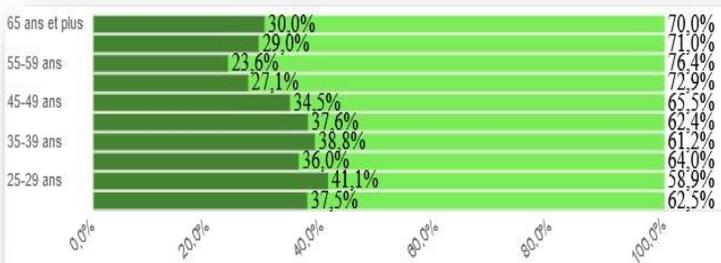
Répartition des effectifs femmes-hommes – Mairie de Rueil-Malmaison



Les hommes entre 45-49 ans et les femmes de 55-59 ans sont les plus représentés dans la collectivité.

Les femmes et hommes de 65 ans et plus sont répartis de manière plus inégale (70% F – 30% H) que l'année dernière (60% F – 40% H).

Poids des effectifs par tranche d'âge – Mairie de Rueil-Malmaison



Les femmes sont surreprésentées sur les tranches d'âge 50-54 et 55-59 ans ; sous-représentées sur la tranche d'âge 30-34 ans.

I. MIXITÉ DES MÉTIERS

Une mixité des filières assez hétérogène

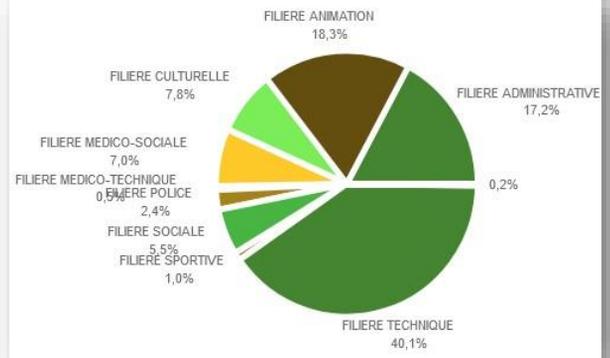
La féminisation de certaines filières s'explique par l'absence de mixité de certains métiers dans les domaines notamment de la Petite Enfance et des Ecoles.

La répartition des femmes au sein des différentes filières est stable.

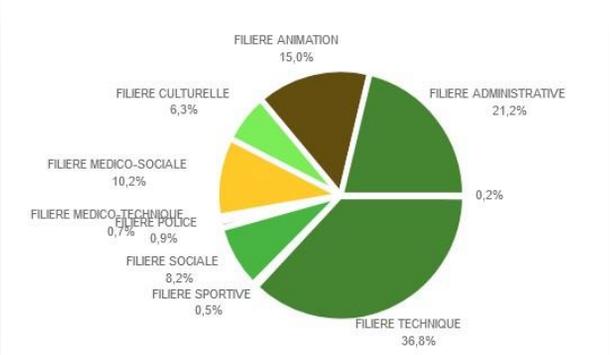
La filière technique a perdu 0,2 points de féminisation de 2022 à 2023, tandis que la filière culturelle a gagné 0,5 points sur la même période.

Les filières médico-sociale et sociale sont féminisées à presque 100% (pourcentage proche à la moyenne nationale de la FPT de 95%).

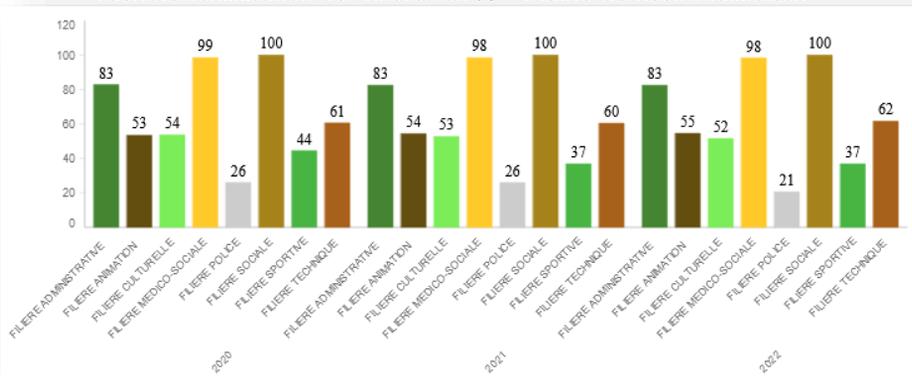
Répartition des agents permanents par filière – Mairie de Rueil-Malmaison



Répartition des femmes par filière – Mairie de Rueil-Malmaison



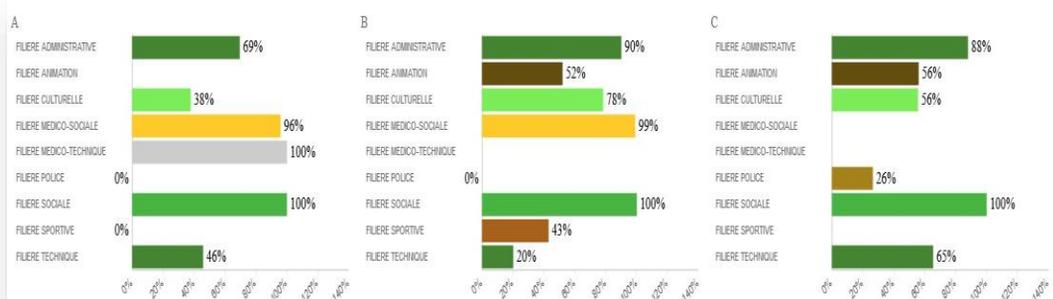
Taux de féminisation des filières en % – Mairie de Rueil-Malmaison



La parité hommes/femmes de la filière police a diminué de 5 points à l'inverse de celles des filières sportive et administrative qui restent identiques.

Focus par catégorie de grade des femmes – Mairie de Rueil-Malmaison

Les hommes sont surreprésentés dans les 3 catégories de la filière Police et les femmes surreprésentées dans les 3 catégories des filières médico-sociale, médico-technique et sociale.

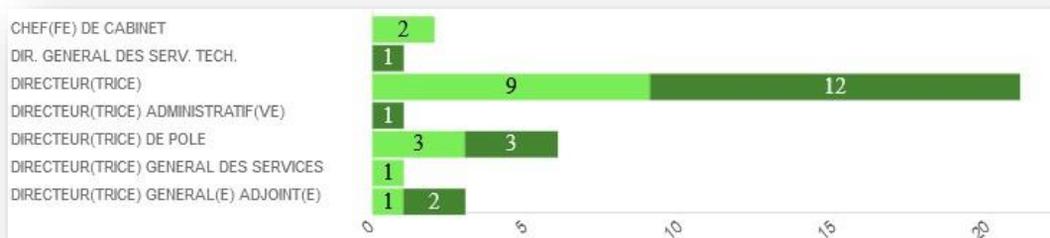


II. POSTES DE DIRECTION



II. POSTES DE DIRECTION

Focus sur la représentation des postes de direction – Mairie de Rueil-Malmaison



16 postes sur les 35 postes de direction sont occupés par des femmes, soit un taux de féminisation de 45,71%, en légère baisse par rapport à 2022 (50%).

Les postes de Directeur(trice)s de pôle et de Direction générale sont répartis de manière équivalente.

Focus sur la représentation des postes de chef(fe) de service – Mairie de Rueil-Malmaison

Sur les 48 postes de chef(fe) de service, soit 2 de moins qu'en 2022, 32 sont occupés par des femmes, soit 66,66% toutes catégories confondues.



Focus sur la représentation des postes A+ – Mairie de Rueil-Malmaison



La collectivité de Rueil-Malmaison compte 33,3% de femmes (4 femmes / 8 hommes) en catégorie A+, similaire à l'année dernière.

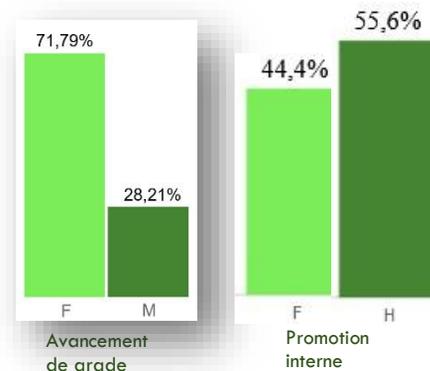
II. POSTES DE DIRECTION

Des avancements globalement équilibrés et favorables aux femmes.

Les femmes semblent avantagées dans le cadre de l'avancement lié à l'acquisition du grade supérieur (71,79 %) et moins en promotion interne (44,4%, contre 100% en 2022), ce qui s'explique par le faible taux de féminisation du cadre d'emploi des agents de maîtrise ayant fait l'objet d'une campagne de promotion interne cette année.

Ces évolutions de carrière suivent le taux de féminisation des agents de la collectivité.

Répartition des avancements de grade et promotion interne d'octobre 2022 à septembre 2023 - Mairie de Rueil-Malmaison



Répartition par genre, par filière et par catégorie de l'avancement de grade - Mairie de Rueil-Malmaison

La répartition des avancements de grade par catégories se présentent ainsi :

- 10,26 % en catégorie A
- 20,51 % en catégorie B
- 69,23 % en catégorie C

Les filières technique et administrative ont le plus d'avancements de grade et ont des taux de féminisation respectifs de 55,55 % et 95 % .

Filière du cadre emploi (libellé)	A-Agents		B-Agents		C-Agents		Total
	F	M	F	M	F	M	
FILIERE ADMINISTRATIVE	1		4		14	1	20
FILIERE ANIMATION			2	2	6	6	16
FILIERE CULTURELLE	1		2				3
FILIERE MEDICO-SOCIALE	2		3				5
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE							0
FILIERE POLICE							0
FILIERE SOCIALE	2				3		5
FILIERE SPORTIVE			1	1			2
FILIERE TECHNIQUE	1	1	1		13	11	27
Total	7	1	13	3	36	18	78

Sur les 519 agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon, 336 sont des femmes, soit 64,74 %.

Les agents féminins de catégorie C représentent 47 % des avancements d'échelons de la collectivité.

Taux de féminisation des avancements d'échelon, pour les 3 filières ayant eu le plus d'avancements :

- 79,75 % en filière administrative
- 59,81 % en filière technique
- 53,24 % en filière animation

Répartition par genre, par filière et par catégorie de l'avancement d'échelon - Mairie de Rueil-Malmaison

Filière du cadre emploi (libellé)	A-Agents		B-Agents		C-Agents		Total
	F	M	F	M	F	M	
FILIERE ADMINISTRATIVE	6	6	10	2	47	8	79
FILIERE ANIMATION			12	7	62	58	139
FILIERE CULTURELLE	7	6	9	2	3	2	29
FILIERE MEDICO-SOCIALE	8		17				25
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	3						3
FILIERE POLICE				1	4	5	10
FILIERE SOCIALE	10				11		21
FILIERE SPORTIVE			2	2			4
FILIERE TECHNIQUE	5	8	3	5	117	71	209
Total	39	20	53	19	244	144	519

II. POSTES DE DIRECTION

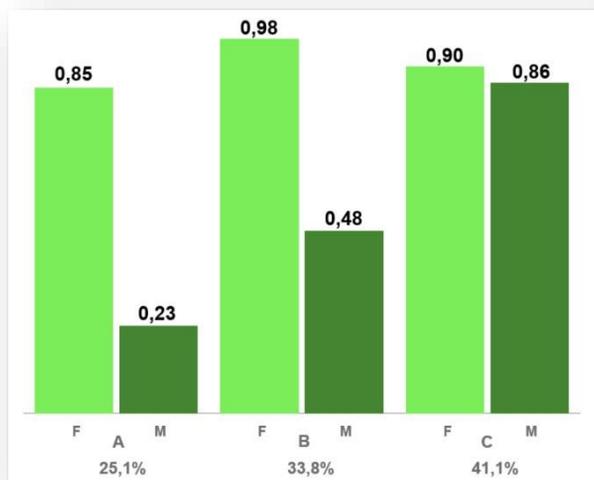
Les femmes bénéficient d'un nombre de jours de formation légèrement plus important dans les catégories B et C, par rapport à la catégorie A.

La mairie de Rueil-Malmaison est inférieure par rapport à la moyenne nationale de la FPT (3,7 jours en 2015, CNFPT – Observatoire de la FPT/DGCL, exploitation des Bilans sociaux).

Entre les femmes de catégorie A et C, le nombre moyen de jours de formation reste très proche, alors que la différence est de 0,63 jours entre les hommes de catégorie A et C (contre 0,73 jours en 2022).

Les femmes de catégorie B restent les plus formées avec 0,98 jours de formation (contre 1,41 jours en 2022).

Nombre moyen de jours de formation par agent, genre et catégorie en 2023 - Mairie de Rueil-Malmaison



Nombre moyen de jours de formation par agent, genre et filière - Mairie de Rueil-Malmaison



La filière Police est celle qui bénéficie du plus grand nombre moyen de jours de formation par agent masculin et féminin, s'expliquant en grande partie par les formations réglementaires obligatoires.

Arrivent ensuite les filières médico-sociale et médico-technique, dans lesquelles les femmes étant surreprésentées, les taux de féminisation en matière de formation y sont de 100%.

Au sein des filières animation et administratives, les femmes se forment en majorité comparativement aux hommes.

Les nombres moyens de jours de formation les moins élevés sont constatés pour les filières et catégories suivantes : femmes (0,36) et hommes (0,15) de la filière culturelle.

III. RÉMUNÉRATION



III. RÉMUNÉRATION

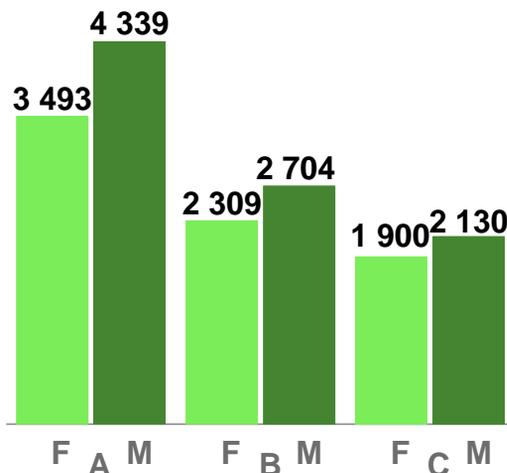
Une rémunération des femmes plus faible que celle des hommes sur les trois catégories.

Écarts salariaux femmes-hommes, par catégorie, en traitement net moyen – Mairie de Rueil-Malmaison

Écarts de rémunérations moyennes :

- pour les agents de catégorie A, 24,22 %
- pour les agents de catégorie B, 17,11 %
- pour les agents de catégorie C, 12,11 %

Ces écarts s'expliquent en majeure partie par le nombre de temps partiels accordés, pour la plupart, aux agents féminins.



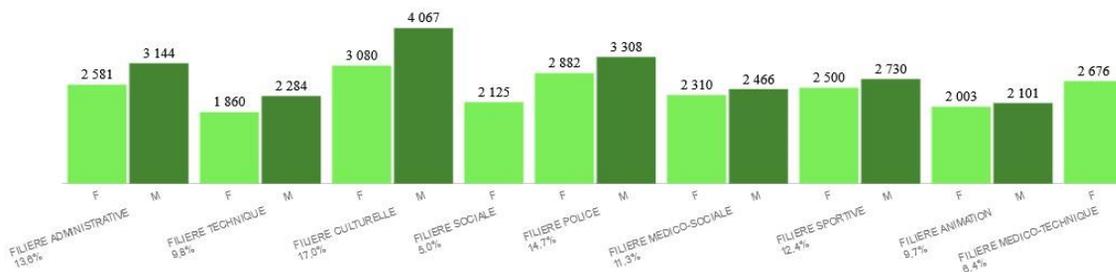
Salaires bruts chargés entre catégories, par tranche d'âge et par genre – Mairie de Rueil-Malmaison

	Ages	A		B		C	
		F	M	F	M	F	M
Salaire brut chargé moyen / mois	moins de 30 ans	3 894 €	4 043 €	3 085 €	4 237 €	3 245 €	3 261 €
Nombre d'agents	moins de 30 ans	4	3	14	2	140	115
Salaire brut chargé moyen / mois	30 à 59 ans	6 068 €	7 693 €	4 071 €	4 498 €	3 350 €	3 448 €
Nombre d'agents	30 à 59 ans	111	65	168	57	644	309
Salaire brut chargé moyen / mois	Plus de 60 ans	8 174 €	10 194 €	3 989 €	5 091 €	3 380 €	3 706 €
Nombre d'agents	Plus de 60 ans	30	17	19	11	95	28

Pour les <30 ans, on constate des écarts de rémunération entre femmes et hommes de 3,83% en catégorie A, 37,34% en B ; tandis que la différence est de seulement 2,5% en catégorie C.

Dans la tranche des 30-59 ans, les disparités sont de 26,78% en catégorie A, de 10,49% en catégorie B et de 2,93% en catégorie C.

Salaires nets par filière et par genre – Mairie de Rueil-Malmaison



III. RÉMUNÉRATION

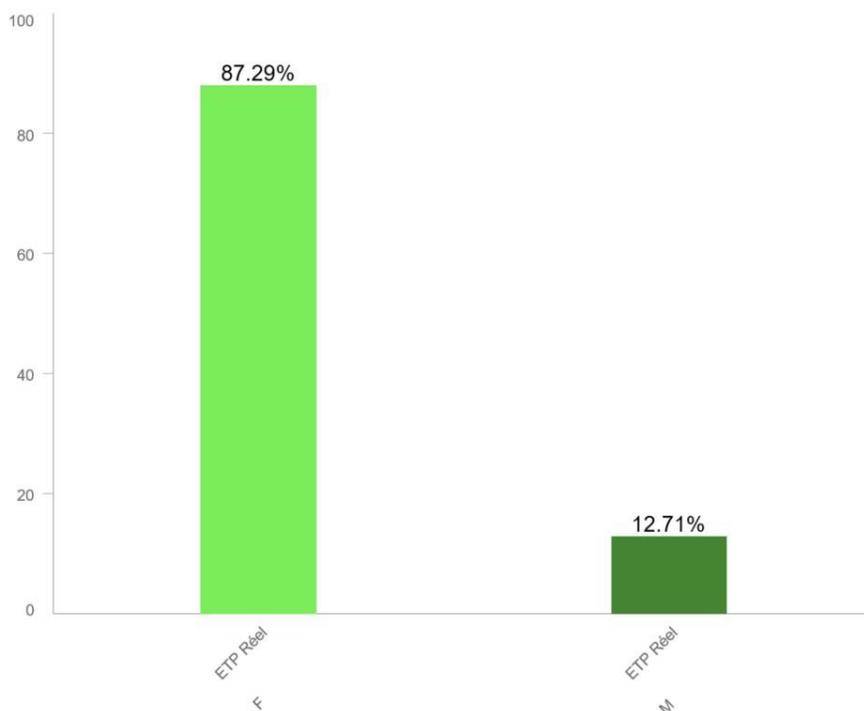
Des femmes avec un temps de travail partiel plus important que celui des hommes.

Moins de 10 % des effectifs de la ville de Rueil-Malmaison sont à temps partiel.

Le taux de temps partiels féminins est à hauteur de 87,29 % en 2023, contre 85,73 % en 2022.

Ce taux est de 82 % dans la FPT.

Répartition par genre des temps partiels – Mairie de Rueil-Malmaison



CONCLUSION

La parité femmes/hommes dans les effectifs de la Ville est stable par rapport à la précédente présentation avec 2/3 d'agents féminins pour 1/3 d'agents masculins.

La nature des fonctions dans certaines filières explique cette stabilité, conforme à la moyenne nationale de la Fonction Publique Territoriale.

La collectivité présente les mesures liées à l'amélioration de la parité lors de l'élaboration et la mise en œuvre **d'un plan d'action pluriannuel de trois ans maximum**, mis à la charge des collectivités de plus de 20 000 habitants par la loi du 7 août 2019.

Elaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes du rapport social unique (RSU – anciennement Bilan social), ce plan d'action définira la stratégie et les mesures :

- évaluant, prévenant et, le cas échéant, traitant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- garantissant l'égal accès des femmes et des hommes à la fonction publique ainsi qu'en matière d'avancement et de promotion,
- favorisant l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- prévenant et traitant les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Il précisera dans ces domaines, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier d'application sur la période choisie.

BILAN DU PLAN D' ACTIONS 2021-2023

ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes se sont légèrement accentués entre 2021 et 2023. Ceci s'explique avant tout par davantage de temps partiels accordés au cours de la période de référence (83,56% en 2020 contre 87,29% en 2023 de temps partiels féminins).

GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

Les évolutions de carrière (avancements de grade et promotions internes) au sein de la Ville suivent de très près les taux de féminisation observés au sein des différentes filières, cadres d'emploi et grades concernés.

La **parité dans le développement des carrières est systématiquement intégrée dans les préparations et prises de décisions** relatives aux avancements depuis l'élaboration du plan d'actions.

L'accès aux formations professionnelles est entièrement élargi aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Cette tendance a récemment pu s'accroître encore grâce au développement des **formations à distance**.

En matière d'emplois d'encadrement et de direction, de réels progrès sont constatés :

- Les nominations sur emplois fonctionnels ont évolué entre 2021 et 2023 vers davantage d'équité (2 femmes, 3 hommes)
- Le taux de féminisation des emplois d'encadrement et de direction (hors emplois fonctionnels) a légèrement progressé entre janvier 2021(53,23%) et septembre 2023 (54,70%)

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Le déploiement accéléré du télétravail sur la période de référence du plan d'actions a été l'occasion de grandement améliorer l'équilibre entre activité professionnelle et vie privée.

Le dispositif, pleinement pérennisé, a été formalisé par les réalisations ci-dessous :

- Délibération du Conseil municipal
- Charte de télétravail garantissant notamment le droit à la déconnexion ; charte des usages informatiques et télécoms
- Conventions individuelles de télétravail dans lesquelles figure la formule convenue (jours fixes ou flottants), les horaires et le lieu de télétravail
- Arrêtés individuels actant l'autorisation de télétravail
- Sensibilisation des télétravailleurs sur les particularités du management à distance et prévention des phénomènes d'isolement

BILAN DU PLAN D' ACTIONS 2021-2023

PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU AGISSEMENTS SEXISTES

Sur cet axe, les actions suivantes ont été réalisées :

- Définition et formalisation d'une nouvelle **procédure de signalements**
- Développement du **réseau des assistants de prévention** présents au sein des services de la Ville
- Élaboration et diffusion aux agents d'une plaquette d'information « *Des professionnelles à votre écoute* » relative à la disponibilité et aux **actions menées par la psychologue clinicienne et par l'assistante sociale en faveur du personnel communal**

Par ailleurs, plusieurs **actions de mobilisation, de dialogue et de sensibilisation** visant à prévenir les discriminations, déconstruire les stéréotypes genrés en milieu professionnel et promouvoir les droits des femmes ont également été menées :

- Partenariat avec le Centre Hubertine Auclert* ayant donné lieu à la préparation et à l'organisation d'une exposition « *Mixité des métiers, au-delà des préjugés* » tenue en mars 2022 au Libris Café et dans le hall du Centre Administratif Jean Mermoz.
- Lors de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2022, dispositifs de communication externe (publication sur les réseaux sociaux de brèves interviews sur les inégalités) et interne (publication sur l'intranet d'un article « *Pour le 8 mars, réunissons nous toutes !* »)

PLAN D' ACTIONS 2024-2026

Il est proposé de conserver les 4 axes identifiés dans le précédent plan d'actions et d'en préciser les items afin d'inscrire la collectivité dans une dynamique constante de progression et de transformation managériale et organisationnelle vers davantage d'égalité entre les femmes et les hommes.

ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- **Réaliser une analyse approfondie des écarts de rémunération** afin d'orienter une politique ressources humaines en faveur de cette égalité salariale
 - Ecarts liés à la composante indemnitaire, à fonctions et périmètres équivalents
 - Ecarts de rémunération globale entre les agents contractuels, à fonctions et périmètres équivalents
- L'objectif est de se rapprocher le plus possible de la moyenne constatée des écarts de rémunération au sein des collectivités territoriales au niveau national (9%) toutes catégories confondues
- **Orienter la politique ressources humaines en faveur d'une réduction des écarts identifiés**

GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

- **Intégrer ces garanties dans les processus de recrutement**, dans le cadre de la Charte de mobilité interne ainsi que dans le « Guide du bon recruteur »
- **Présentation de l'égalité femmes-hommes** à la journée d'accueil des nouveaux agents
- **Mettre en place un dispositif de communication** à destination des agents en faveur de la mixité des métiers et contre les stéréotypes sexués
- **Réaliser un diagnostic des locaux** relatif à l'accès et à l'existence de sanitaires et vestiaires mixtes et faire évoluer les locaux pour favoriser la mixité
- **Tenir un suivi de composition de « jury »** afin de veiller à ce que chaque prise de décision relative à un recrutement soit composée de façon mixte, avec la présence d'au moins 40% de représentants de chaque genre
- **Poursuivre l'accompagnement des agent(e)s** dans la découverte de nouveaux métiers et encourager la mixité en diffusant des portraits d'agents et d'agentes aux métiers atypiques pour favoriser la mixité des métiers

PLAN D' ACTIONS 2024-2026

- **Encourager la mixité au sein des Directions** « historiquement » féminines ou masculines, à travers la mobilité interne notamment
- **Développer des plaquettes d'information** à destination des agent(e)s sur les droits et les dispositifs d'accompagnement et sur l'impact des différents congés familiaux et positions administratives par rapport à leurs carrières (congé parental, de solidarité familiale, de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, exercice des fonctions à temps partiel)
- **Accompagner les agent(e)s par un entretien de retour à l'emploi** après une interruption d'activité de moyenne à longue durée (congé parental, disponibilité, maladie, etc.)
- **Continuer d'assurer la parité dans les campagnes d'avancements de grade et de promotions internes**
- **Pérenniser les nominations équilibrées (à minima 40% d'agents de chaque sexe) sur emplois fonctionnels**
- **Favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux formations et développer des formations professionnelles en e-learning à distance**
- **Développer une culture commune** sur le sujet pour l'ensemble des encadrant(e)s et intégrer cette formation dans le parcours obligatoire des encadrant(e)s.
- **Inscrire ces actions aux plans de formation**

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Après la crise sanitaire, la collectivité a accéléré son dispositif de télétravail, désormais pérennisé. Elle a ainsi :

- Délibéré sur le déploiement de ce dispositif
 - Rédigé une charte afin de garantir notamment la santé des agent(e)s et le droit à la déconnexion, ainsi que les conventions individuelles de télétravail
 - Sensibilisé les télétravailleurs sur les particularités du management à distance et sur la prévention contre les phénomènes d'isolement
-
- **Réaliser une étude sur les besoins des agent(e)s en mode d'accueil de leurs jeunes enfants** et mettre en place un dispositif d'aides dans ce domaine

PLAN D' ACTIONS 2024-2026

PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU AGISSEMENTS SEXISTES

- **Garantir aux agents le droit à la déconnexion et à la bonne gestion des réunions**
- **Associer le CST** pour évaluer, analyser et définir des mesures de prévention correctrices
- **Former les recruteurs RH et les encadrants à la non-discrimination**
- **Mettre en place des formations internes sur l'égalité et la non-discrimination** afin de renforcer la lutte contre les discriminations dans l'exercice de ses fonctions.
- **Organiser à destination des agent(e)s encadrant(e)s des formations/informations** pour mieux définir, connaître, prévenir et traiter le **harcèlement sexuel et moral**
- **Sensibiliser/former** l'encadrement et les agent(e)s aux comportements discriminatoires, aux risques et aux sanctions de tels comportements
- **Diffuser des affichages dans les services de santé** afin d'accompagner les agent(e)s victimes de violences professionnelles et/ou conjugales
- **Effectuer régulièrement des rappels aux droits sur les violences sexistes directes et indirectes**
- **Organiser des journées thématiques dédiées à la santé et à la sécurité au travail** (notamment la journée mondiale du 28 avril relative à la santé sécurité au travail)

LEXIQUE

- Différents postes pris en compte pour l'indicateur « **Postes d'encadrement et de direction** » : ADJOINT(E) AU CHEF D EQUIPE; ADJOINT(E) AU CHEF DE SERVICE; ADJOINT(E) AU DIRECTEUR(TRICE); CHEF(FE) DE CABINET; CHEF(FE) DE SERVICE; CHEF(FE) DE SERVICE ADJOINT(E); DIR. ADJ. ETBL. PETITE ENFANCE; DIR. ETBL. PETITE ENFANCE; DIR. GENERAL(E) DES SERV. TECH.; DIRECTEUR(TRICE); DIRECTEUR(TRICE) ADJ. CLUB DE JEUNES; DIRECTEUR(TRICE) ADJOINT(E) ALSH; DIRECTEUR(TRICE) ADMINISTRATIF(VE); DIRECTEUR(TRICE) ALSH; DIRECTEUR(TRICE) DE POLE; DIRECTEUR(TRICE) DU CABINET DU MAIRE; DIRECTEUR(TRICE) GENERAL(E) ADJOINT(E); DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES; DIRECTEUR(TRICE) ADJOINT(E); DIRECTEUR(TRICE) CLUB JEUNES; DIRECTEUR(TRICE); DIRECTEUR(TRICE) DE CRECHE.
- Différents postes pris en compte pour l'indicateur « **Focus sur la représentation des postes de direction** » : CHEF(FE) DE CABINET; DIR. GENERAL(E) DES SERV. TECH.; DIRECTEUR(TRICE); DIRECTEUR(TRICE) ADMINISTRATIF(VE); DIRECTEUR(TRICE) DE POLE; DIRECTEUR(TRICE) DU CABINET DU MAIRE; DIRECTEUR(TRICE) GENERAL(E) ADJOINT(E); DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES; DIRECTEUR(TRICE).
- Différents grades pris en compte pour l'indicateur « **Focus sur la représentation des postes A+** » : DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES, DIRECTEUR GENERAL ADJOINT DES SERVICES, DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES TECHNIQUES; ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX; INGENIEUX EN CHEF TERRITORIAUX; CONSERVATEURS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE; CONSERVATEUR TERRITORIAUX DE BIBLIOTHEQUE; DIRECTEURS TERRITORIAUX D'ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE; MEDECINS TERRITORIAUX; BIOLOGISTES, VETERINAIRES ET PHARMACIEN; COLONELS, COLONELS HORS CLASSE ET CONTROLEURS GENERAUX DE SPP; MEDECINS ET PHARMACIENS HORS CLASSE ET DE CLASSE EXCEPTIONNELLE DE SPP; FONCTIONNAIRES DE CATEGORIE A TITULAIRES D'UN GRADE OU D'UN EMPLOI DONT L'INDICE BRUT TERMINAL EST AU MOINS EGAL A 999.