



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

# Vouloir l'égalité

Synthèse du troisième rapport du Comité de pilotage  
pour l'égal accès des femmes et des hommes  
aux emplois supérieurs des fonctions publiques



COLLECTION  
Point Phare

PHARE

POINT PHARE

POINT PHARE

## Synthèse du troisième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques <sup>1</sup>

### 1 Une très faible part des femmes dans les emplois supérieurs

Pour la première fois, il est possible d'analyser la place des femmes dans les emplois supérieurs de toutes les fonctions publiques, dans un cadre harmonisé : l'extension de l'investigation statistique réalisée pour ce rapport permet en effet de rendre compte de l'accès des femmes aux postes d'encadrement, de façon cohérente pour chacun des champs.

Fin 2003, les femmes représentent 58 % des emplois des trois fonctions publiques, mais seulement 12,1 % des emplois supérieurs. La faible proportion de femmes parmi les dirigeants s'observe dans tous les secteurs de la fonction publique. Les femmes représentent 10,3 % des emplois supérieurs de la fonction publique de l'État, avec de grandes différences selon les activités : 14,2 % dans les administrations civiles de l'État ; 13,5 % dans les juridictions ; 7,3 % dans l'enseignement supérieur et la recherche et 1,1 % seulement dans la fonction publique militaire. Elles représentent 17,5 % de l'encadrement dirigeant de la fonction publique hospitalière (hors personnel médical) et 15,6 % de la fonction publique territoriale.

En moyenne, on observe une moindre part des femmes dans les emplois supérieurs (12,1 %) relativement aux viviers de ces emplois<sup>2</sup> (26,4 %). Par ailleurs, les parts des femmes dans les viviers sont généralement inférieures à celles qui sont observées dans les potentiels promouvables<sup>3</sup> (35,9 %), témoignant d'une progression difficile des femmes dès le début de leur carrière. Enfin, la part des femmes dans les nominations en 2003 (11,5 %) est en moyenne moindre que leur part dans les emplois supérieurs ; cela traduit clairement l'absence d'effort volontariste et régulier pour corriger les déséquilibres existants.

Parmi les **administrations civiles de l'État**, la part des femmes dans les emplois d'encadrement atteint 14,2 %. Cette part est bien moindre que celles des viviers (24,8 %) et des potentiels de promotion (34,6 %). Toutefois, les nominations intervenues en 2003 montrent un certain effort, puisque la part des femmes dans les nominations est un peu plus élevée (17,4 %) que celle qu'elles ont dans les emplois supérieurs. Cet effort demeure pourtant limité : l'écart est encore faible et, si la tendance se poursuivait à son rythme actuel, cela reporterait à un horizon très lointain la réalisation de la parité ;

<sup>1</sup> Vouloir l'égalité, Collection des rapports officiels, La Documentation française, septembre 2005.

<sup>2</sup> Ensemble des agents présentant les conditions d'appartenance aux corps et les conditions d'avancement requises permettant d'être nommés aux emplois supérieurs.

<sup>3</sup> Ensemble des agents des corps ayant vocation à pourvoir aux emplois supérieurs à travers les viviers.

de plus, la part des femmes dans les nominations demeure inférieure à la part qu'elles ont dans les viviers, pourtant déjà très inégalitaires. La situation des femmes est plus défavorable dans les emplois à la décision du Gouvernement (11,9 %) que dans les autres emplois (14,6 %). Elle est encore plus inégalitaire dans les emplois de direction déconcentrés (10,9 %) que dans ceux des administrations centrales (21,8 %).

Dans ces administrations de l'État, pour lesquelles on dispose de données comparables depuis plusieurs années, la part des femmes dans les emplois dirigeants a faiblement augmenté entre 2000 et 2003 (de 12,0 % à 14,2 %). Mais leur part dans les emplois à la décision du Gouvernement a reculé (13,1 % en 2000 ; 11,9 % en 2003). C'est le cas des emplois les plus prestigieux : 37 femmes directrices d'administration centrale sur 182 en 2000, 26 sur 185 en 2003 ; 7 femmes préfètes sur 116 en 2000, 6 sur 109 en 2003 ; 7 rectrices sur 30 en 2000, 7 sur 31 en 2003 ; seule la proportion d'ambassadrices a augmenté - 14 femmes sur 167 en 2000, 21 sur 179 en 2003 -, mais elle n'est encore que de 11,7 % en 2003. En outre, ces statistiques ne reflètent pas la qualité des emplois occupés : certaines ambassades, certaines préfectures sont plus prestigieuses que d'autres et des études plus poussées révéleraient sans doute à cet égard des discriminations aggravées.

La part des femmes occupant des emplois de direction dans les **juridictions** est faible et stagnante. Elles sont 13,5 %, alors qu'elles représentent 39,1 % des viviers et 46,1 % des potentiels. L'accroissement de la part des femmes dans la magistrature est donc encore loin de se traduire par un progrès significatif de leur accès aux fonctions d'encadrement ; elles étaient 12,1 % en 2000. Pire, les nominations, en 2003, sont demeurées inférieures non seulement aux viviers (et de beaucoup), mais même aux emplois supérieurs. Les femmes sont en nombre important parmi les magistrats judiciaires (51 %), à un niveau moindre dans les juridictions administratives (30 %) et financières (18 %), mais sont beaucoup moins représentées dans les directions de ces juridictions en 2003. Il n'y a que trois femmes parmi les 34 responsables des trois juridictions nationales, soit 9 %, chiffre inchangé en trois ans. Les viviers sont peu féminisés pour la Cour de cassation (18,7 %), le Conseil d'État (21,1 %) et la Cour des comptes (15,4 %).

Les femmes ont été longtemps tenues à l'écart **des activités militaires**, à l'exception des services de santé, des services administratifs et des services des personnels civils de la Défense. Les discriminations statutaires à l'encontre des femmes ont été levées dans presque tous les emplois, et les femmes y sont en proportion croissante, mais en 2003 on ne recense encore que 12,5 % de femmes parmi les personnels militaires, alors qu'elles constituent 40 % des agents civils. Encore plus que dans les autres secteurs des fonctions publiques, la proportion des femmes dans l'encadrement est inférieure à celle des hommes. Parmi l'ensemble des emplois supérieurs, elles ne sont que 1,1 %. Faiblesse des viviers, des potentiels et des nominations vont de pair.

La place des femmes n'est pas négligeable dans les corps d'enseignants-chercheurs de **l'enseignement supérieur** et ceux des chercheurs de la **recherche publique**. Elle est cependant faible dans les corps les plus élevés, et encore plus réduite parmi les emplois de direction. Par exemple, sur 94 présidents d'universités élus par les universitaires, on ne trouve que 12 femmes ; les 61 dirigeants d'établissements d'enseignement supérieur sous tutelle de l'Éducation, nommés par l'autorité administrative, ne comprennent que 8 femmes ; sur 117 établissements sous tutelle des autres ministères, il n'y a que 6 femmes dirigeantes ; parmi les 27 établissements publics de recherche, on ne compte

qu'une seule femme directrice générale. Au total, fin 2003, en n'incluant pas les présidents d'université dont la nomination ne dépend pas de l'autorité politique ou administrative, les femmes ne représentent que 7,3 % des emplois supérieurs. Là encore, les nominations demeurent non seulement inférieures aux viviers, mais également à la proportion dans les emplois.

À l'université, les femmes représentent 38,5 % des maîtres de conférences et seulement 16,0 % des professeurs ; ces pourcentages sont cependant très variables selon les grands regroupements disciplinaires : lettres et sciences humaines, droit et sciences économiques, santé, sciences. Dans les institutions publiques de recherche, la proportion de femmes est de 39 % parmi les chargés de recherche et 22 % parmi les directeurs de recherche.

La **fonction publique** territoriale comprend une majorité de femmes (59 %). La proportion est plus faible dans la filière technique que dans la filière administrative et surtout médico-sociale (96 %). La part des femmes dans les emplois supérieurs (15,6 %) est un peu plus élevée que dans la moyenne des fonctions publiques, reflétant une proportion également plus élevée dans les viviers et les potentiels. Les nominations corrigent un peu les inégalités existantes. Mais les inégalités demeurent et sont d'autant plus fortes que l'on s'élève dans la hiérarchie. Fin 2003, la part des femmes parmi les 523 directeurs généraux de service (DGS) est faible - 9,2 % -, nettement inférieure à celle des directeurs généraux adjoints (DGA) - 20,9 %. Peu de femmes ont été nommées DGS en 2003 : 6 sur 73, soit 8 %. Le mouvement des nominations est plus dynamique pour les DGA : 40 femmes sur 142, soit 28,2 %. Cependant, on ne trouve aucune femme parmi les 63 directeurs généraux de services techniques, ni dans les 8 nominations à ces postes.

Enfin, la place des femmes est très limitée dans les plus hauts emplois de la **fonction publique hospitalière**. Celle-ci emploie 79 % de femmes parmi les agents hospitaliers non médicaux. La part des femmes est de 35,1 % parmi les personnels techniques et ouvriers, mais supérieure à 75 % parmi les soignants et administratifs. Les emplois supérieurs accueillent moins de femmes à mesure que leur niveau s'élève : 30,2 % parmi les chefs d'établissement de 3<sup>ème</sup> classe, 17,2 % pour la 2<sup>ème</sup> classe, 10,7 % pour la 1<sup>ère</sup> classe, 8,1 % dans les emplois fonctionnels. Au total, les femmes n'occupent que 17,5 % des emplois supérieurs.

## L'inégal accès des femmes aux emplois supérieurs en 2003

### % de femmes parmi les emplois de direction

	Emplois supérieurs	Nominations en cours d'année	Viviers de proximité	Potentiels promouvables
Administrations civiles de l'État	14,2	17,4	24,8	34,6
Dont : Emplois à la décision du gouvernement	11,9	12,5	18,4	34,7
Autres emplois des administrations	14,6	18,5	28,9	38,1
Juridictions	13,5	10,5	39,1	46,1
Fonction publique militaire	1,1	0,2	2,4	3,2
Enseignement supérieur et recherche	7,3	5,3	26,9	32,8
<b>Fonction publique de l'État</b>	<b>10,3</b>	<b>9,7</b>	<b>25,3</b>	<b>31,2</b>
<b>Fonction publique territoriale</b>	<b>15,6</b>	<b>20,6</b>	<b>33,6</b>	<b>47,5</b>
<b>Fonction publique hospitalière</b>	<b>17,5</b>	<b>NC</b>	<b>33,5</b>	<b>33,5</b>
<b>Ensemble des fonctions publiques</b>	<b>12,1</b>	<b>11,5*</b>	<b>26,4</b>	<b>35,9</b>

\* estimation

NC : non communiqué

Source : DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

## 2 Les plans pluriannuels dans la fonction publique de l'État : un bilan mitigé

Des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur ont été mis en place dans la fonction publique de l'État selon les circulaires de 2000 et de 2004. L'analyse des treize plans adoptés, de leurs champs d'application, des objectifs tracés et des moyens adoptés, alors que certains d'entre eux sont arrivés à échéance, permet de tirer les enseignements de cette démarche.

La circulaire du 6 mars 2000 demandait clairement à chaque ministère d'établir des objectifs chiffrés pour la durée du plan c'est-à-dire, d'indiquer, par exemple, au regard du nombre de femmes constaté en 2000, le pourcentage attendu à l'issue du plan. La fixation de cet objectif était laissée à l'appréciation de chaque ministère, tout en étant guidée et inspirée par le nombre de femmes présentes dans les viviers d'accès. Sur ce point, les plans présentent une grande dispersion. Ils font état de certaines difficultés dans la fixation de ces objectifs. Ils évoquent les difficultés d'appréhension de certains viviers, en particulier ceux des personnes susceptibles d'accéder aux emplois dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement (ceux-ci étaient expressément exclus des plans, aux termes de la circulaire). Les objectifs fixés sont évidemment étroitement corrélés à l'ampleur des écarts constatés par les diagnostics. Par exemple, les objectifs de progression dans l'accès des femmes aux emplois supérieurs des services déconcentrés révèlent d'importants écarts : de 12 à 50 %.

Au total, et si l'on inclut les objectifs prévus dans les plans pour les emplois d'administration centrale, il apparaît que la parité est finalement rarement affichée comme un objectif à atteindre. Les plans raisonnent en termes de progression de " la féminisation des emplois supérieurs " et s'appuient sur les arguments de la faiblesse des viviers et les

difficultés à les définir avec précision pour fixer des objectifs intermédiaires jugés “ raisonnables “. Il faut noter, par ailleurs, que la définition d’un objectif chiffré à atteindre à l’issue du plan conduit rarement les ministères à définir le nombre de nominations de femmes à effectuer dans les emplois retenus.

La circulaire du 6 mars 2000 encourageait chaque ministère à définir “ les moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs fixés, notamment en termes de formation et d’organisation du travail “. Les lettres du 29 mars 2004 adressées aux ministres identifiaient cinq catégories de mesures : la formation et l’information, les mesures statutaires, l’organisation du travail, les nouvelles pratiques de nomination aux emplois supérieurs, l’accompagnement des personnels et de leurs familles. Les moyens envisagés par les ministères offrent un panorama de mesures plus ou moins concrètes susceptibles d’améliorer l’efficacité des plans ; ces mesures sont une indication du degré de volontarisme déployé par les différents ministères.

Les plans se répartissent en trois catégories en fonction des mesures envisagées, qui renvoient chacune à des conceptions différentes du problème posé par la lente progression des femmes dans les emplois supérieurs. Dans le premier groupe, figurent les plans qui comptent sur “ les effets naturels “ de la progression des femmes et les départs en retraite ; comptant sur le temps qui passe, ils ne prévoient donc pas de modalités ou moyens spécifiques d’accompagnement ; ils se limitent à être attentifs et à tenter d’attirer les sortantes de l’Éna vers leurs ministères. Dans le deuxième groupe, se trouvent des plans qui considèrent que des mesures générales de modernisation de la fonction publique permettront de résoudre le problème. Dans le troisième groupe, figurent les ministères qui envisagent la mise en place de moyens d’accompagnement spécifiques. Ce sont les ministères dans lesquels des études ont été engagées, soit avant, soit à l’occasion des plans, qui témoignent des modifications les plus profondes des approches.

### **3 Le droit européen : un corpus commun en faveur de l’égalité**

Le droit communautaire a une influence directe sur la promotion d’une “ logique paritaire “ au sein des fonctions publiques françaises. La montée en puissance du principe d’égalité entre les femmes et les hommes dans les traités successifs, l’adoption de nouvelles directives incorporant les avancées de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes forment un corpus utile pour combattre les inégalités entre les femmes et les hommes dans les secteurs privé et public.

Conformément aux principes du droit communautaire, les quinze États membres constitutifs de l’Union européenne avant l’élargissement ont incorporé et retranscrit dans leurs législations nationales ces bases d’un droit fondamental à l’égalité. L’étendue du champ d’application des directives sur l’égalité de traitement et la recherche de l’égalité substantielle qui traverse le droit communautaire a favorisé l’émergence d’une approche commune des fonctions publiques. Mais des écarts subsistent. Entre incitation et injonction, les États membres sont tantôt obligés de prendre des mesures pour établir

et garantir l'égal accès à la fonction publique, indépendamment du sexe, et tantôt incités à promouvoir un meilleur équilibre entre les sexes en matière d'emploi, en particulier **“ en encourageant les candidatures féminines, le recrutement et la promotion des femmes dans les secteurs et professions ainsi qu'au niveau où elles sont sous-représentées “**.

Partout ou presque, il existe des responsables “ égalité des chances “ et des programmes spéciaux. Mais des divergences d'approche demeurent sur la question des “ actions positives “, en application du traité d'Amsterdam. Jusqu'à présent, les quinze États membres ont adopté, ou possèdent, une législation permettant d'adopter une politique d'“ actions positives “ en faveur du sexe sous-représenté au sein de la fonction publique centrale ou de l'État. Toutefois, l'application effective de ces dispositifs varie d'un État à l'autre en fonction du statut des “ actions positives “ dans le droit national et de l'accueil qui leur est réservé par les opinions et les juridictions nationales.

La question du recours à des “ quotas “ pour favoriser l'égalité réelle est celle qui fait l'objet du traitement le plus divergent entre les États. La visibilité sur le sujet n'est pas nette et les positions se fondent tantôt sur une interdiction légale, tantôt sur des décisions de rejet adoptées par les tribunaux. Parfois, des préférences sont clairement affichées, ou des quotas sont “ dissimulés “ derrière des taux de mixité, de parité et des objectifs chiffrés.

Des procédures judiciaires et/ou administratives, ou des procédures de conciliation ont été introduites par voie de directive pour permettre à toutes les personnes qui s'estiment lésées par l'inapplication à leur égard du principe de l'égalité de traitement, d'y avoir accès. Un nouveau mécanisme a été introduit pour indemniser ou réparer la personne victime d'une discrimination. Ce mécanisme doit être dissuasif et proportionné par rapport au dommage subi. La compensation ou la réparation ne peut être a priori limitée par un plafond maximal, sauf dans le cas où l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur à la suite d'une discrimination est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi. Les sanctions, qui peuvent comprendre le versement d'indemnités à la victime, doivent être effectives, proportionnelles et dissuasives.

Il existe donc désormais un corpus commun qui repose sur la retranscription dans les législations nationales du principe d'égalité et de la nécessité de recourir à des mesures plus ou moins contraignantes et plus ou moins proactives pour en garantir l'application. L'existence d'agences, de commissions, de comités de l'égalité chargés de faire des propositions, mais aussi de surveiller l'application des principes au sein des politiques et des programmes, semble un bon indicateur de la force de l'engagement du pays dans la démarche d'égalité. La Suède, les Pays-Bas, le Portugal, l'Allemagne, le Danemark sont en cours de définition de programmes, de guides, de manuels visant à produire des outils ou de bonnes pratiques sur l'intégration et l'évaluation des politiques publiques en fonction du genre. La création de ces outils témoigne de leur engagement dans l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes et fournira des bases utiles à l'apprentissage de ces pratiques par les autres États dans lesquels cette approche est plus marginale.

## **4 Le bilan de la politique publique et du Comité de pilotage : vouloir l'égalité**

*Le Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques s'est délibérément placé dans une démarche volontariste. La trop lente évolution de la place des femmes dans les responsabilités professionnelles, la précarité des situations et leur réversibilité toujours possible l'ont conduit à la conviction qu'attendre, voire favoriser l'évolution des mentalités, compter sur les lents effets démographiques, se contenter des lois et décrets existants ne suffisent pas pour promouvoir une égalité effective. À partir du constat de la situation faite aux femmes, mesurée par les tableaux de bord statistiques qu'il a mis au point, le Comité considère que des objectifs concrets et chiffrés doivent être définis. Il importe ensuite qu'ils soient suivis et évalués au moins annuellement, de sorte que les déclarations d'intentions ne restent pas lettre morte.*

*La mise en place des outils du constat (suivi statistique, analyse des discriminations concrètes, directes ou indirectes) n'a d'intérêt que s'ils sont un instrument d'évaluation des politiques publiques, pas seulement des outils sans incidence sur les mesures à prendre, l'infléchissement des orientations et les efforts à accentuer. Elle est ainsi partie prenante de la définition des moyens à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité des femmes et des hommes. Le Comité prône donc une culture du résultat.*

*Certains textes pourraient être utilement complétés ou précisés. L'essentiel ne réside cependant pas dans l'accumulation de textes supplémentaires, mais dans l'existence d'une volonté politique forte et permanente pour qu'ils soient effectivement appliqués. Pour cela, il est nécessaire que toutes les politiques publiques, aux niveaux central et déconcentrés, intègrent la démarche de l'égalité, qu'elles soient cohérentes entre elles, et qu'à tous les niveaux les nominations témoignent en pratique de la volonté de promouvoir des femmes aux postes de responsabilité. Les fonctions publiques devraient être exemplaires de ce point de vue, de manière à contribuer à l'accélération du mouvement historique en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.*

## **5 Les propositions du Comité de pilotage**

### **Constater les inégalités**

#### **5.1 Pérenniser les tableaux de bord statistiques pour les emplois supérieurs**

*Pérennisation des tableaux de bord statistiques dans les six champs des fonctions publiques retenus, aux niveaux central et déconcentrés : fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière, enseignement-recherche, fonction publique judiciaire, fonction publique militaire. Cela suppose, de la part de chaque administration, la production obligatoire, effective et régulière, des statistiques nécessaires sur les emplois supérieurs, les viviers de proximité, les potentiels promouvables, évalués en stocks et en flux.*

## **5.2 Établir des tableaux de bord statistiques pour les filières d'accès**

Établissement de tableaux de bord statistiques dans toutes les écoles préparant à la haute fonction publique, en distinguant les candidatures, l'accès aux écoles (avec une distinction selon les filières le cas échéant), et les affectations et les choix de sortie.

## **Développer une stratégie globale de mise en œuvre de la “ logique paritaire “**

## **5.3 Surmonter les discriminations par des “ actions positives “**

Prise en considération de la “ logique paritaire “, dans la réforme de l'État et la décentralisation. Les “ actions positives “ sont l'expression concrète de la “ logique paritaire “. Elles sont destinées à corriger et à surmonter les discriminations dont les femmes sont l'objet. Elles traduisent la nécessité d'une dimension volontariste pour accroître le nombre de femmes dans les emplois supérieurs. Ces “ actions positives “ sont légitimes et fondées en droit. La prise en compte de la “ logique paritaire “ fera l'objet d'une évaluation.

## **5.4 Généraliser la représentation au minimum d'un tiers du sexe sous-représenté dans les jurys**

Adaptation des textes statutaires et des statuts particuliers pour favoriser la promotion des femmes. En particulier, généralisation des dispositions du décret assurant la représentation au minimum d'un tiers de l'un ou l'autre sexe dans les jurys, les comités de sélection et les organismes consultatifs. Ces dispositions doivent concerner les titulaires comme les suppléants. La fixation au tiers doit être considérée comme un minimum, c'est-à-dire comme une étape vers la parité dans le processus de décision et de représentation. Inscription obligatoire de l'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les études d'impact accompagnant toute modification de statuts particuliers.

## **5.5 Étendre, harmoniser et suivre la réalisation des plans pluriannuels**

Extension du champ couvert par les plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur, avec coordination et harmonisation. Fixation dans chaque administration centrale et déconcentrée d'objectifs chiffrés de promotion des femmes aux emplois supérieurs, suivis et évalués sous forme de bilans annuels. Ces bilans seront soumis à l'examen des conseils supérieurs des fonctions publiques, de la conférence les réunissant, ainsi qu'au Parlement. Ils seront publiés.

## **5.6 Compenser les déséquilibres de carrière**

Prise en compte réglementaire dans les nominations aux emplois supérieurs des administrations centrales et des services déconcentrés, d'une part des déséquilibres entre sexes résultant de la comparaison des effectifs des emplois supérieurs considérés, des viviers de proximité et des potentiels promouvables correspondants ; d'autre part

des situations particulières ayant pu avoir des conséquences défavorables sur la carrière antérieure des agents, en raison de sujétions liées à l'éducation des enfants ou à l'organisation de la vie familiale. En particulier, construction d'équivalences de carrières entre les hommes et les femmes, par l'intégration de ces situations particulières. Explicitation complète et préalable des critères de choix de nomination aux emplois supérieurs.

## **5.7 Afficher des objectifs chiffrés de nomination de femmes, en particulier pour les emplois à décision du Gouvernement**

Affichage par le Gouvernement de "quotas" de nomination de femmes, sur une période déterminée, pour les emplois supérieurs laissés à sa décision. À l'instar du décret relatif aux jurys de concours, comités de sélection et aux organismes consultatifs, la proportion minimale d'un tiers au moins de personnes de l'un ou l'autre sexe devrait être retenue comme référence. Les statuts particuliers pourraient prévoir des dérogations justifiées par l'état des viviers et les besoins propres des corps. Mais cette proportion ne saurait être inférieure à celle observée dans les viviers de proximité.

## **Stimuler la prise en compte de la "logique paritaire" dans l'action administrative aux niveaux des administrations centrales et déconcentrées**

## **5.8 Organiser différemment le travail, en particulier son temps**

Publication d'une circulaire du ministre de la Fonction publique relative à l'organisation du travail, prévoyant notamment : la fixation à 18 heures (sauf circonstances exceptionnelles) de l'heure limite de tenue des réunions de travail, en liaison avec un réaménagement du fonctionnement des services ; la prise en compte des temps sociaux dans l'organisation du travail ; la possibilité pour les femmes de se réunir pour identifier les obstacles à l'égalité et formuler des propositions permettant de les lever ; l'élaboration dans chaque administration de chartes de gestion du temps intégrant ces différentes préoccupations dans les conditions particulières de chaque service.

## **5.9 Désigner un délégué interministériel à l'égalité et étendre le rôle des coordonnateurs**

Désignation auprès du ministre de la Fonction publique d'un(e) délégué(e) interministériel(le) à l'égalité entre les femmes et les hommes chargé(e) de promouvoir l'accès des femmes aux emplois supérieurs des fonctions publiques. Désignation d'un(e) coordonnateur(trice) dans chaque administration centrale et dans chaque service déconcentré chargé(e) de suivre les questions relatives à la place des femmes et à leur promotion aux emplois supérieurs. Le (la) délégué(e) interministériel(le) anime le réseau des coordonnateurs(trices) permettant d'échanger les expériences menées, de tirer des bilans réguliers des actions entreprises, de confronter les difficultés rencontrées. Le rôle des coordonnateurs(trices) est valorisé par la reconnaissance explicite de leurs missions et l'attribution de moyens correspondants.

## **5.10 Développer les formations à l'égalité**

Mise en place de formations spécifiques à l'égalité par l'intégration de modules sur ce thème dans les différentes catégories de formations initiales et continues, notamment celles s'adressant aux représentants de l'administration dans les jurys, les comités de sélection et les organismes paritaires, ainsi qu'aux responsables des ressources humaines, aux autorités et aux chefs de services centraux et déconcentrés ayant pouvoir de nomination. La mise en place systématique de modules de formation est également importante dans les écoles préparant à la haute fonction publique.

## **5.11 Étendre l'usage du féminin dans les noms de métiers**

Application des circulaires du Premier ministre rappelant l'usage du féminin dans la désignation des noms de métiers, fonctions, grades ou titres dans les textes publiés au Journal officiel et les documents émanant de l'administration (voir la circulaire du 11 mars 1986 et celle du 6 mars 1998).

## **Suivre l'application des mesures et évaluer leur efficacité**

## **5.12 Mettre en œuvre la politique d'égalité à l'occasion du prochain renouvellement des cadres**

Prise en compte de la dimension égalité à l'occasion de l'important renouvellement des cadres à venir, en prenant appui sur l'ensemble des propositions ici avancées, en développant la promotion interne pour l'accès aux potentiels promouvables, en améliorant la prise en compte des sujétions sociales dans la politique de mobilité géographique et professionnelle. Le (la) délégué(e) interministériel(le) et le réseau des coordonnateurs(trices) auront la charge de la mise en œuvre du suivi de cet objectif. Le rapport au Parlement en rendra compte.

## **5.13 Attribuer aux Conseils supérieurs une mission d'évaluation de la politique d'égalité**

Appréciation effective par les conseils supérieurs des fonctions publiques et évaluation des résultats des mesures prises. Plein exercice des comités techniques paritaires dans la promotion de l'égalité professionnelle et notamment dans les conditions d'application des chartes de gestion du temps précitées.

## **Intéresser l'ensemble des services publics à la mise en œuvre de la “ logique paritaire “**

## **5.14 Participation des fonctions publiques aux actions pour transformer l'école**

Poursuite de la réflexion sur les déterminants des orientations des jeunes préparant des concours de catégorie A des fonctions publiques, ainsi que sur l'évolution de la place des femmes dans les grandes écoles et dans les grands corps. Participation des fonctions

publiques aux actions pour transformer l'école afin de promouvoir dès l'enfance l'égalité des filles et des garçons. Actions auprès de l'Office national d'information sur l'enseignement et les professions (Onisep) et du Centre national de documentation pédagogique (CNDP) afin d'améliorer l'attrait pour les femmes des emplois supérieurs des fonctions publiques.

### **5.15 Contribution des fonctions publiques aux actions générales en faveur de l'égalité**

Contribution active des fonctions publiques à l'amélioration générale des conditions de vie et de travail, en particulier par la participation aux actions entreprises pour développer des services publics de qualité de garde des enfants, pour développer des activités extra-scolaires, pour inciter les pères de famille à recourir davantage au congé parental. Ces actions devraient présenter un caractère d'exemplarité pour l'ensemble de la société.

#### **Le Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques**

Le Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques a été créé par arrêté du 10 novembre 2000, auprès du ministre chargé de la Fonction publique pour :

- recueillir les données existantes concernant la formation, le recrutement et l'avancement lors de l'accès des femmes à la fonction publique ou lors du déroulement de leur carrière ;
- rechercher l'ensemble des causes de discriminations préjudiciables aux femmes dans l'accès aux emplois supérieurs des fonctions publiques ;
- faire des recommandations pour remédier aux inégalités constatées ;
- évaluer les effets des mesures prises selon la méthodologie et avec le soutien du Conseil national d'évaluation ;
- assurer le suivi de la mise en œuvre de ses recommandations et des expérimentations engagées dans ce cadre et de diffuser leurs résultats.

Il est composé d'une vingtaine de personnalités issues de l'administration et du monde universitaire, nommées pour cinq ans.

**Le premier rapport annuel**, Piloter l'accès des femmes aux emplois supérieurs, publié en mars 2002, a analysé la place faite aux femmes au sein de la société dans son ensemble. En effet, il était évident qu'ignorer ce contexte aurait conduit à surestimer la portée de propositions faites pour les seules fonctions publiques. Mais il était aussi apparu que si certaines inégalités ont une origine plus générale, les fonctions publiques sont le siège d'inégalités spécifiques. Des premières réflexions avaient été menées et font l'objet de recommandations, encore partielles. Pour affiner les analyses et préciser ses propositions, le Comité avait élaboré un programme de travail, essentiellement sous forme d'études, quantitatives et qualitatives.

**Le deuxième rapport annuel**, Promouvoir la " logique paritaire ", publié en juillet 2003, a entrepris le constat de la très lente progression des femmes dans la haute fonction publique, par la mise au point d'outils statistiques dans la fonction publique de l'État, première étape vers une généralisation de la méthode. L'analyse des causes des discriminations dont les femmes font l'objet a été approfondie par plusieurs études menées sur les voies d'accès aux emplois supérieurs des fonctions publiques, qu'il s'agisse de la formation initiale par l'École polytechnique et l'École nationale d'administration, ou des accès par les instituts d'administration qui forment des cadres de catégories A ou B, et dont certains éléments accèdent ensuite à la haute fonction publique. Le deuxième rapport s'est aussi interrogé sur les moyens d'action nécessaires pour produire une égalité effective, en particulier sur les bases juridiques communautaires et nationales permettant la mise en œuvre d'une " logique paritaire ". Enfin, le bilan des actions entreprises par les pouvoirs publics a été explicité et un corps de recommandations a été formulé.

Le troisième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques est le résultat d'un travail collectif de l'ensemble des membres du Comité, coordonné par Anicet Le Pors (président du Comité) et Françoise Milewski (rapporteuse générale).

Ont contribué à sa rédaction : Claudie Baudino, Sandrine Dauphin, Danièle Fourdan, Geneviève Hatet-Najar, Claudine Hermann, Annie Junter, Dominique Lacambre, Roger Martinez, Françoise Picq, Sylvie Quiblier, Françoise Vouillot.

Président du Comité : Anicet Le Pors

Rapporteuse générale : Françoise Milewski

Septembre 2005 ISBN 2-11-094391-2

Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes  
aux emplois supérieurs des fonctions publiques  
66, rue de Bellechasse, 75700 Paris SP 07  
e-mail : com-pilotage-FH@dgafp.fpred.gouv.fr



#### Rapport d'activité ministériel

Bilan d'activité du ministère, ce document présente les actions non seulement de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), mais aussi celles des entités incluses dans le périmètre du ministère de la Fonction publique.



#### Fonction publique : faits et chiffres

Synthèse des données statistiques et analytiques de la fonction publique - État, territoriale et hospitalière -, ce « bilan social » permet de comprendre son évolution année après année et constitue, à ce titre, un indispensable document de référence pour les décideurs, les responsables syndicaux, les gestionnaires... mais aussi pour tous ceux qui s'intéressent à la fonction publique.



#### Ressources humaines

Piloter la gestion des ressources humaines de l'État, assumer en quelque sorte les fonctions d'une « DRH groupe » de l'administration, telle est l'une des grandes missions confiées à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique. Cette collection rassemble toute l'information nécessaire concernant le recrutement, la carrière, la rémunération et la gestion des agents de la fonction publique.



#### Emploi public

Créé en 2000 pour assurer une meilleure transparence sur l'emploi public dans les trois fonctions publiques, et pour mettre en place les outils d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), l'Observatoire de l'emploi public (OEP) diffuse notamment chaque année un rapport.



#### Statistiques

La collection « Statistiques », déclinée en deux publications distinctes, diffuse les travaux du bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP. « Points Stat », outil apprécié des décideurs et des gestionnaires, dégage les idées forces en quelques pages. « RésulStats » présente, pour qui recherche une information plus détaillée, les études complètes. Il convient particulièrement aux chercheurs et statisticiens.



#### Perspectives

Présidé par une personnalité indépendante, le Comité de la recherche et de la prospective de la DGAFP conduit des recherches sur l'évolution de la fonction publique. Il organise des rencontres avec des experts et commande, à des chercheurs, des études dont les principales sont publiées dans cette collection.



#### Point Phare

Cette collection apporte un éclairage approfondi sur un thème ou un chantier, chiffres et références à l'appui.



#### Intr@doc

Cette collection, à usage interne, réunit tous les documents de travail de la DGAFP utilisés dans le cadre de réunions interservices, séminaires, journées d'étude... Elle est destinée notamment à l'encadrement supérieur de la fonction publique (directeurs de personnel, services gestionnaires ...).