



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

La mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique

Dixième rapport au Parlement

DGA FP

COLLECTION
Ressources humaines

JM AINES

RESSOURCES HUMAINES

RESSOUR

PERSPECTIVES PERSPECTIVES PERSPECTIVES PERSPECTIVES
IVES PERSPECTIVES PERSPECTIVES PERSPECTIVES
ECTIVES PERSPECTIVES PERSPECTIVES PERSPECTIVES
ES PERSPECTIVES PERSPECTIVES PERSPECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

La mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique

Dixième rapport au Parlement

Introduction

L'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires précise que « le Gouvernement dépose tous les deux ans sur les bureaux des assemblées parlementaires un rapport sur la situation comparée dans la fonction publique des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes visés à l'article 2¹ du présent titre. Ce rapport est établi après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État pour la fonction publique de l'État, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière pour la fonction publique hospitalière. Il comporte une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, définis par décret², reposant notamment sur des éléments chiffrés, permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation, d'avancement, de conditions de travail et de rémunération effective. Il dresse notamment le bilan des mesures prises pour garantir, à tous les niveaux de la hiérarchie, le respect du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique, présente les objectifs prévus pour les années à venir et les actions qui seront menées à ce titre. Le Gouvernement révisera, au vu des conclusions de ce rapport, les dispositions dérogatoires évoquées à l'article 6 bis. »

Le rapport sur la mise en œuvre du principe d'égalité dans la fonction publique fait cette année l'objet d'une présentation renouvelée. Un cahier commun aux trois fonctions publiques synthétise les principales données agrégées relatives aux conditions d'emploi et de rémunération des femmes dans la fonction publique.

Ces données sont précisées et déclinées pour chacune des trois fonctions publiques dans des cahiers autonomes, dont la rédaction a été confiée aux ministères intéressés : Direction générale de l'administration et de la fonction publique pour la fonction publique de l'État, Direction générale des collectivités locales pour la fonction publique territoriale, Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins pour la fonction publique hospitalière.

Chaque cahier présente, outre un bilan de la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, d'avancement, de conditions de travail et de rémunérations, un point des mesures mises en œuvre pour garantir le respect effectif du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique. Quelques pistes d'action ou d'approfondissement des réformes en cours sont enfin présentées. Ces propositions, retenues pour leur caractère opérationnel, ont vocation à accompagner et enrichir les dispositifs existants en faveur de l'égalité professionnelle.

Enfin, une annexe statistique renseigne, lorsque ces données ne figurent pas dans le corps du rapport, aux fins de clarté de la présentation, les indicateurs mentionnés dans le décret du 15 février 2002.

¹ Article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 : « La présente loi s'applique aux fonctionnaires civils des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics y compris les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires, à l'exclusion des fonctionnaires des assemblées parlementaires et des magistrats de l'ordre judiciaire... ».

² Décret n° 2002-230 du 15 février 2002 relatif à l'application de l'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Sommaire

PREMIER CAHIER : LA PLACE DES FEMMES AU SEIN DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES	7
1. LA SITUATION ACTUELLE DES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE	11
1.1. <i>Un positionnement des femmes différent selon les fonctions publiques</i>	11
1.2. <i>Un déroulement de carrière et des rémunérations moins favorables pour les femmes</i>	15
1.3. <i>Un accès limité à l'encadrement supérieur</i>	19
2. DES PROBLÉMATIQUES LIÉES AUX SPÉCIFICITÉS DE CHAQUE FONCTION PUBLIQUE	22
2.1. <i>L'accès à l'encadrement supérieur reste l'enjeu essentiel dans la fonction publique de l'État</i>	22
2.2. <i>La fonction publique territoriale</i>	23
2.3. <i>La fonction publique hospitalière</i>	24
3. LES MESURES PRISES POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ DES SEXES	26
3.1. <i>L'intensification des efforts entrepris ces dernières années</i>	26
3.2. <i>La mise en œuvre de mesures nouvelles permettant de favoriser l'égalité professionnelle</i>	28
3.3. <i>La signature du Protocole d'accord relatif à l'action sociale et à la promotion professionnelle du 25 janvier 2006</i>	30
DEUXIÈME CAHIER : LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT	33
1. DES FEMMES MAJORITAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT, MAIS ENCORE SOUS-REPRÉSENTÉES DANS L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR	37
1.1. <i>La fonction publique de l'État compte plus de femmes que d'hommes</i>	37
1.2. <i>Mais au-delà du « plafond de verre », les femmes demeurent minoritaires</i>	40
2. FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	45
2.1. <i>Les actions interministérielles et les mesures statutaires</i>	45
2.2. <i>De nouveaux outils de management en faveur de l'égalité professionnelle</i>	47
2.3. <i>Les pistes de réflexion pour assurer une meilleure égalité des chances</i>	50
TROISIÈME CAHIER : LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	55
1. LES FEMMES SONT MAJORITAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE MAIS ENCORE MINORITAIRES DANS L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR	59
1.1. <i>Type d'employeur et temps de travail sont les principales variables</i>	59
1.2. <i>Leur représentation varie selon les filières</i>	60
1.3. <i>Leur représentation varie également selon leur niveau hiérarchique</i>	61
1.4. <i>Les femmes sont sur représentées parmi les agents non titulaires</i>	64
1.5. <i>Le salaire des femmes dans la fonction publique territoriale</i>	64
2. LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE VOLONTARISTE POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES	65
2.1. <i>Les actions récentes menées pour améliorer la situation des femmes dans la fonction publique territoriale</i>	65
2.2. <i>Les actions significatives menées par des collectivités territoriales en faveur de l'égalité homme/femme</i>	67
QUATRIÈME CAHIER : LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET LES PERSONNELS MÉDICAUX HOSPITALIERS	71
1. LES FEMMES, MAJORITAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE, DEMEURENT CEPENDANT MINORITAIRES DANS LES FONCTIONS HIÉRARCHIQUES IMPORTANTES	75
1.1. <i>Les femmes sont globalement majoritaires dans les établissements publics de santé selon une répartition variable au sein des filières d'emplois</i>	75
1.2. <i>Pourtant, malgré la forte féminisation de la fonction publique hospitalière, les femmes accèdent encore peu aux fonctions d'encadrement</i>	76
2. FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	77
2.1. <i>Les actions menées pour améliorer la situation des femmes dans la fonction publique hospitalière</i>	77
2.2. <i>Des pistes de réflexion pour assurer une meilleure égalité des chances</i>	78
3. LA SITUATION DES PERSONNELS MÉDICAUX HOSPITALIERS	80
3.1. <i>La répartition homme/femme évolue</i>	80
3.2. <i>Des disparités subsistent en fonction des professions et des spécialités exercées</i>	81
3.3. <i>Les spécificités du secteur hospitalo-universitaire</i>	82

ANNEXE STATISTIQUE	83
1. INDICATEURS COMMUNS À LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT, À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET À LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE	87
1.1. <i>Emploi.....</i>	87
1.2. <i>Rémunérations.....</i>	89
2. INDICATEURS PROPRES À LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT.....	91
2.1. <i>Emploi.....</i>	91
2.2. <i>Agents handicapés.....</i>	97
2.3. <i>Carrières.....</i>	98
2.4. <i>Formation</i>	99
2.5. <i>Conditions de travail.....</i>	102
2.6. <i>Dialogue social.....</i>	105
3. INDICATEURS PROPRES À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.....	107
3.1. <i>Emploi.....</i>	107
3.2. <i>Conditions de travail.....</i>	107
4. INDICATEURS PROPRES À LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE.....	108
4.1. <i>Emploi.....</i>	108
4.2. <i>Carrières.....</i>	109
4.3. <i>Dialogue social.....</i>	109

**Premier cahier :
La place des femmes
au sein des trois fonctions publiques**

Sommaire

1. LA SITUATION ACTUELLE DES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE	11
1.1. Un positionnement des femmes différent selon les fonctions publiques	11
1.2. Un déroulement de carrière et des rémunérations moins favorables pour les femmes	15
1.3. Un accès limité à l'encadrement supérieur	19
2. DES PROBLÉMATIQUES LIÉES AUX SPÉCIFICITÉS DE CHAQUE FONCTION PUBLIQUE	22
2.1. L'accès à l'encadrement supérieur reste l'enjeu essentiel dans la fonction publique de l'État	22
2.2. La fonction publique territoriale	23
2.3. La fonction publique hospitalière	24
3. LES MESURES PRISES POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ DES SEXES	26
3.1. L'intensification des efforts entrepris dans les années récentes	26
3.2. La mise en œuvre de mesures nouvelles permettant d'améliorer l'égalité professionnelle	28
3.3. La signature du Protocole d'accord relatif à l'action sociale et à la promotion professionnelle du 25 janvier 2006	30
CONCLUSION : RECHERCHER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE RESPECT DES PRINCIPES DE LA FONCTION PUBLIQUE DE CARRIÈRE	31

1. La situation actuelle des femmes dans la fonction publique

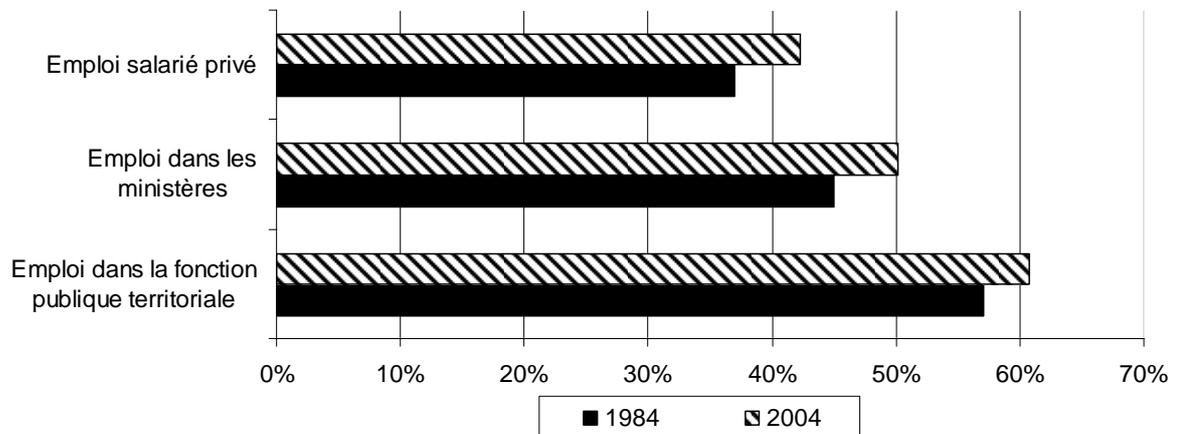
1.1. Un positionnement des femmes différent selon les fonctions publiques

1.1.1. L'influence des « métiers » dans chacune des fonctions publiques

Comptant pour 59 % des agents en 2004, les femmes sont majoritaires dans les trois versants de la fonction publique. Celle-ci est traditionnellement plus féminisée que le secteur privé, où les femmes représentent à la même date 42 % des effectifs.

Certes, la part des femmes dans les effectifs salariés augmente progressivement, mais sans réelle résorption de l'écart constaté entre le secteur public et privé. Dans ce dernier, la proportion de femmes salariées est passée de 37 % à 42 % entre 1984 et 2004 alors que, sur la même période, la proportion est passée de 45 % à 50 % dans les effectifs civils et militaires des ministères, et de 57 % à 61 % dans les effectifs de la fonction publique territoriale. Peu de données sont disponibles sur la part des femmes dans la fonction publique hospitalière avant 1999. A cette date, elles représentaient 71 % des effectifs alors qu'elles sont 76 % en 2004.

Graphique 1-1 Proportion de femmes dans les ministères, la fonction publique territoriale et le secteur privé en 1984 et en 2004



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

Sources : Insee : enquête emploi, fichier de paie des agents de l'État, enquêtes collectivités territoriales. Champs : hors emplois aidés (CES, CEC et emplois jeunes). Emplois principaux.

Majoritaires, les femmes sont toutefois diversement représentées d'une fonction publique à l'autre. Dans la fonction publique de l'État, les femmes comptent pour 50 % des effectifs civils et militaires, contre 61 % dans la fonction publique territoriale et 76 % dans la fonction publique hospitalière, titulaires, non-titulaires et médecins compris.

Tableau 1-1 Proportion de femmes dans la fonction publique en 2004

	FPE	FPT	FPH ³	3FP
Titulaires	57.4	56.9	79.8	61.7
Non-titulaires	57.9	68.9	79.8	66.4
Militaires et volontaires	13.4	-	-	13.4
Ouvriers d'État	14.3	-	-	14.3
Médecins	-	-	40.2	40.2
Assistantes maternelles	-	97.9	-	97.9
Total	50.4	60.7	76.0	58.6
Total hors militaires	56.3	60.7	76.0	61.9

DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Sources : Insee, exploitation des fichiers de paie, Drees, SAE.

Champs : hors emplois aidés (CES, CEC et emplois jeunes). Emplois principaux.

Ces différences tiennent notamment à la féminisation plus ou moins marquée de certaines filières d'activité et de certains métiers.

Alors que les filières administratives, médicales ou sociales comportent des effectifs majoritairement féminins, les emplois techniques et ouvriers continuent en revanche d'être principalement occupés par des hommes. Cette spécialisation, qui est plus ou moins marquée selon la fonction publique considérée, explique la diversité des profils de féminisation observés dans les trois fonctions publiques.

Elle rend notamment compte de la forte féminisation de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière. Ainsi, dans la fonction publique territoriale, les filières administrative et sociale (23 % et 10 % des effectifs) sont respectivement composées de 84 % et 97 % de femmes. La féminisation est plus marquée encore dans certains métiers, tel celui d'assistant maternel, où les femmes sont représentées à hauteur de 98 % des effectifs.

A contrario, la filière technique, qui emploie près de la moitié des agents territoriaux, est moins féminisée, à hauteur de 39 % des effectifs. Les emplois rattachés aux filières incendie et secours, police ou sportive se caractérisent également par une prépondérance des personnels masculins.

³ Le champ de ce tableau, pour la fonction publique hospitalière, prend en compte les non titulaires sur crédits de remplacement, les apprentis et les médecins. Ce champ est plus large que celui présenté dans la quatrième partie spécifique à la fonction publique hospitalière. Ceci explique la différence de proportion de femmes dans la fonction publique hospitalière.

Tableau 1-2 Proportion de femmes par filière dans la fonction publique

	FPE		FPH (1)	
	Effectif total	% de femmes	Effectif total	% de femmes
Administrative	570 600	70.1	95 685	88.6
Défense et sécurité	431 411	12.9	-	-
Enseignement et recherche	1 024 181	61.7	-	-
Médicale et paramédicale	15 599	79.5	682 548	77.2
Sociale et socio-éducative	21 554	70.3	10 697	86.9
Technique et ouvrière	384 671	36.3	140 125	30.5
Indéterminée	95 096	29.9	3 769	77.4
Total	2 543 112	50.4	932 824	75.2

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

Source : Insee, CNFPT-DGCL.

Champs : hors emplois aidés

(1) Effectifs de 2004 des hôpitaux publics y compris les non-titulaires sur crédits de remplacement, les apprentis et les médecins. Proportion de femmes en 2003.

	FPT 2004	
	Effectifs total (1)	% de femmes (2)
Administrative	352 141	83,5
Technique	673 912	39,1
Culturelle	66 350	59,9
Sportive	18 753	25,9
Sociale	156 903	96,6
Médico-sociale	73 507	95,6
Médico-technique	3 330	71,6
Incendie et secours	46 286	2,2
Police	21 173	18,0
Animation	82 014	69,7
Hors filière	23 470	64,4
Total hors assistantes maternelles	1 517 838	59,4
Assistants maternelles	55 438	97,9
Total y compris les assistantes maternelles	1 573 276	60,7

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

Source : Insee, Drees.

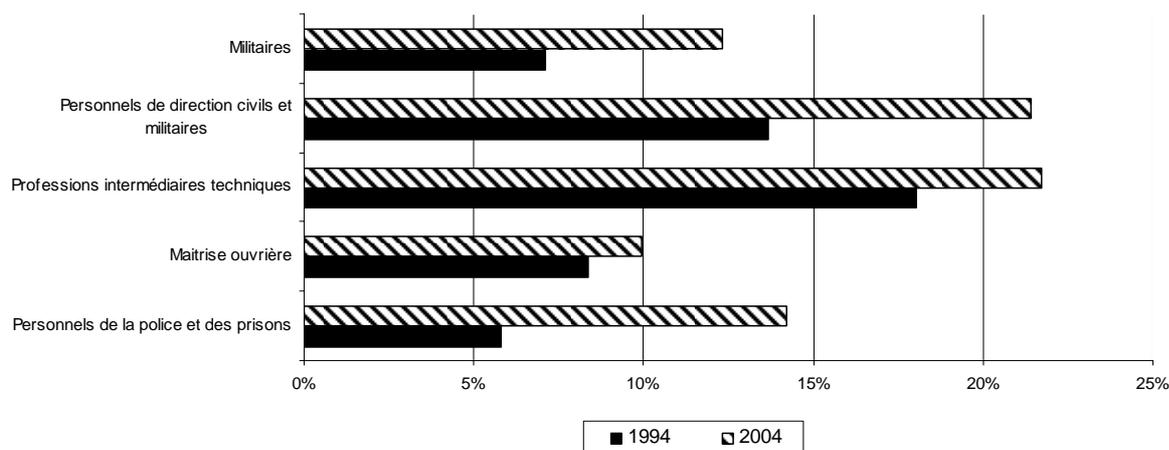
Champs : hors emplois aidés

(1) Effectifs au 31.12.2004 (Source Insee, COLTER).

(2) Pourcentage au 31.12.2003 (Source Bilans sociaux CNFPT-DGCL).

L'équilibre entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique de l'État masque également des différences suivant les ministères, qui traduisent implicitement leur spécialisation au sein de filières métiers. C'est ainsi que les deux tiers des enseignants sont des femmes ainsi que 70 % des agents de la filière sociale et socio-éducative. A l'inverse, la filière de défense et sécurité ainsi que la filière technique et ouvrière restent majoritairement masculines.

Néanmoins, on constate depuis quelques années une augmentation de la part des femmes dans les métiers traditionnellement les moins féminisés. Ainsi, les personnels de la police et des prisons comptent 14 % de femmes en 2004 alors qu'elles ne représentaient que 6 % des effectifs en 1994. De la même façon, les effectifs militaires se composent de 12 % de femmes en 2004, contre 7 % en 1994.

Graphique 1-2 Évolution de la part des femmes dans les métiers les moins féminisés de l'État

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

Sources : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champs : hors emplois aidés (CES, CEC et emplois jeunes). Emplois principaux.

1.1.2. Une répartition inégale par niveau hiérarchique (A, B et C) dans chaque fonction publique

Outre les filières d'activités et les métiers, le niveau hiérarchique atteste également d'une inégale répartition des hommes et des femmes dans la fonction publique. Il constitue l'un des facteurs de diversité des trois fonctions publiques, puisque le taux de féminisation y est directement corrélé au poids relatif des catégories qui les composent.

Toutes fonctions publiques confondues, les femmes représentent 55 % des agents de catégorie A, 61 % de la catégorie B et 59 % de la catégorie C. Ces données agrégées masquent cependant des situations plus hétérogènes selon la fonction publique considérée.

Ainsi, la répartition est relativement égalitaire dans la fonction publique de l'État. Les femmes représentent 50 % des effectifs totaux, dont 56 % des agents de catégorie A et respectivement 45 % et 46 % des catégories B et C. Il est à souligner que la féminisation de la fonction publique d'État est largement soutenue par leur importance dans les corps enseignants.

Alors que cette dernière catégorie d'agents représente plus de 36 % des effectifs de la fonction publique de l'État, près des deux tiers des enseignants sont des femmes. L'importance numérique des enseignants explique le fort taux de féminisation de la catégorie A dans les personnels de l'État. C'est pourquoi il convient de distinguer des données globales sexuées « enseignants » compris et « hors enseignants » pour dresser un portrait objectif de la situation des femmes dans cette fonction publique.

Hors enseignants, les femmes représentent 52 % des agents civils de la fonction publique de l'État. La part des femmes dans les emplois de catégorie A n'est plus que de 43 %, contre 58 % et 51 % respectivement dans les emplois de catégories B et C.

Dans la fonction publique territoriale, la répartition des agents par catégorie hiérarchique est caractérisée par des écarts importants. Les catégories A et B représentent respectivement 8 % et 14 % des effectifs, alors que 78 % des emplois sont de catégorie C.

Les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories. Elles occupent 54 % des postes de catégorie A, 64 % des postes de catégorie B et 61 % des postes de catégorie C. Le poids prépondérant de la catégorie C dans l'ensemble de la fonction publique territoriale (78 % de l'effectif total) explique que la part de femmes dans l'ensemble de la fonction publique territoriale soit très proche du taux de féminisation de la catégorie C.

Enfin, les femmes occupent plus des trois quarts des emplois de la fonction publique hospitalière, soit 76 % des effectifs. Comme pour la fonction publique territoriale, les postes de catégories A sont minoritaires, et correspondent à 13 % du total des emplois, contre 37 % pour les emplois de catégorie B et 50 % pour ceux de catégorie C.

L'inégale représentation des femmes suivant leur catégorie hiérarchique est une autre similitude de la fonction publique hospitalière avec la fonction publique territoriale. La part des femmes y est en effet de 50 % des agents de catégorie A, mais elle passe à 85 % pour la catégorie B et 76 % pour la catégorie C. La surreprésentation des femmes dans ces deux dernières catégories trouve une explication dans la « spécialisation » de certains métiers dans le domaine médical et paramédical (infirmières, sages-femmes).

Tableau 1-3 Proportion de femmes dans les effectifs des trois fonctions publiques, par catégories en 2004

(en pourcentage)

	FPE			FPT		FPH ⁴			Trois fonctions publiques		
	Total	Civils	Civils hors enseignants	Total	Assistantes maternelles	Total	Personnel non médical	Médecins	Total	Civils	Civils hors enseignants
Catégorie A	55,6	57,3	43,1	57,3		50,1	75,8	40,2	54,9	56,3	47,4
Catégorie B	45,3	62,0	58,3	63,5		85,1	85,1		61,1	70,9	70,4
Catégorie C	46,4	51,4	51,4	61,0	97,9	75,7	75,7		59,4	61,4	61,4
Total	50,4	56,3	51,5	60,7	97,9	76,0	79,8	40,2	58,5	61,8	61,5

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

Sources : Insee, Drees, CNFPT-DGCL.

Champs : hors emplois aidés (CES, CEC et emplois jeunes). Emplois principaux.

1.2. Un déroulement de carrière et des rémunérations moins favorables pour les femmes

1.2.1. Un déroulement de carrière soumis à de fortes contraintes extraprofessionnelles

La carrière des femmes est davantage soumise que celles des hommes aux contraintes familiales et aux choix personnels qu'elles impliquent. L'une des conséquences les plus évidentes en est l'impossibilité, pour un nombre important de femmes, de dérouler des carrières linéaires. Le primat du temps partiel féminin en témoigne particulièrement.

D'autres souplesses dans l'organisation des carrières sont largement utilisées par les femmes dans le but d'allier vie personnelle et vie professionnelle. Ainsi en est-il de la disponibilité pour convenances personnelles, des congés de longue durée, dont l'usage explique que les carrières des femmes soient moins linéaires et davantage « en pointillé » que celles des hommes, même si cette caractéristique n'est de loin pas spécifique à l'emploi public.

En la matière, les données sont assez convergentes dans les trois fonctions publiques, en dépit de quelques spécificités tenant à la nature des métiers. En particulier, la forte féminisation du temps partiel est une caractéristique commune quelle que soit la fonction publique considérée.

Dans la fonction publique civile de l'État, 78 % des emplois à temps partiel étaient occupés par des femmes au 31 décembre 2004. Ce chiffre est d'autant plus notable que 21 % des femmes travaillent à temps partiel alors que 8 % des hommes ont choisi cette modalité d'organisation du temps de travail. Ce sont les temps partiels à 90 % et 80 % qui connaissent le plus de succès, puisqu'ils sont choisis par près de la moitié des femmes à temps partiel (48 %).

C'est autour de 40 ans (41 ans pour les cadres) que le recours au temps partiel est le plus fréquent. La concentration du temps partiel dans cette tranche d'âge s'explique par la présence et le nombre d'enfants à charge.

⁴ Le champ de ce tableau, pour la fonction publique hospitalière, prend en compte parmi les effectifs non médicaux, les non titulaires sur crédits de remplacement et les apprentis. Les internes et les médecins du travail sont, quant à eux, compris dans les effectifs des médecins. Ce champ est plus large que celui présenté dans la quatrième partie spécifique à la fonction publique hospitalière. Ceci explique la différence de proportion de femmes dans la fonction publique hospitalière.

Tableau 1-4 Temps de travail dans la fonction publique civile d'État, au 31 décembre 2004

	En pourcentages			Effectif civil	
	Femmes	Hommes	Total	Total	Part des femmes
Temps complet	79,0	92,3	84,8	1 861 248	52,5
Temps partiel dont :	21,0	7,7	15,2	332 833	78,0
<i>Plus d'un mi-temps</i>	12,5	3,3	8,5	186 031	83,2
<i>Mi-temps</i>	7,0	2,8	5,2	113 554	76,1
<i>Moins d'un mi-temps</i>	1,5	1,6	1,5	33 248	55,1
Total	100,0	100,0	100,0	2 194 081	56,3

DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Sources : Insee, exploitation des fichiers de paie

Champs : hors emplois aidés (CES, CEC et emplois jeunes), militaires et volontaires militaires.

Toutes les catégories d'agents ne sont pas également concernées par le recours au temps partiel. Schématiquement, le temps partiel décroît à mesure que la qualification des agents augmente. Ainsi, 14 % des femmes cadres de la fonction publique d'État (catégorie A) ont opté pour le temps partiel contre 26 % pour les femmes occupant des emplois intermédiaires (catégorie B) et 29 % pour les femmes travaillant dans des emplois d'employés (catégorie C). Au sein des emplois de catégorie A, 9 % des femmes dans les emplois de cadres supérieurs sont à temps partiel (catégorie A+) alors que cette proportion s'élève à 15 % pour les autres emplois de catégorie A.

Tableau 1-5 Proportion de femmes dans les effectifs civils de la fonction publique d'État, par temps de travail et catégorie hiérarchique au 31 décembre 2004

	Catégorie A			Catégorie B	Catégorie C	Total
	A +	Autres A	total			
Temps complet	90,8	85,4	85,6	73,8	70,9	79,0
temps partiel	9,2	14,6	14,4	26,2	29,1	21,0
<i>Plus d'un mi-temps</i>	5,1	7,6	7,5	14,8	19,8	12,5
<i>Mi-temps</i>	3,6	6,2	6,1	10,3	6,4	7,0
<i>Moins d'un mi-temps</i>	0,5	0,9	0,8	1,0	2,9	1,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Sources : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champs : hors emplois aidés (CES, CEC et emplois jeunes), militaires et volontaires militaires.

Les mêmes tendances s'observent dans la fonction publique territoriale, où 36 % des femmes occupent un poste à temps partiel contre 9 % pour les hommes. Ce sont ainsi 86 % des emplois à temps partiel qui y sont occupés par des femmes.

Tableau 1-6 Temps de travail dans la fonction publique territoriale, au 31 décembre 2004.

	En pourcentages			Effectif civil	
	Femmes	Hommes	Total	Total	Part des femmes
Temps complet	64,1	91,0	74,7	1 175 237	52,1
Temps partiel dont :	35,9	9,0	25,3	398 039	86,1
<i>Plus d'un mi-temps</i>	26,9	5,5	18,5	290 685	88,3
<i>Moins d'un mi-temps</i>	9,0	3,5	6,8	107 354	80,1
Total	100,0	100,0	100,0	1 573 276	60,7

DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Sources : Insee, exploitation de l'enquête Colter.

Champs : hors emplois aidés (CES, CEC et emplois jeunes). Emplois principaux.

Contrairement au secteur marchand, le temps partiel est généralement « choisi » par les intéressés dans la fonction publique ; mais il peut être « subi » par certaines femmes compte tenu des contraintes et des charges familiales qu'elles ont à assumer en dehors de leur environnement professionnel. Il revient alors aux employeurs publics d'organiser au mieux le déroulement de carrière, le départ et le retour dans l'emploi à temps plein des agents qui optent pour cette organisation du travail.

1.2.2. Des différences marquées dans les niveaux de rémunérations et de pensions

Les écarts de carrière constatés entre les hommes et les femmes dans les trois fonctions publiques se répercutent nécessairement sur les niveaux de pensions et de rémunération de ces dernières. Alors que les règles de calcul des rémunérations des fonctionnaires, qu'il s'agisse de la base indiciaire ou du supplément indemnitaire, sont neutres au regard du sexe de l'agent, la date de leur entrée dans l'emploi, leur profil de carrière, leur positionnement hiérarchique et leurs perspectives de promotion sont tels que de fortes différences persistent entre les hommes et les femmes.

Ainsi, dans la fonction publique de l'État en 2004, le salaire moyen des femmes est de 1 974 euros par mois contre 2 291 euros pour les hommes, soit un écart de 16 %. De plus, les écarts de rémunération calculés à partir du salaire net moyen des agents civils de l'État ne se sont pas résorbés au cours de ces dernières années, quelle que soit la catégorie d'agents considérés.

Pour les cadres, cet écart est de 22,4 % et tend à s'accroître depuis 2000 (+ 0,4 point) ; il est passé de 5,9 % en 2000 à 7,1 % en 2004 pour les professions intermédiaires et il était de 15,6 % en 2004 contre seulement 13,1 % en 2000 pour les employés ou ouvriers (catégorie C).

Tableau 1-7 Salaire net moyen en euros des agents civils de l'État par CSP

	Année 2000	Année 2004
Hommes	2 115	2 291
Cadres	2 675	2 775
Professions intermédiaires	1 734	1 867
Employés ou ouvriers	1 519	1 698
Femmes	1 815	1 974
Cadres	2 193	2 267
Professions intermédiaires	1 637	1 742
Employés ou ouvriers	1 337	1 469
Écart hommes/femmes (1)	16,5%	16,0%
Cadres	22,0%	22,4%
Professions intermédiaires	5,9%	7,1%
Employés ou ouvriers	13,6%	15,6%

Source : Insee, fichier de paie des agents de l'État, INSEE première n°1094, juillet 2006.

Le salaire net est égal au salaire imposable, moins les cotisations sociales obligatoires (retenues pour pension, CSG et CRDS). Il inclut le traitement net et la totalité des primes, indemnités et rémunérations annexes imposables.

(1) En moyenne les femmes perçoivent 16% de moins que les hommes.

Dans la fonction publique territoriale, les hommes gagnent en moyenne 9,7 % de plus que les femmes en 2003⁵.

Les femmes ne sont toutefois pas soumises à une discrimination salariale spécifique au sein des administrations. Outre que le statut général de la fonction publique prohibe strictement toute discrimination fondée sur le sexe, ses principes garantissent les mêmes niveaux de rémunération à qualification et métier identiques ou analogues. Les conditions de rémunération dans la fonction publique, dont le traitement brut est calculé par la multiplication de l'indice par la valeur du point d'indice, garantissent en effet une rémunération identique entre les agents au même indice, sans que des distinctions ne puissent être établies suivant les sexes. Les primes, qui constituent une part significative de la rémunération, sont pour partie individualisées et ont vocation à récompenser les mérites. Elles ne constituent pas non plus un facteur de discrimination direct entre les agents en fonction de leur sexe. Les écarts de salaire existants résultent donc de facteurs exogènes au calcul du montant de la rémunération brute.

⁵ Cf. INSEE Première, n°1056, janvier 2006, dernières données disponibles.

Ce sont des différences structurelles qui expliquent en réalité les écarts constatés : un déroulement de carrière des femmes plus heurté que celui des hommes par un recours plus fréquent au temps partiel ou à la disponibilité, une moindre représentation dans les emplois d'encadrement ou de direction, une surreprésentation des femmes dans certaines filières de métiers moins rémunératrices.

La disparité salariale des hommes et des femmes se répercute, par un effet domino, sur le niveau des pensions, où les disparités entre les sexes sont également marquées, bien que dans une moindre mesure. C'est ainsi que les pensions civiles des femmes sont de 19 % inférieures à celles des hommes dans la fonction publique de l'État comme dans la territoriale et l'hospitalière.

Aux effets du temps partiel, des interruptions de carrière et de la moindre représentation des femmes dans les postes d'encadrement supérieur s'ajoutent les conséquences de certains dispositifs qui induisent indirectement une distorsion sur le taux d'emploi des femmes et leurs niveaux de pension. Ainsi en est-il du dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants, qui représente environ 20 % des départs en retraite des femmes dans la fonction publique de l'État.

Néanmoins, la prise en compte du temps partiel comme du temps plein et la neutralisation des interruptions de carrière, instaurées depuis 2004 en compensation de l'éducation des enfants, devraient permettre de réduire progressivement cet écart. D'ores et déjà, l'écart entre hommes et femmes est stable à 1,2 trimestre en 2005 comme en 2004, pour la durée prise en compte en liquidation hors départs anticipés des parents de trois enfants et des invalides.

Tableau 1-8 Montant moyen mensuel des pensions civiles de droit direct selon la catégorie hiérarchique et le sexe, en 2005

	Catégorie	Pension totale en €		
		FPE	FPT	FPH
Hommes	A	2 577	2 311	1 984
	B	1 690	1 528	1 518
	C	1 105	1 098	1 112
	Sous-total	1 959	1 272	1 351
Femmes	A	2 159	1 740	1 706
	B	1 595	1 334	1 280
	C	1 021	947	995
	Sous-total	1 646	1 065	1 157
Total	A	2 347	1 999	1 765
	B	1 621	1 431	1 318
	C	1 049	1 014	1 015
	Total	1 789	1 158	1 191

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Sources : service des pensions.

Ces écarts de pension peuvent être moindres que les écarts de rémunération constatés dans la période d'activité professionnelle en raison d'un certain nombre de dispositifs de redistribution dont bénéficient de droit ou de fait davantage les femmes. Certains de ces dispositifs sont explicitement sexués, d'autres non ou ne le sont plus. L'espérance de vie des femmes, plus élevée, explique également que ces dernières en bénéficient majoritairement. Les écarts de pension entre hommes et femmes se réduisent au fil des générations, mais les évolutions sont particulièrement lentes pour les générations arrivant actuellement à l'âge de la retraite.

Tableau 1-9 Ratio pension des hommes / pensions des femmes, législation après réforme 2003, selon l'ancien secteur d'activité

Génération	Secteur privé	Secteur public
1940 - 1944	1,99	-
1945 - 1954	1,81	1,30
1955 - 1964	1,73	1,22
1965 - 1974	1,59	1,15

Sources : modèle de microsimulation Destinie, Insee.

Pension moyenne de droit direct à la liquidation.

1.3. Un accès limité à l'encadrement supérieur

1.3.1. Des femmes encore trop peu représentées aux postes à responsabilité

La place des femmes dans l'encadrement est moins inégalitaire dans la fonction publique que dans le secteur privé, où les femmes ne représentent actuellement que 28 % des cadres. Il n'en demeure pas moins que la proportion des femmes occupant des postes d'encadrement (catégorie A) est proportionnellement plus faible que leur part respective dans l'ensemble des catégories. Ce constat vaut pour les trois versants de la fonction publique.

Il apparaît de manière schématique que plus le niveau de responsabilité est élevé, moins les femmes sont nombreuses. C'est ainsi qu'en 2004, les femmes n'occupaient que 13 % des 8 027 emplois supérieurs des trois fonctions publiques, alors qu'elles comptaient pour 59 % du total des emplois. Cette situation s'atteste dans tous les secteurs.

Tableau 1-10 Les femmes dans les emplois de direction des trois fonctions publiques à la fin 2004

Emplois de direction	Femmes	Total	Proportion en %
Emplois à la décision du Gouvernement	57	547	10
Directeurs d'administration centrale et assimilés	24	208	12
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	19	180	11
Préfets	7	128	5
Recteurs	7	31	23
Autres emplois des administrations de l'État	475	3 026	16
Chefs de service, directeurs-adjoints, sous-directeurs	206	792	26
Chefs de services d'inspection générale	4	23	17
Trésoriers-payeurs généraux	10	110	9
Chefs de services déconcentrés	255	2 101	12
Emplois de direction de juridictions	75	530	14
Dirigeants des juridictions nationales	4	32	13
Dirigeants des juridictions judiciaires territoriales	62	431	14
Présidents de TA et CAA	6	40	15
Présidents de chambres régionales des comptes	3	27	11
Emplois de direction militaires (*)	16	1 493	1
Emplois de direction	4	262	2
Grands commandements militaires	3	789	0
Dirigeants de services déconcentrés	9	442	2
Emplois de direction de l'enseignement supérieur et de la recherche	19	210	9
Présidents d'université (élus par les universitaires)	12	94	13
Directeurs d'établissement d'enseignement supérieur sous tutelle de l'Éducation	9	71	13
Directeurs d'établissement d'enseignement supérieur sous tutelle des autres ministères	7	118	6
Directeurs des établissements publics de recherche	3	21	14
Emplois de direction de la fonction publique territoriale (1)	219	1 403	16
DGS et DGA des conseils régionaux et généraux	63	471	13
DGS, DGA, DGST des villes de plus de 40000 habitants	65	408	16
DGS, DGA, DGST des structures intercommunales	62	401	15
DGS, DGA, DGST des établissements publics nationaux	29	123	24
Emplois de direction de la fonction publique hospitalière (2)	145	818	18
Emplois fonctionnels	17	189	9
Chefs d'établissement hors classes	83	471	18
Chefs d'établissement de classe normale	45	158	28
L'ensemble des fonctions publiques	1 006	8 027	13

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

Source : enquête auprès des directions de personnel.

(1) Résultats 2003, emplois fonctionnels.

(2) Résultats 2005.

Dans la fonction publique de l'État, les femmes occupaient 15 % des emplois dirigeants fin 2004. Les 547 emplois à la décision du Gouvernement comprenaient pour leur part 10 % de femmes, les 3 026 autres emplois supérieurs 16 %, les directions de juridictions 14 %.

Concernant les militaires, la loi de programmation militaire de 1997 à 2002 a rebâti le cadre des armées et l'a ouvert davantage aux femmes. On recensait fin 2003, selon les dernières statistiques disponibles, 13 % de femmes parmi les militaires, dont 8 % parmi les officiers. Elles ne sont pas encore parvenues aux postes de commandement militaire, qui ne comptent que 16 femmes sur 1 493 postes, mais les efforts entrepris dans ce secteur permettent de prévoir une amélioration rapide de cette situation.

En 2004, les femmes représentaient 63 % du total des corps enseignants mais elles ne comptaient que pour 32 % des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur et de la recherche publique. Au surplus, leur place est inégale selon le rang hiérarchique : 17 % des professeurs d'université sont des femmes et 22 % des directeurs de recherche. Parmi les présidents d'université, élus par leurs collègues universitaires, seuls 13 % d'entre eux sont des femmes.

Si la fonction publique territoriale comprend une majorité de femmes, dont un nombre important dans les corps de catégorie A qui pourvoient aux emplois de direction (54 %), elles ne représentent que 16 % des emplois fonctionnels : 13 % des directeurs généraux des conseils régionaux et départementaux, 16 % de ceux des communes de plus de 40 000 habitants, 15 % des structures intercommunales. Elles sont plus nombreuses dans les établissements publics : 24 %.

Un constat similaire prévaut dans la fonction publique hospitalière, où les femmes représentent 89 % des personnels de la filière administrative, mais seulement 38 % du corps des directeurs d'hôpital, parmi lesquels sont choisis les chefs d'établissements hospitaliers. Globalement, 18 % des emplois de chefs d'établissements hospitaliers sont occupés par des femmes, et leur proportion décroît à mesure qu'augmente la taille de l'hôpital. On compte 28 % de femmes parmi les chefs d'établissements de classe normale, 18 % parmi les chefs d'établissements hors classe. Les emplois fonctionnels de plus haut niveau n'en comprennent que 9 %.

La place des femmes dans les postes d'encadrement supérieur doit cependant être rapportée à celle qu'elles occupent dans les « viviers » et dans les « potentiels promouvables ». Les viviers de nomination sont composés des fonctionnaires qui réunissent les conditions d'ancienneté et de grade requises dans les corps ayant vocation à l'accès aux emplois supérieurs. Les potentiels promouvables sont constitués par les corps ayant vocation à accéder aux emplois supérieurs, dont une partie des agents ne réunit pas encore les conditions (d'âge, de grade, d'expérience) pour être nommés aux emplois supérieurs.

Tableau 1-11 L'accès des femmes aux emplois supérieurs des fonctions publiques en 2004

Nature des emplois de direction	Emplois de direction		Viviers de proximité		Potentiels promouvables	
	Total	%F	Total	%F	Total	%F
Emplois à la décision du Gouvernement (1)	547	10	17 626	18	75 270	35
Autres emplois des administrations (2)	3 026	16	25 691	29	72 846	39
Juridictions (3)	530	14	5 383	43	9 665	47
Administrations et juridictions (1,2,3)	4 103	15	40 840	25	87 968	36
Fonction publique militaire	1 493	1	4 187	2	5 421	3
Enseignement supérieur et recherche	210	9	52 844	31	82 295	35
Total Fonction publique de l'État	5 806	11	62 651	29	99 953	33
Fonction publique territoriale	1 403	16	7 156	34	42 053	48
Fonction publique hospitalière	818	18	2 416	44	2 416	44
Ensemble des fonctions publiques.	8 027	13	72 223	30	144 422	38

DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : enquête auprès des directions de personnel.

Le rapport entre le nombre d'emplois de direction occupés par des femmes et le nombre de femmes appartenant au vivier est le critère pertinent pour juger de l'égalité entre les femmes et les hommes concernant l'accès aux postes d'encadrement supérieur. Une politique de nomination serait d'autant plus équitable que la part des femmes dans les emplois est plus proche de leur part dans les viviers.

La réalité est toute autre puisque la part des femmes dans les emplois est nettement plus faible que celle qu'elles occupent dans les viviers, quelle que soit la fonction publique considérée. L'accès à l'encadrement supérieur constitue à l'évidence l'une des grandes faiblesses de la fonction publique en matière d'égalité professionnelle.

1.3.2. Les freins au déroulement de carrière et à la promotion professionnelle

Plus que les hommes, les femmes se heurtent à de nombreux obstacles qui entravent leur déroulement de carrière et leur promotion professionnelle. Cette situation n'est pas le seul fait d'une mauvaise organisation interne des carrières dans la fonction publique. Elle résulte pour une bonne part de l'interaction, souvent plus délicate pour les femmes que pour les hommes, entre la sphère publique et la sphère privée, et l'ordre des priorités qu'elles établissent entre ces deux environnements.

Les obstacles sont encore largement d'ordre culturel et résultent souvent de l'inégale répartition des tâches privées et domestiques entre les hommes et les femmes mais également de représentations collectives, qui suggèrent encore que le milieu professionnel n'est pas un espace d'épanouissement privilégié pour les femmes.

Ces freins socioculturels ont pour principal facteur le poids des stéréotypes existants sur le rôle des femmes et des hommes dans la société. La socialisation des individus dès le plus jeune âge, les choix de parcours scolaires, et l'orientation vers un métier entretiennent les inégalités professionnelles entre les individus suivant leur sexe. Ils sont prépondérants dans le déséquilibre existant entre les hommes et les femmes dans la sphère professionnelle.

Si l'employeur public ne peut seul infléchir ces représentations de la place de la femme dans notre société, il peut à tout le moins agir sur les autres freins à l'égalité professionnelle qui sont traditionnellement identifiés, qu'ils soient d'ordre organisationnels, structurels, statutaires ou réglementaires.

Les freins organisationnels sont notamment liés à l'inégal partage des tâches « familiales » dans la sphère privée. Ce sont les femmes qui assument encore majoritairement le soin aux enfants et aux personnes dépendantes et les charges domestiques, d'où le recours plus fréquent au temps de travail aménagé.

Les freins structurels désignent les modes d'organisation du travail qui entravent l'accès des femmes ou l'exercice par elles de fonctions qui sont incompatibles avec leurs contraintes personnelles. Ces contraintes, qui relèvent notamment de la gestion du temps ou de l'organisation de la mobilité, pèsent plus lourdement sur les femmes qui sont moins libres que les hommes dans les arbitrages qu'elles opèrent à l'égard de leur carrière professionnelle.

Enfin, les freins statutaires et réglementaires ne résultent jamais de dispositions délibérément discriminantes à l'encontre des femmes. Il s'agit de règles, neutres en apparence mais qui débouchent, dans leur application, sur une rupture de l'égalité professionnelle. Ainsi en est-il par exemple des dispositions relatives aux limites d'âges pour se présenter à un concours interne ou à un examen professionnel qui pénalisent les femmes qui ont connu un décrochage dans leur déroulement de carrière. De même, la mobilité professionnelle en contrepartie d'une promotion de carrière, qu'elle soit due à une formation ou imposée pour l'accès à certaines fonctions de l'encadrement supérieur notamment, n'est pas perçue de la même façon par les hommes et par les femmes, et s'impose souvent au détriment de ces dernières.

Considérés isolément, ces obstacles ne sont pas insurmontables à l'épanouissement professionnel des femmes. Leur accumulation peut être en revanche dirimante lorsqu'il s'agit de créer les conditions d'une réelle égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les actions à mener pour lever ces obstacles doivent à cet égard tenir compte des spécificités et des enjeux propres à chacune des fonctions publiques.

2. Des problématiques liées aux spécificités de chaque fonction publique

2.1. L'accès à l'encadrement supérieur reste l'enjeu essentiel dans la fonction publique de l'État

2.1.1. Une fonction publique largement féminisée

Les postes de cadres sont largement féminisés dans la fonction publique de l'État. Toutefois, les femmes restent minoritaires dans les postes d'encadrement supérieur et encore plus dans les emplois de direction. Hors enseignants, les femmes représentent 43 % des agents civils de catégorie A, mais elles ne représentent que 34 % des cadres supérieurs (catégorie A+) et 15 % des agents occupants des emplois de direction.

Tableau 2-1 Part de femmes dans les effectifs civils de catégorie A de la fonction publique de l'État, au 31 décembre 2004

	Effectifs civils		Effectifs civils hors enseignant	
	Effectif total	Part de femmes	Effectif total	Part de femmes
Emplois de direction	4 313	14,5	4 103	14,8
Cadres supérieurs (A+)	74 011	30,5	39 013	33,5
Autres cadres	1 029 655	59,3	223 853	45,0
Total	1 107 979	57,3	266 969	43,1

DGAFF, bureau des statistiques des études et de l'évaluation.

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie. DGAFF, enquête auprès des directions de personnel.

Champ : hors emplois aidés (CES, CEC, emplois jeunes), militaires et volontaires militaires.

2.1.2. L'enjeu de l'accès à l'encadrement supérieur

La féminisation des emplois supérieurs de la fonction publique de l'État est difficile tant pour des contraintes d'ordre général, communes aux femmes employées dans toute la fonction publique, que des conditions particulières d'emploi dans ce secteur. Le Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques a mis en lumière les mécanismes de discrimination qui sont à l'œuvre dans cette catégorie d'emploi et a proposé des mesures correctives (cf. cahier n° 2 relatif à la fonction publique de l'État).

Les fonctions d'autorité de l'État sont longtemps apparues comme des attributions « masculines » et les préjugés à l'encontre des femmes ont durablement alimenté cet état de fait. Si ce regard est remis en cause par l'évolution de la société, et si un plus grand nombre de femmes a pu accéder aux écoles et aux concours supérieurs de la fonction publique, les situations de fait continuent à favoriser les hommes au détriment des femmes.

Une grande disponibilité et souplesse dans l'organisation du temps de travail est requise dans l'exercice des fonctions d'encadrement supérieur. Les sujétions inhérentes à ces emplois ainsi que certaines habitudes entretenues dans ce milieu professionnel (réunions en dehors du temps habituel ouvrable, déplacements imposés, grande adaptabilité du cycle de travail, etc.) expliquent que ces postes soient moins recherchés par les femmes en situation de vie familiale, et leur sont moins souvent proposés.

Certains critères d'avancement dans le déroulement de carrière des différents corps pénalisent dans la pratique les femmes qui ont pris des congés de maternité ou exercé des emplois à temps partiel moins prestigieux. A titre d'exemple, les limites d'âge au concours interne de l'École nationale d'administration et de l'École nationale de la magistrature illustrent la difficulté d'entamer une seconde carrière pour les femmes qui ont pu avoir, en début de carrière, des emplois moins exposés pour assurer la vie de famille.

Par ailleurs, les femmes n'occupent que 10% des emplois à la décision du gouvernement en 2004, proportion qui a baissé par rapport à 2002. Cependant la part des femmes a progressé pour la quasi-totalité des autres emplois d'encadrement supérieur. Elles restent toutefois moins nombreuses parmi les chefs de services déconcentrés que parmi les responsables d'administration centrale : sous-directeurs, directeurs adjoints, chefs de service (cf. cahier fonction publique de l'État). Les emplois de direction des services déconcentrés sont accessibles selon des règles conditionnées à la mobilité géographique. Ce critère défavorise les femmes : dans la mobilité des couples, la situation du conjoint prévaut le plus souvent. Ainsi les chefs des services déconcentrés de l'État comprenaient 12 % de femmes en 2004 alors que le vivier en comprenait 24 %.

2.2. La fonction publique territoriale

2.2.1. Des femmes surreprésentées dans les métiers d'exécution

Globalement, le taux de féminisation reste très élevé dans la fonction publique territoriale : sur le champ couvert par les bilans sociaux en 2003, il est de 59 %. Il reste très proche de celui de 2001, à savoir 59,3 %⁶.

La féminisation de la fonction publique territoriale varie très fortement selon les filières et selon le niveau hiérarchique. Des tendances marquées se dégagent également pour certains métiers ou cadres d'emplois.

Ainsi, 98 % du personnel du corps des assistants maternels sont des femmes. Les filières sociales et médico-sociales sont féminisées à 96 % et représentent 14 % des effectifs de la fonction publique territoriale. La filière administrative, qui représente 24 % des effectifs totaux de la fonction publique territoriale, comprend 84 % de femmes.

A l'inverse, la filière technique, qui emploie près de la moitié des agents territoriaux, est nettement moins féminisée avec 39 % de femmes seulement. Par ailleurs, les emplois des filières incendie et secours, police ou sportive sont occupés principalement par des hommes (respectivement 2,2 %, 18 % et 25,9 % de femmes)

Ces distinctions se retrouvent dans les cadres d'emplois. Le cadre d'emplois des agents d'entretien (le plus important de la fonction publique territoriale) et celui des attachés sont proches du taux moyen de féminisation. Mais d'autres cadres d'emplois sont en revanche beaucoup plus typés : le corps des agents administratifs est féminisé à 88 %, contre seulement 16 % de femmes parmi les agents techniques. Enfin, cette spécialisation est très marquée dans le secteur d'activité des sages-femmes et des puéricultrices qui sont presque exclusivement des femmes alors que la situation inverse se retrouve dans le domaine des sapeurs pompiers professionnels qui sont presque exclusivement des hommes.

Tableau 2-2 Pourcentage des femmes selon les filières

Filière	Part des femmes (%)	Poids de la filière dans la FPT
Administratif	83,5	23,4%
Culturel	59,9	4,5%
Médico-technique	71,6	0,2%
Sociale	96,6	10,2%
Animation	69,7	5,6%
Médico-sociale	95,6	4,7%
Police	18,0	1,4%
Incendie et secours	2,2	2,9%
Sportive	25,9	1,2%
Technique	39,1	44,6%
Autres cas hors filière	64,4	1,3%

Source : CNFPT-DGCL, Bilans sociaux au 31.12.2003

L'effectif féminin varie fortement en fonction du niveau de responsabilité. Dans la fonction publique territoriale, les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories. Elles occupent 54 % des postes de catégorie A, 64 % des postes de catégorie B et 61 % des postes de catégorie C. Le poids prépondérant de la catégorie C dans l'ensemble de la fonction publique territoriale explique que la part des femmes dans l'ensemble de la fonction publique territoriale soit si proche du taux de féminisation de la catégorie C.

⁶ Sur un champ un peu différent défini par l'enquête Colter de l'Insee au 31 décembre 2004 pour permettre la comparaison avec les autres fonctions publiques, le taux est de 60,7 %, lui aussi très voisin de celui de 2001 à 60,5 %.

Les cadres d'emplois de catégorie C ouverts au recrutement par voie directe connaissent un taux de féminisation important. 61 % des agents titulaires de ces cadres d'emplois et 75 % des agents non titulaires occupant ces emplois sont des femmes. Ce taux est sensiblement plus important que dans l'ensemble de la fonction publique territoriale où les femmes représentent 59 % des agents titulaires en 2001 et en 2003 et 74 % des agents non titulaires en 2001 (données 2003 non disponibles).

2.2.2. Des déroulements de carrières spécifiques à la fonction publique territoriale

La fonction publique territoriale est caractérisée par un nombre élevé d'emplois à temps non complet, ainsi que par un recours important aux agents non titulaires. Cette spécificité concerne très majoritairement les femmes.

La part des femmes est nettement plus élevée pour les personnels non titulaires sur les emplois permanents puisqu'elle atteint 69 % contre 57 % pour les titulaires et les stagiaires, et près de 98 % pour les assistants maternels selon une enquête sur les personnels des collectivités territoriales publiée en 2004.

Si la part des femmes se rapproche de 60 % dans les effectifs des collectivités territoriales prises dans leur ensemble, celle-ci est très variable selon les conditions d'emploi.

Tableau 2-3 Pourcentage des femmes selon la nature des emplois

	Proportion de femmes
Emplois principaux à temps plein	52 %
Emplois principaux à temps partiel	86 %
Emplois secondaires à temps partiel ⁷	69 %

Source Insee : Enquête sur les personnels des collectivités territoriales

L'observatoire de la fonction publique territoriale a réalisé en 2001 une enquête statistique sur les agents non titulaires de la fonction publique territoriale portant sur 2500 collectivités et établissements publics territoriaux pour mieux connaître ce phénomène.

Selon cette enquête, les agents non titulaires au 1^{er} janvier 2001 sont au nombre de 267 031 dont 56 000 assistantes maternelles à domicile. Les femmes représentent 74 % de l'ensemble de ces agents. Ce fort taux de féminisation s'explique en partie par la prépondérance du personnel féminin dans le secteur des assistantes maternelles. Si on exclut cette composante, le taux de féminisation des agents non titulaires redescend à 68 %. L'essentiel des agents non titulaires assimilés à la catégorie C sont des femmes (81 %) contre seulement 56 % pour les agents non titulaires assimilés à la catégorie B et 49 % des agents non titulaires assimilés à la catégorie A.

Les femmes représentent 71 % des agents non titulaires non permanents, soit 99 298 personnes. Ces emplois se déclinent entre les remplacements momentanés où le taux de féminisation s'élève à 76 % et les besoins occasionnels et saisonniers qui mobilisent 65 % de femmes.

2.3. La fonction publique hospitalière

2.3.1. Une spécialisation des tâches très marquée en fonction des sexes

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique hospitalière. Leur répartition demeure cependant étroitement liée à la typologie des métiers exercés. Cette typologie de métiers étant très distincte dans la fonction publique hospitalière, les femmes sont sur ou sous représentées selon les secteurs.

⁷ Conformément à la définition de l'Observatoire de l'emploi public dans le Rapport de l'Observatoire de l'Emploi public 2004-2005, la définition d'emploi public principal et d'emploi public secondaire correspond à des contraintes statistiques. En effet, certaines personnes exercent deux (voire plusieurs) emplois dans la fonction publique. Il est fréquent qu'un agent d'une collectivité territoriale, en particulier, exerce une seconde activité dans une autre collectivité, voire dans une autre fonction publique ou dans le secteur privé. L'un est l'emploi principal (en principe celui qui occupe l'essentiel du temps de la personne), l'autre, ou les autres, sont des emplois secondaires.

Concernant le personnel non médical, les femmes sont très largement majoritaires dans le personnel administratif, dans le personnel soignant et éducatif, ainsi que dans le personnel médico-technique. Selon le type d'établissement, elles représentent 86 % à 90 % des administratifs, 83 % à 87 % du personnel soignant et éducatif et 74 % à 78 % du personnel médico-technique. Le personnel technique, quant à lui, est essentiellement masculin : les femmes représentent moins de 30 % des effectifs (entre 27 % et 30 % selon la taille de l'établissement).

Au sein de chaque filière, la répartition homme/femme connaît peu de variations. La « spécialisation » constatée des femmes et des hommes n'a pas tendance à s'estomper. Entre 2000 et 2004, la proportion de femmes dans le personnel non médical est restée stable pour le secteur administratif, de 88 % de femmes en 2000 à 89 % en 2004. La filière soignante et éducative a connu une légère accentuation de la proportion de femmes, avec un passage de 84,3 % de femmes en 2000 pour un taux de 86 % en 2004. Ce taux, dans la filière technique, est resté stable à 29,1 % en 2000 pour 29 % en 2004, ainsi que dans la filière médico-technique à 76,9 % et 77 % respectivement en 2000 et 2004.

Concernant le personnel médical, les spécialisations sont plus homogènes, ce qui rend ce secteur moins inégalitaire. Ainsi, la proportion des femmes parmi les praticiens hospitaliers est passée de 35,5 % en 2000 à 36 % en 2003, de 40,8 % à 43,3 % pour les assistants sur cette même période, et de 49,6 % à 54,7 % pour les autres catégories de personnel médical. La progression de la proportion des femmes dans ce secteur est perceptible et partagée dans les différentes catégories du personnel médical.

2.3.2. Une répartition toujours inégalitaire dans les fonctions d'encadrement

Bien qu'étant très majoritaires au sein de certaines filières hospitalières, les femmes restent sous représentées dans les grades et fonctions d'encadrement au regard des viviers de proximité et du potentiel promouvable.

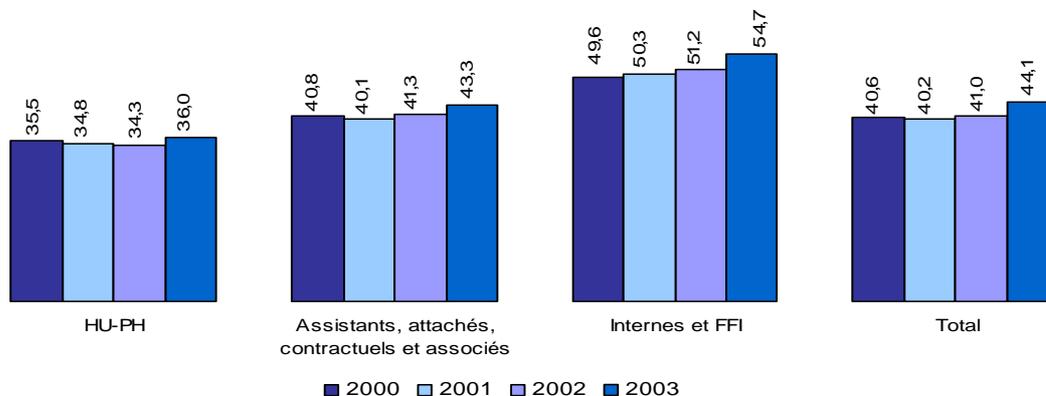
Au sein de la filière administrative, le corps des directeurs d'hôpital illustre bien ce constat puisque les femmes ne comptent que pour 20 % des chefs d'établissement et sont 9 % seulement à accéder à des emplois fonctionnels de direction alors qu'elles représentent 38 % du personnel total du corps.

Tableau 2-4 Part des femmes parmi les directeurs d'hopitaux

Directeur d'hôpital	Emplois	Total	Hommes	Femmes	% de femmes
Emplois fonctionnels		189	172	17	9
Autres emplois					
	Secrétaires Généraux SIH	18	14	4	22
	Directeurs chefs d'établissement	611	487	124	20
	Directeurs Adjoints	2 416	1 346	1 070	44
	Élèves directeurs	89	39	50	56
Sous-total autres emplois		3 134	1 886	1 248	40
Total général		3 323	2 058	1 265	38

Au sein des filières médicales, alors que les femmes représentent 44 % du total des médecins hospitaliers, cette proportion diminue à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie médicale : les femmes représentent 55 % des praticiens en formation, mais ne sont plus que 43 % des assistants et 36 % des praticiens hospitaliers.

Graphique 2-1 Évolution de la proportion de femmes du personnel médical, en % d'ETP



Source : Synthèse annuelle des données sociales hospitalières 2003. Enquête auprès des établissements publics de santé.

3. Les mesures prises pour favoriser l'égalité des sexes

3.1. L'intensification des efforts entrepris ces dernières années

3.1.1. L'extension des statistiques d'accès à l'encadrement supérieur dans les trois fonctions publiques

La connaissance des facteurs de l'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un préalable incontournable à la résorption de celle-ci. A cet égard, le gouvernement mène depuis plusieurs années une politique active pour faire la transparence sur la situation respective des hommes et des femmes dans chaque branche de la fonction publique.

Ces initiatives se sont traduites, depuis plusieurs années déjà, par une construction systématique, pour toute enquête et étude réalisée sur les fonctions publiques, de données sexuées. Les instruments statistiques sur la situation des femmes dans les trois fonctions publiques n'ont cessé d'être développés et alimentés, de telle sorte que la direction générale de l'administration et de la fonction publique dispose dorénavant de données agrégées permettant un suivi plus précis et plus régulier de leur situation au fil du temps.

La mise en œuvre prochaine d'un infocentre interministériel, piloté par la DGAFP, alimenté par les systèmes d'information des ressources humaines des ministères, devrait permettre à moyenne échéance un suivi plus fin et dans des délais plus brefs encore des données agrégées relatives à la place des femmes dans les trois fonctions publiques, tout en approfondissant les enquêtes sectorielles déjà existantes.

Appliqué à la problématique de l'accès à l'encadrement supérieur, ce souci de développer la connaissance des facteurs de l'inégalité a conduit la DGAFP à étendre les enquêtes qu'elle mène de longue date sur la part des femmes dans les emplois supérieurs des administrations civiles aux autres fonctions publiques, hospitalière et territoriale, aux militaires et, dans la fonction publique de l'État, à l'enseignement supérieur et la recherche. La place des femmes dans les emplois, les nominations, les viviers et les potentiels promouvables est désormais recensée dans tous ces champs.

Cette méthode permet de mieux comprendre les dynamiques qui sous-tendent la situation des femmes dans les administrations et d'identifier à quels niveaux se situent les blocages. Ainsi, la comparaison systématique de la part des femmes dans les emplois et dans les viviers permet de mesurer l'écart en défaveur des femmes. La mesure de leur place dans les nominations permet de voir la tendance d'évolution. Leur place dans le potentiel promouvable est une indication de la future évolution du vivier.

3.1.2. La poursuite des efforts menés depuis cinq ans en faveur de l'égalité professionnelle

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle et son décret d'application du 3 mai 2002 fixent l'objectif d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la fonction publique au sein des jurys de concours et d'examens professionnels, ainsi que pour les représentants de l'administration au sein des organismes consultatifs. Dans ces différentes instances, la proportion de femmes doit être supérieure à un tiers de leurs membres, ce chiffre ne concernant que l'administration pour les organismes paritaires.

D'une manière générale, les premiers résultats disponibles montrent que cette proportion est respectée par les administrations. Ainsi, les femmes représentent 42,4 % des jurés de concours en 2004 contre 33,3 % en 2000. La proportion de femmes présidente de jury de concours est de 24,4 % en 2004 contre 20,8 % en 2000. Les femmes sont majoritaires dans les jurys de concours de secrétaire administratif et d'adjoint administratif. En revanche, elles sont moins représentées en qualité de président de jury.

Tableau 3-1 La place des femmes dans les jurys par niveau de concours de 2000 à 2004

Niveau de concours	Proportion de femmes parmi les jurés (en %)					Proportion de femmes parmi les présidents (en %)				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
Administrateur	41,3	44,7	45,3	46,3	44,7	0,0	10,0	35,7	10,0	10,0
Attaché	29,6	29,2	36,0	40,9	41,8	11,1	25,0	39,1	27,8	28,6
Ingénieur	25,7	28,5	37,5	47,1	41,7	15,3	17,3	20,7	26,4	25,4
Enseignant	32,9	38,9	36,6	42,6	43,2	15,0	18,6	17,6	17,0	21,0
Secrétaire administratif	56,5	43,5	49,7	52,0	52,3	37,9	25,6	33,3	23,2	34,1
Technicien	29,6	30,5	33,7	42,2	40,2	17,1	17,8	23,8	27,2	16,2
B et C police prison	31,0	34,6	43,6	34,4	30,9	0,0	0,0	0,0	20,0	28,6
Adjoint administratif	41,4	37,0	42,0	56,3	53,3	22,6	19,7	24,3	37,5	28,1
Ouvrier	26,3	27,1	36,3	31,1	31,3	25,8	22,2	25,8	20,7	24,1
Total	33,3	36,1	38,1	43,5	42,4	20,8	19,6	22,8	24,2	24,4

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

Champ : concours offrant plus de 50 postes.

Concernant la représentation des femmes dans les commissions administratives paritaires (CAP) renouvelées en 2004 et 2005 pour les parités administratives et syndicales dans la fonction publique de l'État, celle-ci est de 33,2 % pour les représentants de l'administration, et de 40,8 % pour les représentants du personnel. Cette proportion au sein du conseil supérieur de la fonction publique de l'État en 2005 est de 35 % pour les représentants de l'administration, contre 33,3 % pour les représentants du personnel.

Tableau 3-2 Représentation des femmes au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État en 2005

	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes
Représentants de l'administration				
Titulaires	16	4	20	20,0
Suppléants	23	17	40	42,5
Ensemble	39	21	60	35,0
Représentants du personnel				
Titulaires	15	5	20	25,0
Suppléants	25	15	40	37,5
Ensemble	40	20	60	33,3

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

Source : décret de nomination du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État du 6 octobre 2005.

3.2. La mise en œuvre de mesures nouvelles permettant de favoriser l'égalité professionnelle

3.2.1. La suppression de verrous statutaires.

Parmi les freins statutaires au déroulement de carrière qui pénalisaient particulièrement les femmes, la limite d'âge est l'un des plus discriminants. De récentes modifications statutaires ont permis de lever cet obstacle. Ainsi, l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique a supprimé la condition d'âge dans la quasi-totalité des concours.

Les restrictions prévues à ce principe général sont désormais étroitement encadrées par le droit statutaire (article 6 du titre I du Statut général des fonctionnaires).

La levée des limites d'âges pour tous les concours, en dehors des exceptions prévues par les textes et pour lesquelles le maintien d'une limite est justifié, permet de supprimer un verrou particulièrement dirimant pour les femmes qui souhaitent passer un concours en cours de carrière ou relancer leur carrière après une interruption pour des raisons familiales. La publicité dont bénéficie cette nouvelle disposition doit permettre d'attirer des candidates qui avaient été atteintes par les limites d'âge et pour lesquelles cette condition ne constitue plus désormais un obstacle à l'entrée dans la fonction publique ou à la promotion professionnelle.

De même, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) procède au toilettage systématique des statuts particuliers qui lui sont soumis afin de supprimer les échelons plafond qui ne permettaient plus de se présenter à des examens professionnels au-delà d'une certaine ancienneté dans le corps.

Parallèlement à ces mesures, la suppression des verrous statutaires concerne également la progression de carrière des fonctionnaires au sein d'un même corps. Ainsi, le décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 portant statut des attachés d'administration de l'État, qui a pour objectif de favoriser la fusion des différents corps d'attachés d'administration centrale dans un corps commun, prévoit un avancement simplifié avec un seul et unique grade d'attaché principal, supprimant ainsi les obstacles entre le grade d'attaché principal de seconde classe et celui d'attaché principal de première classe.

En outre, le raccourcissement de la durée de services effectifs requise et la suppression de la condition butoir pour se présenter à l'examen professionnel du principalat permettront de ne pas pénaliser les attachés qui ont connu une interruption de carrière pour des raisons personnelles ou familiales. Les femmes sont concernées au premier chef par une telle mesure. En effet, l'accès au principalat par la voie de l'examen professionnel n'est actuellement possible qu'à partir d'une durée minimale de carrière et jusqu'à une ancienneté maximale dans un échelon au-delà de laquelle il n'est plus possible de présenter sa candidature.

La durée de carrière entre ces deux limites coïncide avec la période pendant laquelle les femmes sont fréquemment amenées à ralentir ou à interrompre leur parcours professionnel pour des raisons familiales. Faute d'avoir pu se présenter à l'examen professionnel pendant cette période, elles doivent attendre la possibilité d'une promotion au choix, alors que le nombre de promotion par cette voie est nettement plus réduit (1 promotion au choix pour 6 par examen).

De fait, les éléments fournis par certains ministères montrent que la moyenne d'âge d'accès au principalat dans certains corps d'attachés de services déconcentrés est élevée (plus de 40 ans). Or, les attachés qui accèdent au principalat après 40 ans n'ont pratiquement aucune probabilité d'accéder ensuite à un corps d'encadrement supérieur par la voie du tour extérieur, même en l'absence de limite d'âge. L'assouplissement des conditions requises pour se présenter à l'examen professionnel du principalat devrait donc à terme se traduire par un rajeunissement de l'âge moyen d'accès à ce grade, donc par un rééquilibrage du vivier des agents qui accèdent à un corps d'encadrement supérieur par la voie du tour extérieur.

S'il n'est pas question aujourd'hui d'introduire une discrimination positive à l'égard des femmes, le gouvernement s'efforce à tout le moins de supprimer tous les facteurs de discrimination indirecte qui résultent de l'application uniforme des règles du droit statutaire. Favorisés par un engagement politique national fort, ces progrès en faveur de l'égalité professionnelle sont également commandés par les évolutions du droit communautaire.

3.2.2. L'apport du droit communautaire.

Le droit communautaire est un vecteur important de la modernisation du droit français en matière d'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes. Parmi les avancées récentes, la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique transpose ou achève de transposer de récentes directives « anti-discriminations » qui concernent notamment l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ainsi, l'article 6 de la loi du 26 juillet 2005 achève de transposer les directives 2000/43 du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, en réparant des asymétries et omissions dans la transposition de ces directives. Cet article harmonise les conditions de protection des victimes en la renforçant dans les hypothèses où elle n'était pas prévue par la loi (injonction de commettre des discriminations, protection en cas de plainte, application aux agents non titulaires).

Les articles 6, 7, 8 et 9 de la loi du 26 juillet 2005 complètent la transposition de la directive 2002/73 du 23 septembre 2002 relative à l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi et les conditions de travail, et permettent de résoudre certaines discordances entre le droit du travail et le droit de la fonction publique en matière de congé d'adoption et de paternité et de préciser les conditions de réintégration des agents après un congé de maternité.

Parallèlement à ces mesures de transpositions, la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) institue une autorité administrative indépendante « compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie » (article 1^{er}). La création de cette autorité découle des dispositions de l'article 13 de la directive 2000/43 du 29 juin 2000. Mise en place pour lutter contre toutes les formes de discriminations, la HALDE est notamment compétente pour connaître des cas de discriminations commises à l'encontre des femmes.

La création de cette haute autorité participe d'une volonté très ferme du gouvernement de mieux prendre en compte les différentes formes de discriminations et de mettre en place des moyens efficaces de lutter contre celles-ci. C'est pourquoi les attributions de la haute autorité dépassent amplement le cadre des exigences communautaires. La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances est ainsi allée au-delà des exigences posées par la réglementation communautaire en renforçant encore ses pouvoirs. L'article 41 de la loi lui confère notamment un pouvoir de sanction, sous le contrôle du procureur de la République, qui lui permet de ne plus limiter son action à la simple constatation des faits de discrimination.

Bien que de portée générale, son action ne pourra qu'encourager la réalisation d'une égalité professionnelle effective entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique. C'est ainsi que la HALDE, dans la section de son rapport annuel qu'elle consacre aux « cas particuliers de la fonction publique », a recommandé en 2005 l'application du principe d'équilibre de représentation des deux sexes aux instances décisionnelles dans la fonction publique pour deux ministères (Services du Premier ministre et ministère de la recherche). Forte de la publicité dont elle a bénéficié depuis sa création et de l'autorité morale dont elle jouit, la HALDE constitue un levier de lutte contre les discriminations entre les sexes qui est certes nouveau mais très influent, y compris dans le secteur public.

Enfin, la France doit constamment s'adapter aux nouvelles normes édictées par la Commission européenne. Celle-ci poursuit son effort de simplification et d'amélioration de la législation communautaire relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes. La directive 2006/54, adoptée le 5 juillet 2006, rassemble en un seul document les directives antérieures (refonte des directives 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE, 97/80/CE), clarifie et étend le champ d'application de certaines de leurs dispositions et intègre les jurisprudences de la Cour de justice dans ce domaine. Elle entend ainsi garantir l'application et le respect du principe de l'égalité des chances et de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle et les conditions de travail. Elle vise également à accroître l'efficacité des mesures prises par les États membres pour assurer une application plus effective des principes de l'égalité de rémunération et de traitement.

Les États membres sont tenus de transposer cette directive en janvier 2013 au plus tard. La France se trouve en conformité avec ses dispositions qui reprennent le contenu des directives antérieures et devra adapter sa législation pour faire garantir le respect des mesures nouvelles. Certaines adaptations du droit français sont en cours de préparation, telle que l'introduction d'une définition de la notion de discrimination indirecte dans le droit interne, précisée notamment par la directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et reprise par la directive 2006/54.

3.3. La signature du Protocole d'accord relatif à l'action sociale et à la promotion professionnelle du 25 janvier 2006.

Le 25 janvier 2006, le ministre de la fonction publique a signé avec trois organisations syndicales représentatives (CFDT, Unsa, CFTC) deux protocoles d'accords de grande ampleur relatifs, l'un à la promotion professionnelle et à l'amélioration des carrières, l'autre à l'évolution de l'action sociale. Ces accords marquent la volonté du gouvernement et des organisations syndicales signataires de favoriser l'évolution de la fonction publique vers plus de mobilité, de souplesse et de fluidité des carrières des fonctionnaires. Un comité de suivi de la mise en œuvre des mesures a été mis en place pour suivre leur application.

Les mesures prises dans le cadre de la signature de ces deux protocoles auront un impact positif sur le déroulement de carrière des femmes. Au même titre que d'autres mesures récemment adoptées (chartes de gestion du temps, suppression des limites d'âges, etc.), un grand nombre des dispositions qui seront mises en œuvre dans le cadre de ces accords permettront d'éliminer certains freins qui pénalisent très majoritairement les femmes. Sans être conçues comme des mesures compensatoires, elles permettront de résorber certaines inégalités rencontrées par les femmes dans l'organisation de leurs parcours professionnels et la recherche d'une articulation harmonieuse entre leur travail et leur vie privée.

3.3.1. Le volet statutaire du protocole

Parmi les diverses dispositions issues du volet statutaire du protocole, sont à relever plus particulièrement les mesures d'amélioration des carrières et de promotion professionnelle qui auront une incidence positive sur l'évolution professionnelle des femmes dans la fonction publique : amélioration des taux de promotion interne des catégories C vers les catégories B et des catégories B vers les catégories A dont l'impact sera mécaniquement plus important sur les personnels féminins compte tenu de leur surreprésentation dans ces premières catégories.

Ces mesures devraient conduire à terme à réduire l'écart existant entre les viviers d'agents « promouvables » et les emplois de débouché de ces viviers où les femmes sont souvent sous-représentées. Ainsi, le déséquilibre actuel en défaveur des femmes qui appartiennent à ces viviers pourrait s'amenuiser grâce à un procédé de promotion qui les dispense de passer par la voie du concours interne ou de l'examen professionnel, dont elles sont souvent détournées compte tenu des contraintes familiales qui pèsent sur elle. En effet, si la proportion de promotion des personnels du vivier s'accroît, la proportion de femmes accédant aux emplois de débouchés augmentera d'autant.

D'autres mesures permettant la reconversion ou l'évolution professionnelle auront en outre vocation à mieux organiser les carrières des femmes et à atténuer les effets de rupture consécutifs à la naissance des enfants ou d'autres événements familiaux. La mise en place de dispositifs de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et l'institution d'un droit individuel à la formation favoriseront ainsi les « secondes carrières » des femmes qui auront choisi d'interrompre leur activité professionnelle pour élever leurs enfants en leur permettant de faire valoir ou d'actualiser leurs compétences pour accéder à de nouveaux postes.

Enfin, les dispositions relatives aux agents non titulaires auront un impact mécaniquement plus important sur les personnels féminins des trois fonctions publiques, qui comptent pour 66,4 % des agents recrutés sous contrat. La mise en œuvre d'un droit à congé pour convenances personnelles et le développement des voies de mobilité qui seront offertes à ces agents constitueront autant de gages d'une organisation plus souple et plus conforme aux contraintes personnelles des femmes recrutées sous contrat dans la fonction publique.

3.3.2. Le volet social du protocole

Le volet social du protocole contient des mesures ambitieuses dont l'impact sera d'autant plus notable pour les femmes qu'elles concernent leurs conditions de travail et qu'elles introduisent de nouvelles facilités dans la conciliation de leur vie privée et de leur vie professionnelle. Ainsi en est-il en particulier des dispositions relatives aux aides à la famille, destinées à favoriser le maintien en activité des jeunes parents qui le souhaitent grâce à une participation aux frais de garde des enfants de 0 à 3 ans, complétées par une amélioration du suivi des réservations de places en crèche et une incitation à leur réalisation dans le cadre de la construction de bâtiments ou de regroupements de services.

De tels dispositifs concourant à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ont un impact très significatif sur les choix professionnels des femmes. Car ce sont elles qui subissent prioritairement le « décrochage » professionnel consécutif à la naissance des enfants. Les mesures d'aide au financement de la garde des jeunes enfants, ainsi que l'incitation à la construction de crèches offriront en ce sens aux femmes de nouvelles alternatives à l'interruption de leur carrière professionnelle.

Conclusion : Rechercher l'égalité professionnelle dans le respect des principes de la fonction publique de carrière

La tradition républicaine et les principes constitutionnels français se prêtent à l'épanouissement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, que vient fortifier le principe d'égalité, fondateur de notre droit public. L'égalité des chances et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes supposent que soient levés non seulement tous les facteurs de discrimination directe, ce qui est à l'évidence le cas de longue date dans la fonction publique, mais également les facteurs de discrimination indirecte.

Plus encore, c'est une politique de promotion active de l'égalité professionnelle qui doit être réalisée. Des progrès considérables ont été accomplis dans ce sens depuis plusieurs années, tant par le développement des outils de connaissance de la situation respective des hommes et des femmes dans le secteur public que par la mise en œuvre d'actions visant à réaliser une égalité de traitement effective tant sur le plan du recrutement, de la formation, de l'avancement, des conditions de travail et des rémunérations des femmes fonctionnaires.

Dans la recherche d'une égalité effective entre les hommes et les femmes, le gouvernement fera jouer tous les leviers d'action dont il s'est doté depuis plusieurs années. Il s'y emploiera dans le respect du principe de l'égalité des citoyens devant la loi, qui fait obstacle, notamment, à la mise en œuvre d'une politique de quotas ou de discrimination positive à l'égard des femmes.

Comme l'a rappelé le Conseil constitutionnel dans une décision du 16 mars 2006, si la recherche d'un accès équilibré des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles est un objectif d'intérêt général, le gouvernement ne saurait, sans méconnaître les principes constitutionnels, « faire prévaloir la considération du sexe sur celle des capacités et de l'utilité commune » (décision n° 2006-533, loi relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes).

Appliquée à la fonction publique et au service public, cette jurisprudence est à entendre comme une invitation, à laquelle répondra le gouvernement, à poursuivre les efforts engagés pour défendre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tout en prenant en compte la réserve énoncée par le conseil constitutionnel qui s'oppose à la mise en œuvre d'une politique de quotas fondées sur le sexe. Il s'y attachera par tous les moyens d'action et dans tous les domaines évoqués dans le présent rapport.

Deuxième cahier : La fonction publique de l'État

Sommaire

1. DES FEMMES MAJORITAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT, MAIS ENCORE SOUS-REPRÉSENTÉES DANS L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR	37
1.1. La fonction publique de l'État compte plus de femmes que d'hommes	37
1.2. Mais au-delà du « plafond de verre », les femmes demeurent minoritaires	40
2. FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	45
2.1. Les actions interministérielles et les mesures statutaires	45
2.2. De nouveaux outils de management en faveur de l'égalité professionnelle	47
2.3. Les pistes de réflexion pour assurer une meilleure égalité des chances	50
CONCLUSION : QUELQUES PISTES DE TRAVAIL POUR FAVORISER LA REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES HOMMES ET DES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT	53

1. Des femmes majoritaires dans la fonction publique de l'État, mais encore sous-représentées dans l'encadrement supérieur

1.1. La fonction publique de l'État compte plus de femmes que d'hommes

1.1.1. La part des femmes progresse dans l'ensemble de la fonction publique de l'État

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique de l'État et leur proportion augmente. Elles occupent 56 % des emplois civils des ministères et de leurs établissements publics sous tutelle au 31 décembre 2004 contre 55 % dix ans plus tôt, et représentent 58 % des titulaires des ministères et 49 % de ceux des établissements publics administratifs. Par ailleurs, leur prépondérance s'atteste dans toutes les catégories hiérarchiques comme l'illustre le tableau suivant.

Tableau 1-1 Part de femmes par catégorie hiérarchique dans les ministères civils et établissements publics, au 31 décembre 2004

	Ministères		EPA		FPE	
	Total	Dont titulaires	Total	Dont titulaires	Total	Dont titulaires
Catégorie A	58,4	59,3	43,3	40,6	57,3	58,4
Catégorie B	61,9	63,2	62,2	57,8	62,0	62,9
Catégorie C	50,6	52,3	61,7	59,8	51,5	52,6
Total	56,5	57,8	54,9	49,1	56,3	57,4

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors emplois aidés (CES, CEC, emplois jeunes), militaires et volontaires militaires.

La féminisation des effectifs est plus ou moins marquée selon le secteur d'activité ou le ministère considéré : le ministère des affaires sociales compte 71 % de femmes, 67 % des effectifs de l'enseignement scolaire sont des femmes, comme 60 % des agents du ministère de l'économie et des finances.

La réciproque est vraie également : les ministères dont les emplois appartiennent principalement aux filières technique et de sécurité sont moins féminisés, respectivement à hauteur de 28 %, 32 % et 36 % des effectifs civils aux ministères de l'équipement, de l'intérieur et de la défense.

Tableau 1-2 Répartition des effectifs civils dans les ministères et proportion de femmes, au 31 décembre 2004

	Effectif total	% de femmes	% de femmes dans la catégorie A
Affaires étrangères	19 068	42,9	29,6
Affaires sociales : Emploi	11 370	71,4	49,0
Affaires sociales : Santé	17 025	70,9	59,2
Agriculture	37 708	52,5	43,8
Culture	13 915	52,7	46,2
Défense	95 053	36,3	26,5
Écologie	243	38,3	28,6
Économie et finances	194 185	59,5	39,2
Éducation nationale : enseignement scolaire	1 051 129	67,0	65,2
Éducation nationale : enseignement supérieur	142 125	46,4	37,3
Éducation nationale : recherche	10 546	42,5	42,5
Équipement	114 677	28,4	26,3
Intérieur	177 039	31,6	28,2
Jeunesse et sports	8 029	38,9	23,1
Justice	73 151	53,2	51,4
Outre-mer	2 028	56,9	29,3
Services du premier ministre	3 529	50,2	42,7
Total	1 970 820	56,5	58,4

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

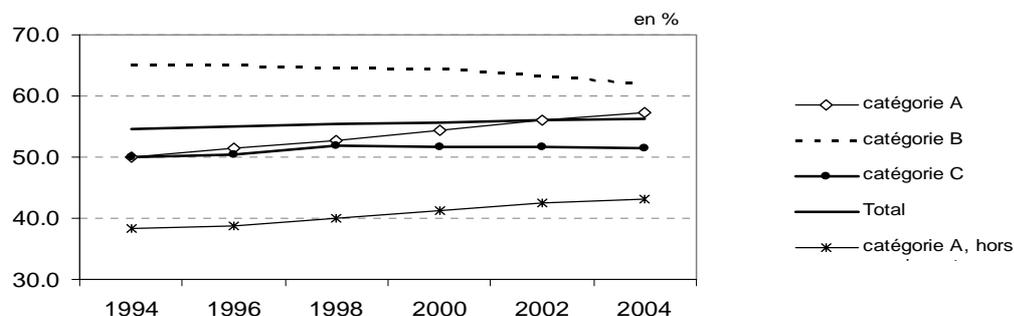
Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors emplois aidés (CES, CEC, emplois jeunes), militaires et volontaires militaires.

1.1.2. L'encadrement est fortement féminisé au sein de l'État

Représentant 57 % des emplois de catégorie A, les femmes occupent une place non seulement majoritaire mais encore croissante dans la plupart des corps d'encadrement, puisqu'elles ne comptaient que pour 50 % des effectifs de ces corps en 1994. Le reclassement des instituteurs, auparavant corps de catégorie B, en catégorie A, a contribué à la féminisation des corps enseignants et a augmenté mécaniquement la part des femmes dans les corps de catégorie A. En effet, les enseignants représentent à eux seuls 76 % des agents civils de l'État de catégorie A. Hors enseignants, les femmes n'occupent plus que 43 % des postes civils de catégorie A en 2004.

Toutefois ce constat ne saurait masquer la tendance générale d'une forte dynamique de féminisation des métiers de conception et d'encadrement de la fonction publique de l'État. Il convient de rappeler que les femmes ne comptaient ainsi que pour 38 % des cadres hors enseignants en 1994, ce qui signifie que leur part parmi les effectifs civils de l'État de catégorie A a progressé de 5 % en une décennie.

Graphique 1-1 Évolution de la part de femmes dans les effectifs civils par catégorie hiérarchique entre 1994 et 2004

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors emplois aidés (CES, CEC, emplois jeunes), militaires et volontaires militaires.

La féminisation de l'encadrement connaît naturellement les mêmes disparités selon les ministères que celles constatées toutes catégories confondues : les femmes cadres sont majoritaires au ministère des affaires sociales (55 %) ; elles occupent 46 % des postes de catégorie A à la culture ; avec 51 % des effectifs de catégorie A de la justice, elles jouissent de la prépondérance des femmes au sein du corps des magistrats, fortement féminisé. Leur part est un peu moins importante au ministère de l'économie (38 %), pourtant très féminisé.

Les nouveaux recrutements devraient accentuer cette tendance. En 2004, 30 784 femmes ont rejoint un ministère ou un établissement public sous tutelle après la réussite à un concours externe, troisième concours ou concours unique. Depuis 2000, les femmes représentent 60 % des nouveaux fonctionnaires recrutés par concours. Ce taux, qui est plus important que la part des titulaires en postes, rend compte de la poursuite de la féminisation de la fonction publique de l'État à la faveur des nouveaux recrutements.

Ce constat prévaut également au niveau des postes d'encadrement et de conception où, quel que soit le secteur d'activité, la proportion de femmes qui réussit un concours de catégorie A est supérieure à la proportion de femmes déjà en poste. La féminisation se poursuit notamment pour les enseignants : sur les années 2000-2004, 59 % des candidats aux concours de l'enseignement sont des femmes. Elles connaissent par ailleurs une plus grande réussite que les hommes à ces concours puisqu'elles représentent 69 % des personnes effectivement recrutées. Une candidate sur sept est admise aux concours contre un candidat sur douze.

Tableau 1-3 Part des femmes aux concours externe, 3^{ème} concours et concours unique de catégorie A en 2004, parmi les agents titulaires.

	Part des femmes (en %)		
	Présents	Recrutés	Agents titulaires au 31-12-2004
Affaires étrangères	52,5	33,3	38,8
Affaires sociales : Emploi	66,6	63,5	46,7
Affaires sociales : Santé	65,7	56,0	58,1
Agriculture	56,9	45,0	43,3
Culture	57,7	68,8	47,7
Défense	29,0	22,2	27,4
Économie et finances	44,8	49,7	39,2
Éducation nationale	58,0	70,6	61,9
<i>dont enseignants</i>	67,3	72,4	63,2
Équipement	27,5	46,7	25,5
Intérieur	56,9	52,6	27,8
Jeunesse et sports	28,7	35,8	22,0
Justice	73,8	62,2	52,5
Ira	41,0	47,3	-
Ena	39,6	18,5	-
Total	56,1	68,4	58,4

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

Source : DGAFP, enquête auprès des directions du personnel. Insee, exploitation des fichiers de paie.

Les femmes sont plus nombreuses à intégrer les ministères traditionnellement moins féminisés, tels que l'intérieur, où 53 % des recrutements par concours de niveau A concernent des femmes alors qu'elles ne représentent actuellement que 28 % des agents de ces corps. La progression la plus spectaculaire concerne le corps des commissaires de police, où 45 % des nouveaux recrutés sont des femmes, alors qu'elles ne représentent que 18 % des agents en poste.

Une tendance analogue s'atteste dans les filières techniques. Ainsi, sur la période 2000-2004, 46 % des lauréats des concours d'ingénieurs des travaux ruraux et 48 % des lauréats des concours d'ingénieurs de l'industrie et des mines sont des femmes, alors qu'elles représentent moins de 30 % des agents du corps. Enfin, 31 % des recrutements d'ingénieurs d'études et de fabrication de la défense sont des femmes, alors qu'elles ne représentent que 10 % des effectifs du corps.

Tableau 1-4 Part des femmes aux concours externe, 3^{ème} concours et concours unique de catégorie A ayant recrutés plus de 250 agents entre 2000 et 2004, parmi les agents titulaires.

(en %)

	Part des femmes		
	Présents	Recrutés	Agents titulaires au 31-12-2004
Assistants ingénieurs du CNRS	50.2	40.1	45.4
Attachés d'administration scolaire et universitaire	66.1	63.2	65.1
Chargés de recherche du CNRS	37.3	34.8	35.4
Commissaire de police de la police nationale	54.4	44.7	17.9
Conseiller orientation psychologue	86.3	84.3	77.7
Conseillers principaux d'éducation	69.9	72.6	65.7
Directeurs de recherche du CNRS	29.7	29.4	21.8
Élèves d'instituts régionaux d'administration publique	50.7	44.8	52.6
Ingénieur de l'industrie et des mines	40.8	48.1	25.6
Ingénieur d'études et de fabrications de la Défense	24.5	31.5	10.1
Ingénieur des travaux publics de État service de Équipement	28.0	34.0	19.8
Ingénieur des travaux ruraux	47.3	46.3	28.1
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	31.4	33.7	28.5
Ingénieurs études du ministère de Éducation nationale	38.2	41.2	47.5
Personnel de catégorie A des services déconcentré DGI	49.3	53.0	42.9
Personnel de catégorie A des services déconcentrés du Trésor	52.5	48.9	43.4
Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré	51.8	49.2	48.8
Professeurs certifiés et assimilés	58.4	60.1	62.7
Professeurs des écoles	82.2	84.0	80.4
Ensemble des corps de catégorie A	56,1	68,4	58.4

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

Source : DGAFP, enquête auprès des directions du personnel. Insee, exploitation des fichiers de paie.

1.2. Mais au-delà du « plafond de verre », les femmes demeurent minoritaires

1.2.1. Des difficultés persistent pour l'accès à l'encadrement supérieur

Dans la fonction publique de l'État, le niveau hiérarchique est un élément de différenciation majeur qui atteste de la persistance de discriminations implicites à l'encontre des femmes. Comme dans les deux autres fonctions publiques et plus encore dans le secteur privé, la place des femmes décroît à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie et que le niveau de responsabilité est important. L'examen des trajectoires de carrière des femmes montre l'existence d'un « plafond de verre » auquel ces dernières se heurtent et qui se situe généralement au seuil des postes à responsabilité.

Ce plafond de verre se manifeste par une stagnation des femmes dans les viviers de proximité. En effet, celles-ci ne parviennent pas à se hisser dans des proportions équivalentes à celles des hommes aux postes de l'encadrement supérieur. Ainsi, si les femmes occupent 43 % des emplois de catégorie A hors enseignants, elles ne représentent plus que 34 % des cadres supérieurs (catégorie A+) qui constituent le vivier de la haute fonction publique.

Tableau 1-5 Part de femmes dans les effectifs civils hors enseignants de la fonction publique d'État, par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2004

	Effectifs civils, hors enseignants	Part de femmes
Catégorie A, dont	266 969	43,1
A+	43 116	33,5
Autres A	223 853	45,0
Catégorie B	314 356	58,3
Catégorie C	667 957	51,5
Catégorie indéterminée	29 425	56,5
Total	1 278 707	51,5

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champ : hors emplois aidés (CES, CEC, emplois jeunes), militaires et volontaires militaires, hors enseignants.

La répartition des hommes et des femmes au sein des différents grades d'un même corps illustre également cette tendance : la proportion de femmes baisse lorsque le grade augmente. A titre d'exemple, les femmes représentent 56 % des attachés d'administration centrale (catégorie A), 53 % des attachés principaux de deuxième classe et 39 % des attachés principaux de première classe. Sur les emplois d'administrateur civil, corps de catégorie A+, la part de femmes n'est plus que de 30 %. Elle passe à 23 % pour les administrateurs hors classe. Ce constat est identique pour les attachés et les administrateurs de l'Insee : les femmes représentent 44 % des effectifs des attachés mais 22 % des administrateurs hors classe.

Tableau 1-6 Proportion de femmes par grade des attachés d'administration centrale, des attachés de l'Insee et des attachés d'administration scolaire et universitaire ainsi que des administrateurs civils et des administrateurs de l'Insee, au 31 décembre 2004

	Attaché d'administration centrale	Attaché de l'Insee	Attaché d'administration scolaire et universitaire
Niveau attaché	55,7	44,0	65,9
Niveau attaché principal 2 ^{ème} classe	52,8	47,0	64,8
Niveau attaché principal 1 ^{ère} classe	38,9	31,7	58,1

	Catégorie A+	
	Administrateur civil	Administrateur Insee
Niveau administrateur	30,2	28,1
Niveau administrateur hors classe	22,9	22,2

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champs : hors emplois aidés (CES, CEC et emplois jeunes).

Dans le corps des attachés, l'examen de passage au grade d'attaché principal de 2^{ème} classe se fait entre le 4^{ème} et le 9^{ème} échelon. Or on constate que la proportion de femmes de niveau attaché augmente entre le 7^{ème} et le 11^{ème} échelon. Il est donc probable qu'une partie d'entre elles n'a pas eu l'opportunité de passer l'examen en temps voulu. Ces femmes se retrouvent alors dans les échelons supérieurs du premier grade avec une possibilité d'avancement limitée ou nulle.

Tableau 1-7 Répartition des attachés d'administration centrale par échelons et proportion de femmes au 31 décembre 2004

Échelons	Effectif total	% de femmes
02	189	56,1
03	370	53,2
04	337	45,1
05	256	48,8
06	200	50,0
07	314	63,4
08	468	63,2
09	362	60,5
10	367	63,2
11	410	58,5
12	431	45,5
Total	3 704	55,7

DGAFF, bureau de statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champs : hors emplois aidés (CES, CEC et emplois jeunes).

De même, à corps et grade équivalents, les femmes sont plus âgées : 56 % des femmes attachées d'administration centrale sont âgées d'au moins 45 ans contre 48 % des hommes. Les femmes « vieillissent » sur les postes d'attachés parce qu'elles n'accèdent pas au grade supérieur. L'une des explications tient notamment au fait que dans la tranche d'âge comprise entre 30 et 40 ans l'implication des femmes dans leur vie familiale ralentit l'avancement de leur carrière. Cette tranche d'âge correspond généralement à l'accès aux échelons qui permettent de bénéficier d'un changement de grade.

Tableau 1-8 Répartition des attachés d'administration centrale par tranches d'âges et proportion de femmes au 31 décembre 2004

	Effectif total	% de femmes
20-24 ans	28	71,4
25-29 ans	448	53,3
30-34 ans	541	47,7
35-39 ans	375	50,9
40-44 ans	375	54,1
45-49 ans	507	58,4
50-54 ans	708	59,2
55-59 ans	601	60,7
60 ans et plus	121	58,7
Total	3 704	55,7

DGAFF, bureau de statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

Champs : hors emplois aidés (CES, CEC et emplois jeunes).

Dans les corps de magistrats (catégorie A+), plus de la moitié des effectifs sont des femmes en 2004 (55 %) contre 48 % 10 ans plus tôt. Toutefois, elles restent proportionnellement plus nombreuses au second grade (67 %) qu'au premier grade (52 %) du corps.

1.2.2. Les femmes sont trop peu représentées aux postes de direction, malgré des progrès récents

La part des femmes aux postes de direction est faible, mais progresse lentement de 13 % en 2002 à 15 % fin 2004. Les femmes sont deux fois plus nombreuses dans l'encadrement au niveau de l'administration centrale (23 %) que dans les emplois de l'encadrement des services déconcentrés (12 %). L'une des raisons majeures en est que l'accès aux emplois de direction déconcentrés est subordonné à l'accomplissement d'une mobilité géographique que les femmes, pour des motifs personnels, ne peuvent ou ne veulent réaliser. On constate toutefois que la part des femmes progresse même au sein des services déconcentrés. Elle passe cependant de 10 % fin 2002 à 12 % fin 2004.

Cette progression régulière de la présence des femmes est sensible pour les emplois de chefs de service, directeurs adjoints et sous-directeurs de 23 % en 2002 à 26 % en 2004 comme pour ceux de chefs de services déconcentrés (directeurs départementaux et régionaux, ou directeurs d'autres divisions territoriales des ministères) de 9 % en 2002 à 12 % en 2004. La tendance est inversée dans les emplois à la décision du Gouvernement, notamment les emplois de directeurs d'administration centrale.

Tableau 1-9 Part des femmes dans les emplois de direction de 2002 à 2004

Emplois de direction et inspection	Effectifs au 31/12/2002			Effectifs au 31/12/2003			Effectifs au 31/12/2004		
	Femmes	Total	%F	Femmes	Total	%F	Femmes	Total	%F
Emplois à la décision du gouvernement									
Directeurs d'administration centrale et assimilés	35	188	19	26	185	14	24	208	12
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	17	174	10	21	179	12	19	180	11
Préfets	6	118	5	6	119	5	7	128	5
Recteurs	8	31	26	7	31	23	7	31	23
Sous-total	66	511	13	60	514	12	57	547	10
Autres emplois des administrations									
Chefs de service, directeurs-adjoints, sous-directeurs	179	785	23	192	795	24	206	792	26
Chefs de services d'inspection générale	2	20	10	2	21	10	4	23	17
Trésoriers payeurs généraux	7	107	7	9	109	8	10	110	9
Chefs de services déconcentrés	181	1953	9	231	2062	11	255	2101	12
Sous-total	369	2 865	13	434	2 987	15	475	3 026	16
Emplois de direction de juridictions									
Dirigeants des juridictions nationales	3	33	9	3	34	9	4	32	13
Dirigeants des juridictions judiciaires territoriales	64	420	15	60	427	14	62	431	14
Présidents de TA et CAA	2	39	5	5	39	13	6	40	15
Présidents de chambres régionales des comptes	3	26	12	3	27	11	3	27	11
Sous-total	72	518	14	71	527	13	75	530	14
Sous-total des emplois centraux	219	1 026	21	223	1 035	22	238	1 055	23
Sous-total des emplois déconcentrés	288	2 868	10	342	2 993	11	369	3 048	12
Total	507	3 894	13	565	4 028	14	607	4 103	15

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

Source : Enquête auprès des directions du personnel

Pour apprécier les possibilités de féminisation des emplois supérieurs, il convient de connaître la part de femmes dans les « potentiels promouvables » et dans les « viviers de nomination ». Les potentiels promouvables sont constitués par les corps ayant vocation à accéder aux emplois supérieurs, dont une partie des agents ne réunit pas encore les conditions (d'âge, de grade, d'expérience) pour être nommée aux emplois supérieurs et ne fait donc pas encore partie du vivier. Les viviers de nomination sont quant à eux composés des fonctionnaires qui réunissent les conditions d'ancienneté et de grade requises dans les corps ayant vocation à l'accès aux emplois supérieurs.

Sous cet angle d'analyse, les femmes représentent plus du tiers des potentiels et le quart des viviers fin 2003. Pour autant, les femmes ne représentent que 17% des personnes nommées en 2004. Plus précisément, pour les emplois d'administration centrale, le potentiel est constitué de 40 % de femmes, les viviers de 33 % et les nominations de 24%. Pour l'encadrement déconcentré, l'écart va du simple au double : on compte 36 % de femmes dans les potentiels, 24 % dans les viviers, 15 % dans les nominations en 2004. En dehors des recteurs il n'y a pas d'emplois pour lesquels les nominations soient au niveau de la présence des femmes dans les viviers.

En tendance, la part des femmes dans les potentiels promouvables et les viviers augmente légèrement et laisse augurer potentiellement d'une plus forte féminisation des postes de direction dans les années à venir. Pour la quasi-totalité des emplois, la part de femmes dans les viviers s'est ainsi accrue entre 2001 et 2003 de 29 % à 32 % pour l'encadrement central et de 22 % à 24 % pour l'encadrement déconcentré.

Pour certains emplois comme ceux de préfet et d'ambassadeur, la part de femmes dans les potentiels comme les viviers augmente, mais demeure cependant à des niveaux très faibles. A l'avenir, il sera difficile de trouver des femmes pour pourvoir ces emplois à critères de sélection inchangés.

Les recteurs constituent une exception dans la mesure où la part de femmes en emploi est supérieure à celle du vivier des professeurs d'université. Pour les trésoriers payeurs généraux, le potentiel est largement ouvert aux femmes (43 % en 2003). Le vivier l'est aussi (27 %), mais la part des femmes dans les nominations et les emplois est restée faible.

Pour les 2 101 autres chefs de services déconcentrés, 37 % des agents du potentiel promouvable sont des femmes fin 2003 ; le vivier en compte 24 %, cependant que les nominations de femmes restent peu nombreuses : 15 % en 2004.

Les 792 emplois de sous-directeurs, directeurs adjoints, chefs de service ou directeurs de projet (de niveau analogue) en administration centrale sont les seuls pour lesquels la tendance au rattrapage est franchement engagée par le niveau des nominations qui avoisine celui du vivier. La part élevée des femmes dans le potentiel et dans le vivier permet d'anticiper une représentation plus importante et plus équilibrée dans ces emplois pour les années à venir.

Les 208 emplois de directeur d'administration centrale à la décision du Gouvernement sont le plus souvent attribués à des anciens sous-directeurs, directeurs adjoints et chefs de service ou encore à des hauts fonctionnaires issus des grands corps de l'État ou des inspections générales. Ce vivier théorique, sans caractère obligatoire, comprend 24 % de femmes fin 2003, alors que la part de femmes directrices a diminué pour s'établir à 12 % à la fin de l'année 2004.

Pour l'ensemble des 530 emplois dirigeants des juridictions, la part de femmes est la même en 2004 qu'en 2002, bien qu'elle ait augmenté dans les potentiels et les viviers. La part la plus importante de ces emplois est constituée des dirigeants de juridictions judiciaires territoriales. Les présidents et procureurs de tribunaux de grande instance et des cours d'appel représentent 431 emplois en 2004, dont 62 femmes, pour 64 en 2002. Les parts des femmes dans les potentiels et les viviers ont progressé sans que cette tendance ait eu d'impact sur la féminisation des emplois de direction de juridiction.

Tableau 1-10 Pourcentage de femmes dans les potentiels, viviers, et nominations

Emplois de direction et inspection	Potentiels au 31/12			Viviers au 31/12			Nominations pendant l'année		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2002	2003	2004
Emplois à la décision du gouvernement									
Directeurs d'administration centrale et assimilés	37	39	39	22	22	24	19	19	12
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	15	16	17	7	8	12	9	11	13
Préfets	13	14	15	9	8	10	3	3	4
Recteurs	17	18	18	17	18	18	27	29	14
Sous-total	33	35	35	17	18	18	12	12	11
Autres emplois des administrations									
Chefs de service, directeurs-adjoints, sous-directeurs	37	39	40	28	33	33	27	30	27
Chefs de services d'inspection générale	23	23	17	21	21	15	0	0	20
Trésoriers payeurs généraux	42	42	43	26	27	27	0	20	18
Chefs de services déconcentrés	36	36	37	24	26	24	10	15	15
Sous-total	37	38	39	26	29	29	16	19	19
Emplois de direction de juridictions									
Dirigeants des juridictions nationales	48	49	50	18	18	19	22	0	0
Dirigeants des juridictions judiciaires territoriales	51	51	53	39	42	46	17	8	19
Présidents de TA et CAA	29	30	30	18	20	21	0	40	11
Présidents de chambres régionales des comptes	17	18	13	15	16	16	0	0	0
Sous-total	45	46	47	36	39	43	17	10	18
Sous-total des emplois centraux	37	39	40	29	32	33	24	27	24
Sous-total des emplois déconcentrés	33	34	36	22	25	24	11	13	15
Total	33	35	36	22	25	25	15	17	17

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

Source : Enquête auprès des directions du personnel

2. Favoriser l'égalité professionnelle

2.1. Les actions interministérielles et les mesures statutaires

La promotion de l'égalité professionnelle a mobilisé toute une gamme d'instruments nouveaux dont la montée en charge commence à porter ses fruits. Qu'il s'agisse de mesures de coordination interministérielle, d'adaptation statutaire, de réforme des structures administratives ou d'initiatives de gestion au niveau des ministères, le gouvernement s'est efforcé de faire preuve au cours de ces dernières années d'une cohérence d'action pour favoriser l'égalité effective entre les sexes dans l'emploi public.

2.1.1. Un nouvel élan pour la coordination interministérielle

La sensibilisation des responsables publics au thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été engagée dans la fonction publique de l'État depuis plusieurs années déjà. L'enjeu n'est pas nouveau et a fait l'objet d'une série de mesures concrètes qui portent sur tous les aspects de l'égalité professionnelle : le recrutement, la formation, l'avancement, les conditions de travail et de rémunérations. Au-delà, c'est une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle qui est recherchée dans la fonction publique de l'État.

Comme dans toutes les composantes du secteur public, une égalité effective entre les hommes et les femmes ne sera pas atteinte par des mesures de quotas ou de discrimination positive en faveur de ces dernières, dont la mise en œuvre se heurterait aux principes constitutionnels. Seul un ensemble d'actions visant à lever, l'un après l'autre, les freins objectifs à l'égalité professionnelle sera en mesure d'atteindre cet objectif. Plusieurs types d'actions de ce type ont d'ores et déjà été conduites au niveau interministériel depuis plus de cinq ans.

C'est ainsi que, par une circulaire en date du 6 mars 2000, le Premier Ministre avait demandé aux ministères de préparer des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État. Ces plans ministériels, élaborés en 2000-2001, déterminent, ministère par ministère, des taux de féminisation à atteindre pour chaque catégorie d'emplois et de fonctions de direction et d'encadrement. Ces taux sont fixés en tenant compte de la représentation des femmes dans les corps ou emplois qui en constituent le « vivier ».

Le 29 mars 2004, le ministre chargé de la fonction publique a signé trois circulaires pour donner un nouvel élan à ce dispositif. Ces dernières demandaient que soit systématiquement établi un bilan des plans ministériels arrivant à terme au regard des objectifs fixés, un bilan d'étape dans les ministères où les plans étaient en cours de réalisation, ou un état des lieux dans les ministères n'ayant pas élaboré de plan.

L'objectif de ces plans est de responsabiliser tous les ministères dans la démarche de l'égalité entre les femmes et les hommes au travers d'un engagement sur des objectifs qui tiennent compte de la représentation des femmes dans les « viviers ». Le nouvel élan donné en 2004 fixe des objectifs non seulement quantitatifs mais également qualitatifs, qui mettent particulièrement l'accent sur les moyens mis en œuvre pour atteindre ces objectifs.

Malgré cette relance, certains ministères n'ont toujours pas renouvelé leur plan à la date de la rédaction du présent rapport. C'est pourquoi la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), dans son rôle de pilotage interministériel des ressources humaines, s'attachera-t-elle à l'avenir à assurer un suivi plus fin et plus systématique de ces plans et à offrir son concours et son expertise aux fins d'actualisation et de mise en œuvre de ces documents.

La DGAFP poursuit également l'animation du réseau des coordonnateurs égalité hommes-femmes. Créé par circulaire FP/3 n° 8231 du 5 décembre 2000⁸, qui invite chaque ministère à procéder à la désignation d'un coordonnateur de toutes les questions relatives à la place des femmes en leur sein. Ce réseau est un lieu privilégié d'échange entre les administrations sur toutes les problématiques relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les coordonnateurs jouent, au sein de chaque ministère intéressé, un rôle d'animation des différents services concernés par l'égalité entre les sexes au sein de leur ministère. Ce dispositif, aujourd'hui solidement ancré dans la vie des services, favorise également les échanges d'expériences et de bonnes pratiques entre les administrations. Ces réunions ont également vocation à préparer des propositions d'actions pour l'avenir en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. Le réseau des coordonnateurs ministériels se réunit au moins deux fois par an.

2.1.2. Diverses adaptations statutaires contre les discriminations implicites

La mise en œuvre de politiques volontaristes concerne également la levée des obstacles statutaires aux inégalités entre les femmes et les hommes. Certes, le statut des fonctionnaires est un corpus de règles neutre au regard du sexe des agents qu'il régit. L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dispose ainsi, conformément au principe d'égalité, de valeur constitutionnelle, qu' « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

Toutefois, une inégalité de situation entre les hommes et les femmes peut résulter de dispositions neutres en apparence, mais qui ne prennent pas suffisamment en compte les particularités des conditions de travail et les contraintes spécifiques de cette dernière catégorie d'agents. Aussi l'adaptation des règles statutaires a-t-elle constitué au cours de ces dernières années un axe d'effort important. Pour l'essentiel, les modifications adoptées se sont fondues dans des chantiers de plus grande ampleur, qui dépassent le strict cadre de l'égalité professionnelle.

C'est le cas des mesures mises en œuvre dans le cadre des deux protocoles d'accords signés le 25 janvier 2006, qui ont vocation à s'appliquer à tous les fonctionnaires, mais qui permettront également de mieux prendre en compte les spécificités des déroulements de carrière féminins et de rééquilibrer les règles statutaires en faveur d'une plus grande égalité entre les hommes et les femmes (cf. la partie III-C du cahier « trois fonctions publiques »).

Un certain nombre de verrous contenus dans les statuts particuliers des fonctionnaires ont également pu être levés à la faveur de modifications récentes des textes. Le décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 portant statut des attachés d'administration de l'État, dont l'application concerne les corps de catégorie A « type » non enseignant, améliore les possibilités de déroulement de carrière au sein des corps concernés, tant par la fusion des grades d'avancement pour les corps dans lesquels deux grades d'avancement ont été maintenus, que par l'adaptation des proportions et conditions d'accès au grade supérieur.

⁸ Circulaire ayant pour objet la collecte d'éléments d'information quantitative et qualitative afin de mieux connaître la situation respective des femmes et des hommes dans l'administration.

La suppression de la condition butoir pour se présenter à l'examen du principalat permet de ne pas pénaliser les attachés qui ont connu une interruption de carrière pour des raisons personnelles ou familiales. Ces nouvelles dispositions permettent d'éliminer des verrous statutaires qui pénalisent notamment davantage les femmes que les hommes.

Le décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État du congé de présence parentale vise quant à lui à introduire dans les règles statutaires la possibilité pour les pères et mères d'assurer une présence soutenue auprès d'un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap présentent une particulière gravité et exigent des soins contraignants. Ce texte fait en particulier du congé de présence parentale une modalité de la position d'activité et non une position statutaire spécifique, offrant aux agents des conditions normales d'avancement, ce qui n'était pas le cas auparavant. Le texte adopté offre d'autre part toutes les garanties d'un déroulement de carrière normal et facilite la reprise d'activité nonobstant l'interruption de service dans la mesure où le fonctionnaire reste affecté dans son emploi durant toute la période du congé.

Ce dispositif est entré en vigueur dans la fonction publique territoriale depuis le 21 août 2006 (Décret n° 2006-1022 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale). Il sera étendu à la fonction publique hospitalière très prochainement. Les femmes étant les premières bénéficiaires de ce congé, ces mesures leur permettront de concilier plus aisément, dans des contextes personnels parfois difficiles, leurs obligations personnelles et leur carrière.

2.2. De nouveaux outils de management en faveur de l'égalité professionnelle

2.2.1. Les mesures en faveur de l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur

A côté du chantier de rénovation statutaire, des mesures touchant aux structures administratives et aux organisations permettent également de donner une plus grande efficacité aux actions entreprises en faveur des femmes dans leur environnement professionnel.

C'est le cas de la création, déjà évoquée, d'un réseau de coordonnateurs pour l'égalité hommes – femmes, qui a favorisé l'émergence d'un interlocuteur commun au sein de chaque département ministériel et une mise en cohérence des actions entreprises dans chacun d'entre eux. La création de cette structure depuis 2000 a, dans de nombreux ministères, bien souvent permis de donner à la problématique de l'égalité professionnelle un relief qu'elle n'avait pas auparavant, notamment auprès des directeurs d'administration centrale qui n'y avaient pas été sensibilisés.

Le positionnement de ces structures est essentiel : leur influence croît à mesure qu'elles sont situées auprès de services stratégiques des ministères et du niveau décisionnel. C'est pourquoi la DGAFP recommande aux responsables des ressources humaines de placer ces cellules sous leur autorité directe, ou de les repositionner si leur place dans l'organigramme des ministères ne leur confère pas une visibilité suffisante.

Cette problématique du niveau hiérarchique pertinent pour traiter de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes se pose à tous les niveaux et est en passe de trouver une expression inédite avec la création du Secrétariat général de l'administration (SGA). Le décret n° 2006-458 du 21 avril 2006 portant création du SGA permettra de placer à un niveau stratégique un service compétent dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes. Sous l'autorité du Premier ministre, ce secrétariat veillera notamment « à ce que les conditions de recrutement et d'emploi de ces agents contribuent à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi qu'à la lutte contre toute autre discrimination ».

L'attribution au SGA d'une compétence dans ce domaine témoigne de la volonté du gouvernement de faire de l'égalité entre les hommes et les femmes une problématique centrale de la gestion de l'encadrement supérieur de la fonction publique, dont cette nouvelle instance sera un pivot. Il reviendra en effet au secrétaire général de l'administration de préparer les orientations de la politique de gestion, en ce qui concerne notamment les carrières et les rémunérations, des hauts fonctionnaires, y compris des responsables nommés sur décision du gouvernement.

2.2.2. Des initiatives ministérielles cohérentes complètent ces dispositifs

Des mesures prises en gestion, à un niveau ministériel, contribuent à faire progresser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes grâce à une meilleure utilisation des moyens mis à la disposition des administrations. Il existe en effet des problématiques propres à certains métiers, départements ministériels ou niveaux de services qui incitent à ce que des actions spécifiques soient mises en œuvre en sus des initiatives menées pour l'ensemble de la fonction publique de l'État.

Il ne saurait être question de recenser dans ce rapport l'ensemble des « bonnes pratiques » à l'œuvre au sein de l'État et de ses démembrements. Le réseau des coordonnateurs « égalité homme femmes » établi pour le compte de la DGAFP, depuis plus de cinq ans désormais, une mise en commun de ces initiatives et facilite leur diffusion dans les services de l'État qui rencontrent des problématiques analogues. Sont évoquées ici, à titre illustratif, les initiatives conduites par le ministère de la défense et le ministère des affaires étrangères pour faciliter et accompagner la mobilité professionnelle de leurs personnels, notamment féminin, ainsi que les efforts du ministère de l'équipement qui fait preuve d'un grand volontarisme en ce domaine.

La mobilité au ministère de la défense

La professionnalisation des armées a justifié les efforts remarquables qui ont été entrepris au ministère de la défense afin de mieux prendre en compte la situation des femmes parmi les personnels civils et militaires. Un observatoire de la féminisation a été créé en 2001, pour analyser et étudier les questions liées à l'intégration des femmes. La collecte systématique de données statistiques sexuées permet, dans ce cadre, la mise à jour d'un tableau de bord sur la place des femmes dans le ministère.

Le second plan pluriannuel du ministère de la défense (2003-2006) a pour objectif d'augmenter la proportion de femmes aux postes de sous-direction, en s'appuyant sur les nominations à des emplois supérieurs « stratégiques » et en assurant un meilleur suivi des carrières, autour de parcours plus diversifiés et plus valorisants.

En outre, la gestion des ressources humaines au ministère de la défense fait traditionnellement face aux enjeux de l'organisation de la mobilité géographique des personnels militaires. Les difficultés en termes de préparation et d'accompagnement de la mobilité sont particulièrement fortes en ce qui concerne les personnels féminins. C'est pourquoi l'environnement familial des personnels militaires qui connaissent une mobilité géographique fait également l'objet d'un suivi particulier.

Le ministère de la défense a mis en place depuis septembre 2002 un dispositif d'accompagnement vers l'emploi des conjoint(e)s de militaires, en vue de faciliter leurs démarches de recherche d'emploi et d'atténuer les contraintes de la mobilité sur la vie des couples et des familles. Ce dispositif repose sur vingt quatre cellules d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC). Ces cellules, réparties sur l'ensemble du territoire, sont animées par des personnels spécialement formés à la mission d'accompagnement professionnel.

Les CAEC ont pour mission, en partenariat avec l'Agence nationale pour l'emploi, d'accompagner les conjoints dans leur recherche d'emploi sur le nouveau lieu d'affectation de la famille. Pour l'heure, les postes proposés relèvent principalement du secteur privé, mais des partenariats avec le secteur public sont en cours d'élaboration. Le bureau de l'accompagnement pour la reconversion, situé à Paris, s'occupe plus particulièrement des conjoints qui relèvent de la fonction publique.

Les initiatives du ministère des affaires étrangères

Le ministère des affaires étrangères rencontre des problématiques similaires, liées à la mobilité de ses agents au sein du réseau diplomatique et consulaire. S'appuyant sur des structures associatives, notamment l'association française des conjoints d'agents (AFCA), avec laquelle il vient de signer une convention pluriannuelle d'objectifs, ce département ministériel s'efforce de faciliter l'accompagnement des conjoints de ses agents. L'AFCA est un lieu d'accueil et d'écoute, ouvert à tous les conjoints d'agents, du secteur public comme du secteur privé, qui a vocation à faciliter et accompagner leur adaptation aux particularités de la vie diplomatique.

En matière d'emploi, la direction des ressources humaines tient compte, dans la mesure du possible, des demandes de postes doubles lors des affectations. Il est recommandé aux chefs de poste d'examiner en priorité, à compétences égales, les candidatures des conjoints à des emplois de recrutement local. Une quinzaine de pays, hors espace européen, ont conclu avec la France des accords bilatéraux pour l'emploi et la formation professionnelle des conjoints, afin de leur permettre une mise en relation plus aisée avec le marché du travail local.

Le ministère cofinance en outre quelques bourses de formation professionnelle destinées aux conjoints souhaitant adapter leur carrière aux fréquentes mutations des agents. S'agissant des retraites, la direction des ressources humaines informe l'agent avant son départ en poste de la possibilité d'utiliser le supplément familial, qui pallie l'absence de second revenu, pour prévoir une affiliation de son conjoint à une caisse de retraite complémentaire. Cette mesure permet d'éviter une rupture dans les cotisations des personnes qui doivent accompagner leurs conjoints dans leur mobilité.

Les actions coordonnées du ministère de l'équipement

Le ministère de l'équipement a de son côté beaucoup œuvré ces dernières années afin de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. D'abord en menant des études internes pour mieux connaître les réalités du ministère. Ainsi, une première étude consacrée au renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes, rédigée dès 1999, a permis d'établir un état des lieux de la situation des femmes dans ce ministère. Puis, une seconde étude consacrée aux freins à l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur a montré que la « technicité » des métiers de ce ministère créait un environnement inégalitaire qui ne pouvait être modifié que par une politique volontariste d'égalité professionnelle.

Après un premier plan pluriannuel 2000 – 2004, qui a notamment permis d'atteindre les objectifs chiffrés de 15% de femmes aux postes d'encadrement supérieur, le ministère de l'équipement a mis en place une concertation avec les organisations syndicales en vue d'élaborer un nouveau plan. Cette démarche a abouti à un « plan parité 2005-2007 ».

Le plan pluriannuel 2005-2007 a été élargi à tous les niveaux hiérarchiques du ministère et cible cinq pôles d'action : l'encadrement supérieur, l'amélioration de la connaissance de l'ensemble du ministère, une vigilance particulière sur la communication interne et externe du ministère, l'amélioration de l'accès à la formation et à l'information ainsi que le lancement d'actions ciblées. Cet exercice a été l'occasion de créer un poste de chargé de mission à temps plein consacré à la parité et à l'égalité professionnelle.

Le ministère de l'équipement est donc allé bien au-delà des prescriptions et incitations du ministère de la fonction publique dans ce domaine. Cette démarche volontariste du ministère, appuyée sur son second plan pluriannuel, repose désormais non plus sur un objectif chiffré d'accès à l'encadrement supérieur mais sur un objectif de parité lors des nominations, calculé à partir des viviers. Des actions de sensibilisation auprès du secrétaire général du ministère, ainsi qu'auprès des fonctionnaires stagiaires en formation en école d'application sont en cours de préparation. L'objectif est dorénavant de poursuivre ce travail de fond lancé depuis 1999 pour faire évoluer les mentalités.

Ce ministère a par ailleurs mis en place une gestion personnalisée des carrières, qui repose sur un système de suivi personnalisé et individualisé des cadres et vise à satisfaire les besoins des services tout en permettant à chacun de trouver un épanouissement personnel et professionnel. Chaque cadre bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel qui lui permet de dresser un bilan de ses compétences, de rappeler ses choix, ses contraintes, ses motivations, d'identifier des difficultés potentielles. Ces entretiens permettent de repérer des femmes à haut potentiel et de les faire bénéficier des mêmes opportunités de développement de carrière que les hommes. C'est également l'occasion de conseiller des choix de postes qui tiennent compte des contraintes personnelles et familiales.

La gestion du temps au ministère de l'intérieur

Dans le prolongement d'un colloque organisé le 8 mars 2006 au ministère de l'intérieur, le secrétaire général de ce ministère a demandé au centre d'études et de prospective (CEP) placé sous son autorité de faire réaliser une étude sur les pratiques horaires en relation avec la promotion des femmes dans l'encadrement supérieur de ce département ministériel (hors police). Un comité de pilotage a été mis en place par le CEP autour de M. Henri Hurand, préfet chargé de mission pour la promotion de l'égalité des chances et de Mme Chantal Jourdan, préfète de département.

L'objectif est double. Il s'agit, d'une part, d'améliorer les pratiques horaires de l'encadrement supérieur conformément à l'évolution de la législation et aux attentes de la société dans le cadre d'une réforme de l'État qui place efficacité et efficience au centre de l'action publique. L'enjeu est, d'autre part, de mieux apprécier la part réelle des pratiques horaires dans le difficile accès des femmes aux emplois supérieurs du Ministère de l'Intérieur et d'identifier les autres obstacles afin de lutter plus efficacement contre les discriminations de toutes natures dont elles font l'objet.

Le périmètre doublement restreint de cette étude (au ministère de l'intérieur et à la haute fonction publique au sein de ce ministère) se justifie par l'aspect régalien de ses missions qui renforce la spécificité de sa culture professionnelle restée très marquée par le poids des traditions.

Une des orientations actuelles du ministère de l'intérieur consisterait à mieux tirer parti des facultés offertes par l'alternance des deux types de carrière, l'une en administration centrale et l'autre en administration territoriale ; cette succession de différents cycles de vie professionnels permettrait de conjuguer plus harmonieusement accomplissement professionnel et épanouissement dans la vie personnelle.

L'étude ainsi commandée, qui s'appuiera sur un audit interne ainsi que sur une comparaison entre les ministères et au niveau européen, sera examinée avec attention en interministériel afin de tirer le meilleur parti des analyses et des préconisations qui en résulteront.

2.3. Les pistes de réflexion pour assurer une meilleure égalité des chances

2.3.1. Les limites des incitations positives

Les propositions avancées pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique doivent prendre en compte d'importantes contraintes juridiques et pratiques. Le recours aux quotas, sur le modèle des actions ou discriminations « positives » n'est pas envisageable dans le cadre constitutionnel actuel. Le droit français mais aussi européen font obstacle à la mise en place de quotas en matière de fonction publique.

En effet, le principe d'égalité, en matière d'accès à la fonction publique, est défini à l'article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 : « *Tous les citoyens étant égaux à ses yeux [la loi] sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents* ». Tel qu'interprété par le Conseil constitutionnel, cet article interdit la mise en œuvre de quotas sexués. La possibilité du recours aux quotas est ainsi cantonnée aux élections à des mandats et fonctions politiques, comme l'a rappelé le Conseil constitutionnel dans une décision de 2001 (2001-445 DC du 19 juin 2001).

Cet interdit doit être interprété strictement. Le Conseil constitutionnel, dans une décision récente prise à la suite du vote de la loi sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (2006-533 DC du 16 mars 2006), s'agissant de l'accès des femmes aux conseils d'administration et de surveillance des sociétés privées et des entreprises du secteur public, a clairement signifié l'impossibilité d'établir des quotas hors du domaine des élections politiques. Le conseil constitutionnel reconnaît ainsi que « *si la recherche d'un accès équilibré des femmes et des hommes aux responsabilités autres que les fonctions politiques électives n'est pas contraire aux exigences constitutionnelles* », elle ne saurait toutefois, sans les méconnaître, « *faire prévaloir la considération du sexe sur celle des capacités et de l'utilité commune* » et que, dès lors, la Constitution ne permet pas que la composition des organes dirigeants ou consultatifs des personnes morales de droit public ou privé « *soit régie par des règles contraignantes fondées sur le sexe des personnes* ».

Le juge communautaire a conforté, avec plus de nuance, cette interprétation du principe d'égalité en matière de fonction publique. La Cour de justice des communautés européennes a estimé dans son arrêt de principe CJCE, 17 octobre 1995, Kalanke contre Land de Brême, que la directive 76/207 CEE du Conseil relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes s'oppose à une réglementation nationale qui accorde automatiquement, à qualifications égales, une priorité aux candidats féminins. Le principe d'une discrimination systématique en faveur des femmes est donc censuré par le juge communautaire : « *Une réglementation nationale qui garantit la priorité absolue et inconditionnelle aux femmes lors d'une nomination ou d'une promotion va au-delà d'une promotion de l'égalité des chances et dépasse les limites de l'exception prévue à l'article 2§4 de la directive* » (CJCE, 17 octobre 1995, Kalanke contre Land de Brême). L'article 2 § 4 de la directive précise toutefois que celle-ci « *ne fait pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes* ». Pour autant, c'est avant tout une obligation de moyens et non de résultats qui est prônée.

Au total, ces jurisprudences interdisent la mise en œuvre de tout système contraignant imposant une proportion établie à l'avance dans le recrutement ou la représentation d'un sexe au sein de la fonction publique. Cette règle vaut quand bien même il s'agirait d'un système de quotas de nomination fondé non pas sur une règle de parité mais en référence aux viviers habituels de promotion. Seule une modification de la Constitution serait de nature à permettre la mise en œuvre d'une telle mesure.

D'autres obstacles existent par ailleurs à la mise en œuvre de dispositifs normés pour favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Il en est ainsi du principe de libre appréciation découlant de l'article 13 de la Constitution aux termes duquel « *le président de la République (...) nomme aux emplois civils et militaires de l'État* », et qui semble peu susceptible de faire l'objet de restrictions.

S'agissant de la problématique de l'accès des femmes à l'encadrement supérieur, le pouvoir discrétionnaire conféré au gouvernement dans l'affectation des plus hauts emplois de l'État « *à la décision du gouvernement* » aux termes de l'article 25 de la loi n° 84-16 (et de son décret d'application n° 85-779 du 24 juillet 1985) s'accommode mal de l'introduction de critères de sélection fondés sur le sexe de la personne. Cette restriction n'implique pas que le gouvernement n'opère pas ces choix en prenant en compte l'objectif d'une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes.

Toutefois, la liberté d'appréciation dont il dispose doit demeurer intacte compte tenu de la nature des emplois et des responsabilités qui sont ainsi pourvues. Rien ne fait cependant obstacle à ce que des objectifs chiffrés de nomination de femmes soient affichés, notamment pour les emplois à discrétion du gouvernement, comme le propose le Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieur des fonctions publiques dans son dernier rapport publié en 2005.

Il reste cependant que l'hypothèse d'une application de quotas à des « viviers » dont proviennent les personnes promues paraît difficilement envisageable en pratique. En effet, sur un plan strictement statutaire, il n'existe pas de viviers dont le périmètre est clairement identifié pour la catégorie des emplois supérieurs ou à la décision du gouvernement, à l'exception de certains postes au profil très particulier (recteurs).

Face à l'échec ou à l'impossibilité de politiques normatives, seules des actions incitatives et l'adossement de la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes à des pratiques modernisées de gestion des ressources humaines est aujourd'hui en mesure de favoriser l'égalité professionnelle entre les sexes. C'est dans cet esprit qu'a été conçue la création d'un secrétariat général du gouvernement et que s'élabore au quotidien les concepts et les outils de GRH publique au sein de la direction générale de l'administration et de la fonction publique.

2.3.2. Mieux mobiliser les outils existants

Le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a fait l'objet de nombreuses préconisations au cours de ces dernières années. Elles peuvent être regroupées en trois types de mesures : les mesures tendant à l'amélioration de l'environnement professionnel des femmes ; celles qui visent à favoriser leurs déroulements de carrière ; celles, enfin, qui portent sur l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur.

Parmi cette première catégorie de mesures, les « chartes du temps de travail » dont la généralisation est encouragée auprès de toutes les administrations, doivent favoriser une organisation du travail compatible avec les contraintes familiales des femmes. Leur mise en œuvre montre que l'adoption de quelques règles simples, telle l'interdiction d'organiser des réunions internes après 18 heures, peut déboucher sur des modes de fonctionnement différents mais plus efficaces et, surtout, qui n'obèrent les chances des femmes ayant des enfants à charge d'accéder à des postes dont les exigences sont fortes en termes de disponibilité et d'organisation du temps de travail.

Les pratiques constatées au sein des administrations montrent cependant qu'elles sont mises en œuvre avec une inégale rigueur, du moins lorsque les responsables administratifs n'ont pas purement et simplement renoncé à les adopter ou à en assurer la diffusion. Elles attestent des résistances au changement dans un milieu professionnel, où certaines représentations stéréotypées restent dominantes – confusion entre assiduité et disponibilité, présence et résultat.

C'est pourquoi, dans la liste des actions existantes et méritant des efforts supplémentaires, la mise en œuvre effective des chartes du temps et de l'ensemble des initiatives qui sont d'ores et déjà prises pour rationaliser l'agenda professionnel des agents publics de l'État, sera systématiquement privilégiée afin de donner toute leur efficacité à des mesures qui ont fait preuve de leur utilité dans le secteur privé ou dans certaines grandes administrations étrangères. Le réseau égalité hommes femmes animé par la DGAFP constituera à cet égard le lieu privilégié où ces actions seront formalisées et passées en revue à échéance régulière.

Concernant la mise en place de dispositifs de seconde carrière, ces derniers s'efforcent de mieux prendre en compte le « décrochage professionnel » que certaines femmes connaissent à des périodes souvent décisives de leur parcours professionnel, en raison de contraintes familiales, souvent liées à la naissance d'un enfant. Les actions entreprises en la matière visent à mieux organiser ces phases d'interruption professionnelle, pour mieux préparer leur retour dans l'emploi et l'amorce d'une seconde carrière.

Les supports de ces actions existent déjà, mais ils ne sont pas spécifiquement dévolus à la recherche d'une meilleure organisation des carrières des femmes, tels le bilan professionnel ou les entretiens individuels d'évaluation. Il s'agirait alors de mieux les orienter vers la prise en compte des problématiques spécifiques à l'organisation des carrières des femmes à la faveur, par exemple, d'actions de sensibilisation et de formation à l'attention des managers publics.

Ainsi, les bilans professionnels seront appelés à mieux prendre en compte les besoins de requalification des femmes et définir les formations qu'elles seront amenées à accomplir en vue de réorienter leurs carrières, compte tenu des contraintes qui sont les leurs et des besoins professionnels qu'elles expriment. Ces bilans professionnels devraient être systématisés avant ou pendant toute interruption de longue durée de la carrière professionnelle d'une femme pour préparer, le plus en amont possible, leur retour dans l'emploi.

Il conviendrait également de mieux sensibiliser les femmes souhaitant s'investir dans une seconde carrière à toutes les formes de promotion interne et d'accès aux responsabilités, par concours ou examen professionnel. Cette sensibilisation doit avoir pour objectif d'encourager les femmes à tenter leur chance et à limiter l'effet d'autocensure que les femmes s'imposent d'elle-même. Cette sensibilisation pourrait avoir lieu au cours du bilan professionnel, mais également lors des entretiens individuels d'évaluation.

Ces actions constituent le complément indispensable des mesures visant à organiser les interruptions professionnelles subies par les agents sans les pénaliser financièrement ou dans le déroulement de leur carrière professionnelle. Il en est ainsi de la réforme du congé de présence parentale, annoncée le 22 septembre 2005 lors de la conférence de la famille et introduite à l'article 40 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Concernant enfin l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur, la modernisation de la gestion de l'encadrement supérieur et le renforcement des objectifs de féminisation des emplois, au travers des plans pluriannuels notamment, doivent être poursuivis et renforcés. Au-delà, les actions de sensibilisation des directeurs d'administration centrale et des secrétaires généraux des ministères aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes doivent être systématisées.

En effet, ces opérations de sensibilisation sont déjà conduites, mais de manière trop épisodique et disparate pour qu'elles puissent déboucher sur des résultats structurés. Une manière utile de concentrer ces actions sera de les intégrer une fois par an, sous la forme de points thématiques, à l'agenda des séminaires des directeurs des ressources humaines qui rassemblent les DRH ministériels à l'initiative du directeur général de l'administration et de la fonction publique.

D'une manière générale, les plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur mis en œuvre depuis 2000 (cf. partie II/A, 1 du présent cahier), dont le bilan paraît contrasté, doivent faire aujourd'hui faire l'objet d'une relance vigoureuse et d'une réactualisation afin de préciser leurs objectifs et de renforcer le suivi et l'évaluation des actions mises en œuvre dans leur cadre.

Conclusion : quelques pistes de travail pour favoriser la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans la fonction publique de l'État

La promotion de l'égalité professionnelle entre les sexes dépend de politiques dont les effets ne peuvent se ressentir que sur le moyen et le long terme. Si tel n'est pas l'horizon de ce rapport, quelques orientations peuvent être néanmoins dessinées pour ce qui est des actions à mener prioritairement et dont les résultats pourront être tangibles à brève échéance.

Parmi les nombreux axes d'efforts qui sont actuellement explorés pour compléter et renforcer les dispositifs existants, l'accent sera plus particulièrement mis à court terme sur les initiatives suivantes :

- **Améliorer la connaissance des inégalités** : établir des comparaisons internationales sur les procédures engagées dans les grands pays de l'Union européenne et de l'OCDE en faveur de l'égalité professionnelle, afin de connaître les objectifs qu'ils se sont fixés, d'étudier les procédures mises en œuvre et de faire le bilan des actions entreprises.
- **Développer les formations à l'égalité** : prévoir dans le cadre de la scolarité aux Instituts régionaux d'administration et de l'École nationale d'administration un module de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Développer des modules de formation continue à l'attention de l'encadrement supérieur sur l'accès des femmes aux postes de direction, l'organisation du temps de travail et l'organisation des parcours professionnels.
- **Réaménager les mobilités pour tenir compte des contraintes rencontrées par les femmes** :
1) développer, via le réseau des coordonnateurs hommes – femmes, une réflexion sur la constitution de bassins de mobilités permettant d'organiser les mobilités au sein de mêmes secteurs géographiques et sur l'organisation du calendrier des mutations pour mieux tenir compte des contraintes familiales ;
2) réfléchir sur la possibilité, pour certains corps, de substituer à la mobilité géographique statutaire instantanée au moment de l'avancement des mobilités différées, des mobilités fonctionnelles dans la même zone géographique, ou la prise en compte de certaines expériences professionnelles ou de certaines formations.
- **Renforcer la place des femmes dans l'encadrement supérieur par une gestion personnalisée des carrières** : développer l'accompagnement individuel des cadres, sous la forme de tutorats ou par les moyens de la gestion individualisée des carrières (bilans professionnels, entretiens d'évaluation, actions de formation).
- **Encourager l'accès des femmes aux emplois de direction** : en liaison avec la création du secrétariat général de l'administration, expliciter complètement et préalablement les critères de choix de nomination aux emplois supérieurs et / ou afficher sur une période déterminée et par catégorie de postes des objectifs quantifiés de nominations de femmes aux emplois supérieurs, dont les emplois à la décision du gouvernement.

Troisième cahier : La fonction publique territoriale

Sommaire

1. LES FEMMES SONT MAJORITAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE MAIS ENCORE MINORITAIRES DANS L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR	59
1.1. Type d'employeur et temps de travail sont les principales variables	59
1.2. Leur représentation varie selon les filières	60
1.3. Leur représentation varie selon leur niveau hiérarchique	61
1.4. Les femmes sont sur représentées parmi les agents non titulaires	64
1.5. Le salaire des femmes dans la fonction publique territoriale	64
2. LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE VOLONTARISTE POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES	65
2.1. Les actions récentes menées pour améliorer la situation des femmes dans la fonction publique territoriale	65
2.2. Les actions significatives menées par des collectivités territoriales en faveur de l'égalité homme/femme	67
CONCLUSION : PERSPECTIVES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	68

1. Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique territoriale mais encore minoritaires dans l'encadrement supérieur

1.1. Type d'employeur et temps de travail sont les principales variables

Le taux de féminisation dans la fonction publique territoriale est élevé⁹ : 59 % des agents couverts par le champ des bilans sociaux établis en 2003 sont des femmes. Ce taux reste très proche de celui de 2001, qui était de 59,3 %. Sur un champ un peu différent, défini par une enquête de l'Insee au 31 décembre 2004 pour permettre la comparaison avec les autres fonctions publiques, ce taux est de 60,7 % et reste stable par rapport à 2001 où les femmes représentaient 60,5 % des agents.

La part des femmes est nettement plus élevée pour les personnels non titulaires sur emploi permanent puisqu'elle atteint 69 % contre 57 % pour les titulaires et les stagiaires, et près de 98 % pour les assistants maternels.

Les conseils généraux connaissent le taux de féminisation le plus élevé de la fonction publique territoriale parmi les agents titulaires (plus des trois-quarts), tandis que les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) comportent le plus faible (2,2 %). Parmi le personnel des communautés urbaines et des communautés d'agglomération, les femmes sont minoritaires.

Pour les agents non titulaires, c'est dans les communes et établissements communaux de moins de 1000 habitants et dans les communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 habitants que la part des femmes est la plus élevée. C'est aussi dans ces structures que les emplois secondaires sont les plus développés.

Au total, la part des femmes représente 60 % des effectifs totaux dans les collectivités territoriales. Elle est cependant très variable selon les types d'emplois occupés. L'observatoire de l'emploi public de la fonction publique territoriale distingue dans son rapport pour 2004-2005 les emplois publics principaux des emplois publics secondaires, qui correspondent à des contraintes statistiques. En effet, certaines personnes occupent plus d'un seul emploi dans la fonction publique territoriale. Il est en effet possible pour un agent d'une collectivité territoriale d'exercer une seconde activité dans une autre collectivité, voire dans une autre fonction publique ou dans le secteur privé. L'un est l'emploi principal, en principe celui qui occupe l'essentiel du temps de la personne, l'autre, ou les autres, sont des emplois secondaires.

Tableau 1-1 Proportion de femmes selon le type d'emplois et le temps de travail au 31 décembre 2004

	Proportion de femmes
Emplois principaux à temps plein	52 %
Emplois principaux à temps partiel	86 %
Emplois secondaires à temps partiel	69 %

DGCL-DSEL (département des statistiques et des études locales)

Source : Insee, enquête sur les personnels des collectivités territoriales.

⁹ « L'emploi dans les collectivités locales au 31 décembre 2003 », *Insee première*, juillet 2005.

1.2. Leur représentation varie selon les filières

Comme pour l'ensemble de la fonction publique, le taux de féminisation global des emplois est principalement déterminé par la spécificité de ses filières. En effet, les filières et cadres d'emplois de la fonction publique territoriale sont fortement typés du point de vue de leur féminisation.

Ainsi, les assistants maternels sont pour 98 % des assistantes maternelles. Les filières sociales et médico-sociales sont féminisées à 96 % alors qu'elles ne représentent que 14% des effectifs de la fonction publique territoriale. La filière administrative (24 % des effectifs) comprend quant à elle 84 % de femmes.

A l'inverse, la filière technique qui emploie près de la moitié des agents territoriaux est nettement moins féminisée puisqu'elle ne comprend que 39 % de femme parmi ses effectifs. Par ailleurs, les emplois des filières incendie et secours, police ou sportive sont occupés principalement par des hommes.

Tableau 1-2 Féminisation des filières au 31 décembre 2003

Filière	Taux de femmes (%)	Poids de la filière dans la FPT
Administratif	83,5	23,4%
Culturel	59,9	4,5%
Médico-technique	71,6	0,2%
Sociale	96,6	10,2%
Animation	69,7	5,6%
Médico-sociale	95,6	4,7%
Police	18,0	1,4%
Incendie et secours	2,2	2,9%
Sportive	25,9	1,2%
Technique	39,1	44,6%
Autres cas hors filière	64,4	1,3%

Source : CNFPT-DGCL, Bilans sociaux au 31.12.2003

Cette polarisation se retrouve dans les cadres d'emplois. Si le cadre d'emplois des agents d'entretien, le plus important de la fonction publique territoriale, ainsi que celui des attachés, sont proches du taux moyen de féminisation, d'autres cadres d'emplois connaissent une plus grande « spécialisation ». Le cadre d'emplois des agents administratifs est féminisé à hauteur de 88 % de ses effectifs ; les agents techniques à 16 % seulement. Cette « spécialisation » par cadres d'emplois se retrouve de façon très nette pour les métiers de sages-femmes et de puéricultrices, qui sont presque exclusivement occupés par des femmes tandis que le métier de sapeurs pompiers professionnels est presque exclusivement masculin.

Les statistiques des lauréats des concours de la fonction publique territoriale permettent aussi de mieux appréhender la féminisation de l'emploi territorial. Ainsi, sur les 32 concours et examens professionnels organisés par le Conseil national de la fonction publique territoriale en 2003, on dénombre 5 823 femmes et 5 069 hommes¹⁰ parmi les lauréats.

En 2004, les proportions sont les mêmes pour les 13 concours et les 5 examens professionnels organisés, avec 5 968 lauréates et 5 613 lauréats. Les statistiques des lauréats de concours confirment cette inégale répartition des femmes selon les filières. Les femmes sont majoritaires dans la filière culturelle (attaché de conservation, assistant de conservation, assistant d'administration artistique) et dans la filière administrative. Les hommes sont majoritaires dans les filières technique, sportive, et police (technicien supérieur et supérieur chef, contrôleur principal de travaux, ingénieur en chef de 1^{ère} catégorie, conseiller des activités physiques et sportives et éducateur des APS, chef de police municipale). Seuls deux cadres d'emplois enregistrent des lauréats quasiment à parité aussi bien en 2003 qu'en 2004 : administrateur territorial et ingénieur subdivisionnaire.

¹⁰ Rapport « Liberté Inégalité, Fraternité. Intégrer l'égalité professionnelle femmes hommes dans la fonction publique territoriale », adopté lors de la séance plénière du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 21 décembre 2005.

Tableau 1-3 Part des femmes et des hommes dans les statistiques des concours et examens en 2000

Concours	Sexe des lauréats								
	Externe		Interne		3 ^{ème} concours		Total		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total
Administrateur	16	11	12	15	4	2	32	28	60
Attaché	1 049	547	632	280	126	71	1 807	898	2 705
Ingénieur en chef	En cours								
Ingénieur	575	535	15	96			590	631	1 221
Technicien supérieur	577	1 022	44	231	33	125	654	1 378	2 032
Conservateur du patrimoine							0	0	0
Conservateur des bibliothèques	12	2	3	4			15	6	21
Bibliothécaire	167	40	83	20			250	60	310
Assistant qualifié de conservation du patrimoine	391	76	224	84	120	38	735	198	933
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	3	4	0	1			3	5	8
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	665	459	72	54	16	28	753	541	1 294
Éducateur des APS	305	546	90	246			395	792	1 187
Chef de service de police municipale	26	43	7	92			33	135	168
Totaux	3 786	3 285	1 182	1 123	299	264	5 267	4 672	9 939

Sources : CNFPT

1.3. Leur représentation varie également selon leur niveau hiérarchique

Le taux de femmes varie fortement en fonction du niveau hiérarchique. Les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories de la fonction publique territoriale. Elles occupent 54 % des postes de catégorie A, 64 % des postes de catégorie B et 61 % des postes de catégorie C. Le poids prépondérant de la catégorie C dans l'ensemble de la fonction publique territoriale (78 % de l'effectif total) explique que la part de femmes dans l'ensemble de la fonction publique territoriale soit si proche du taux de féminisation de la catégorie C.

1.3.1. La place des femmes dans la catégorie C

On observe un taux de féminisation important dans les cadres d'emplois de catégorie C ouverts au recrutement par voie directe. Ainsi, 61 % des agents titulaires de ces cadres d'emplois et 75 % des agents non titulaires occupant ces emplois¹¹ sont des femmes, un taux sensiblement plus important que dans l'ensemble de la fonction publique territoriale (59 % en 2001 et en 2003) et 74 % pour les non titulaires en 2001.

Sur l'ensemble de la catégorie C, les femmes sont majoritaires dans la filière administrative (89 % des agents administratifs titulaires et 87 % des agents administratifs non titulaires). Dans la filière technique, elles représentent 59 % des agents d'entretien titulaires et 75 % des agents d'entretien non titulaires. Dans la filière sociale, 98 % des agents sociaux titulaires et 94 % des agents sociaux non titulaires sont des femmes. Dans la filière médico-sociale, 79 % des aides médico-techniques titulaires sont des femmes.

Les femmes sont aussi très présentes dans la filière animation où elles représentent 73 % des agents d'animation titulaires et 73 % des agents d'animation non titulaires. Il en est de même dans la filière culturelle où elles représentent 70 % des agents du patrimoine titulaires et 72 % des agents du patrimoine non titulaires.

¹¹ Cadres d'emplois de la catégorie C ouverts au recrutement par voie directe, avril 2004, Observatoire de la fonction publique territoriale.

1.3.2. Les femmes et l'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale

Une enquête a été réalisée par l'Observatoire de la fonction publique territoriale auprès de 568 collectivités d'avril 2004 à juillet 2004 sous forme de questionnaires¹². Les collectivités devaient renseigner deux tableaux. Le premier tableau indique pour les emplois fonctionnels de la collectivité les coordonnées de l'agent, son sexe, sa date de naissance, son statut, son grade, son secteur d'activité et si l'agent a été nommé à cette fonction en 2003. Le deuxième tableau concerne tous les agents de la collectivité (hors emplois fonctionnels) appartenant ou étant recrutés en référence au cadre d'emplois des administrateurs ou des ingénieurs en chef et indique les coordonnées de l'agent, son sexe, sa date de naissance, son statut, son grade, son secteur d'activité et si l'agent a été nommé à cette fonction en 2003.

Le taux de réponse a été très élevé : 92 % des collectivités interrogées ont répondu. Cette enquête a été menée auprès de conseils régionaux et conseils généraux, de communes de plus de 40 000 habitants, de communautés d'agglomérations, urbaines et agglomérations nouvelles, des offices publics départementaux d'habitation à loyer modéré (OPDHLM) et des offices publics d'habitation à loyer modéré (OPHLM) de plus de 10 000 logements, des centres nationaux de la fonction publique territoriale (CNFPT) et de centres de gestion.

Les personnels occupant des emplois de direction sont issus de la fonction publique territoriale, de la fonction publique de l'État, de la fonction publique hospitalière et de la ville de Paris ou sont contractuels. Les emplois fonctionnels ou autres emplois de direction comprennent 2 545 postes, dont 17 % sont occupés par des femmes. Sur 100 nominations en 2003, 23 concernent des femmes. Les contractuels représentent 483 agents nommés sur ces emplois, dont 16 % étaient des femmes. Sur 50 nominations en 2003, 11 concernent des femmes.

Les femmes sont très largement minoritaires dans les emplois fonctionnels, qui correspondent aux emplois les plus élevés. En effet, sur 1 403 emplois fonctionnels, 16 % sont occupés par des femmes. Sur 100 nominations en 2003, 12 concernent des femmes. Elles n'occupent que 9 % des postes de directeur général des services (sur 25 nominations en 2003, 2 concernent des femmes) et 20 % des postes de directeur général adjoint (sur 50 nominations en 2003, 14 concernent des femmes).

Les femmes occupent environ 18 % des autres emplois de direction (administrateurs, ingénieurs en chef ou équivalent dans la FPE ou fonction publique hospitalière ou pour les contractuels). Sur 100 nominations en 2003, 25 concernent des femmes.

¹² *Les emplois de direction dans les grandes collectivités*, synthèse CNFPT, n°7 mars 2005.

Tableau 1-4 Taux de féminisation dans les emplois de direction dans les grandes collectivités en 2003

	Taux de féminisation (%)
Par fonction (1)	
Emplois fonctionnels	16
dont DGS	9
dont DGA	20
Autres emplois de direction	18
Dont directeurs	16
Dont fonctions d'encadrement	22
Dont experts	20
Par statut	
Fonctionnaires territoriaux	17
Contractuels	16
Fonctionnaires de l'État	15
Par type de collectivité	
Conseils régionaux	19
Conseils généraux	18
Villes de + de 40.000 habitants	15
Dont villes de + de 80.000 habitants	16
Dont villes de 40.000 à 80.000 habitants	10
Intercommunalités d'agglomérations	15
CNFPT – Centres de gestion	26
Par cadre d'emplois	
Administrateurs	19
Ingénieurs en chef	11
Attachés	28
Emplois de direction	17

Sources : rapport du CSFPT extrait de l'étude de l'Observatoire de la Fonction publique territoriale (avril 2005) « Recensement des emplois de direction dans les grandes collectivités », emplois fonctionnels et autres emplois de direction.

(1) Ce tableau prend en compte les emplois fonctionnels et les emplois de direction, ce qui explique les différences avec le tableau des trois fonctions publiques.

La rubrique « autres emplois de direction » se décline comme suit :

- directeurs : 16 % de femmes et sur 50 nominations en 2003, 15 concernent des femmes ;
- postes d'encadrement : 22 % de femmes et sur 10 nominations en 2003, 2 concernent des femmes ;
- experts correspondant aux cadres d'emplois des administrateurs, ingénieurs en chef ou équivalent dans la FPE ou fonction publique hospitalière ou pour les contractuels (hors emplois fonctionnels) : 20 % de femmes et sur 10 nominations en 2003, 2 concernent des femmes.

Les femmes occupent 19 % des emplois de direction dans les conseils régionaux (sur 10 nominations en 2003, 2 concernent des femmes), 18 % des emplois de direction dans les conseils généraux (sur 50 nominations en 2003, 13 concernent des femmes), 10 % des emplois de direction des villes de 40 000 à 80 000 habitants (sur 50 nominations en 2003, 1 concerne des femmes), 16 % des emplois de direction des villes de plus de 80 000 habitants (sur 50 nominations en 2003, 14 concernent des femmes).

Dans les intercommunalités d'agglomération (communautés d'agglomérations, communautés urbaines et syndicats d'agglomérations nouvelles), elles occupent 15 % des emplois de direction (sur 50 nominations en 2003, 9 concernent des femmes). Dans les centres de gestion et le CNFPT, le taux de féminisation est nettement plus élevé puisqu'il s'élève à 26 % des emplois de direction (sur 10 nominations en 2003, 3 concernent des femmes).

Dans leur ensemble, les emplois de direction sont occupés par des administrateurs territoriaux (19 % de femmes), des ingénieurs en chef (11 % de femmes) et des attachés (28 % de femmes).

L'observatoire de la fonction publique territoriale a renouvelé en 2006 son enquête sur les emplois supérieurs dans la fonction publique territoriale. Cette enquête, dont les restitutions ne sont pas encore connues, permettra d'élaborer un état des lieux de leurs effectifs au 31 décembre 2005 et des nominations intervenues dans l'année 2005. Cette enquête permettra notamment de déterminer les progrès constatés en termes de féminisation de ces emplois supérieurs.

Concernant les emplois supérieurs, la féminisation du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux est en progrès¹³. Si parmi les administrateurs de plus de 45 ans, seuls 14 % sont des femmes, ces dernières représentent 33 % des administrateurs de moins de 45 ans, certaines promotions d'administrateurs territoriaux étant même composées à parité. Cette féminisation progressive devrait permettre d'élargir le vivier féminin des cadres d'emplois éligibles aux emplois fonctionnels et autres emplois de direction.

1.4. Les femmes sont sur représentées parmi les agents non titulaires

Une enquête statistique, réalisée en 2001 par l'Observatoire de la fonction publique territoriale¹⁴ sur les agents non titulaires de la fonction publique territoriale, a porté sur 2 500 collectivités et établissements publics territoriaux. Selon cette enquête, les agents non titulaires étaient 267 031 au 1^{er} janvier 2001, dont 56 000 assistantes maternelles à domicile. Les femmes représentent 74 % de l'ensemble des agents (y compris les assistantes maternelles à domicile). Ce fort taux de féminisation s'explique en partie par la présence des assistantes maternelles. Si l'on exclut cette composante, le taux de féminisation des agents non titulaires est de 68 %. L'essentiel des agents non titulaires assimilés à la catégorie C sont des femmes (81 %) contre seulement 56 % pour les agents non titulaires assimilés à la catégorie B et 49 % des agents non titulaires assimilés à la catégorie A.

Les femmes représentent 71 % des quelques 100 000 agents non titulaires non permanents. Ces emplois se répartissent entre les remplacements momentanés pour lesquels le taux de féminisation s'élève à 76 % et les besoins occasionnels et saisonniers, pour lesquels ce taux s'élève à 65 %.

Si l'on distingue par filière, on constate que les femmes représentent 75 % des agents non titulaires de la filière administrative, 65 % des agents non titulaires de la filière technique, 51 % des agents non titulaires de la filière culturelle, 33 % des agents non titulaires de la filière sportive, 95 % des agents non titulaires de la filière médico-sociale et 88 % des agents non titulaires de la filière médico-sociale hors assistantes maternelles à domicile.

Les femmes représentent 49 % des agents non titulaires occupant des fonctions de conception et d'encadrement, 56 % des agents non titulaires occupant des fonctions d'application ou d'encadrement intermédiaire et 81 % des agents non titulaires occupant des fonctions d'exécution de catégorie C (en incluant les assistantes maternelles à domicile) et 74 % hors assistantes maternelles à domicile.

Les femmes occupent 57 % des emplois d'agents non titulaires des conseils régionaux, 66 % de ces emplois dans les conseils généraux (hors assistantes maternelles à domicile). Dans l'ensemble des communes, le taux de féminisation est de 73 % (70 % si l'on exclut les assistantes maternelles à domicile). Dans les communes, le taux de féminisation de ces emplois décroît à mesure que la taille des collectivités augmente : ainsi le taux de féminisation est de 74 % pour les communes de 3 500 à 9 999 habitants et de 10 000 à 19 999 habitants, 69 % pour les communes de 20 000 à 49 999 habitants, de 70 % pour les communes de 50 000 à 79 999 habitants et de 64 % pour les communes de plus de 80 000 habitants.

Dans les caisses communales d'action sociale (CCAS) et les caisses des écoles, les femmes représentent 88 % des emplois. Dans les intercommunalités d'agglomération (communautés urbaines, communautés d'agglomérations, syndicats d'agglomération nouvelle), ce taux est de 49 %. Dans les OPHLM, ce taux est de 52 % et dans les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) ce taux est de 42 % (hors emplois de la filière sécurité).

1.5. Le salaire des femmes dans la fonction publique territoriale

En 2003, les 1,2 million d'agents des collectivités territoriales et des établissements publics locaux (hors emplois aidés) travaillant à temps plein perçoivent un salaire annuel net moyen de 18 684 euros¹⁵. Le salaire moyen d'un homme employé de la fonction publique territoriale est supérieur de 15,2 % à celui d'une femme. Ce différentiel s'élève même à 19,2 % pour les cadres alors qu'il oscille autour de 10 % pour les autres catégories socio-professionnelles.

Toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire hors des effets tenant à l'âge, au type de collectivité, au niveau hiérarchique et à la région, les carrières exercées par un homme procurent un avantage salarial de près de 10 % dans la fonction publique territoriale. Cet écart reste toutefois moins marqué que dans le secteur privé.

¹³ *Les administrateurs territoriaux : au service de la décentralisation (Les cahiers de la fonction publique : mai-juin 2003 par Jean-Marc Legrand, président de l'association des administrateurs territoriaux de France).*

¹⁴ CNFPT-Les agents non titulaires au 1^{er} janvier 2001, état des lieux, juin 2003.

¹⁵ *Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2003*, enquête Insee janvier 2006, Insee première janvier 2006.

Tableau 1-5 Comparaison des salaires annuels nets moyens entre les hommes et les femmes

Salaires nets annuels moyens en euros	Ensemble	Hommes	Femmes
Cadres (A)	33 032	35 512	29 786
Professions Intermédiaires (B)	20 853	21 794	19 988
Employés & Ouvriers (C)	16 262	17 181	15 496
Ensemble	18 684	20 080	17 450

Sources : DADS Insee

Les écarts de salaire entre les collectivités proviennent pour l'essentiel de la structure d'emploi particulière à chaque collectivité. En revanche, à catégorie hiérarchique égale (voir tableau ci-dessus) les écarts de salaire moyen hommes / femmes sont la conséquence de carrières moins complètes pour les femmes. L'écart est de 16 % en catégorie A où l'effet carrière joue particulièrement, de 8 % pour la catégorie B et de 10 % pour la catégorie C. Ce pourcentage un peu supérieur provient sans doute d'interruptions de carrières plus fréquentes résultant d'arbitrages entre un salaire plus faible et la disposition de temps libre.

En moyenne, le salaire horaire total des femmes dans le privé en 2002 est inférieur de 19 % à celui des hommes¹⁶. Une partie de cet écart s'explique par le fait que les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes caractéristiques individuelles, qu'ils n'occupent pas les mêmes emplois et ne travaillent pas dans les mêmes établissements. Si ces effets de structure sont neutralisés, un écart salarial de 11 % subsiste entre les hommes et les femmes. Toutefois, les femmes de moins de 35 ans sont moins confrontées à ces écarts de rémunération que leurs aînées.

2. La mise en œuvre d'une politique volontariste pour favoriser l'égalité des chances

2.1. Les actions récentes menées pour améliorer la situation des femmes dans la fonction publique territoriale

2.1.1. Le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale

Le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale consacre le principe de l'affirmation du droit à la formation continue tout au long de la vie professionnelle. Il comprend aussi l'obligation d'une formation initiale d'intégration de courte durée pour toutes les catégories d'emplois afin d'améliorer l'adaptation des agents à leurs nouvelles fonctions. Les agents de catégorie C qui en sont jusqu'à présent exclus se trouveront ainsi concernés. Cette amélioration concerne en premier lieu les femmes qui sont davantage représentées dans la catégorie C. Ces formations seront récapitulées dans un document dénommé « livret individuel de formation » détenu par l'agent, fonctionnaire ou agent non titulaire. Le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale introduit aussi le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, les mesures réglementaires d'accompagnement du projet de loi relatif à la fonction publique territoriale, prévoient la modification des dispositions relatives à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux. Un projet de décret (présenté au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 4 juillet 2006) met en œuvre les mesures envisagées dans le cadre de la réforme des « seuils et quotas ».

¹⁶ Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002 : une évaluation possible de la discrimination salariale, DARES, Première Synthèses informations, juin 2006 n°22.1.

2.1.2. Le congé de présence parentale

Le décret n° 2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale a pour objet de procéder à l'extension de ce congé de présence parentale, selon des modalités analogues à celles prévues pour les fonctionnaires de l'État, au bénéfice des agents stagiaires et des agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Ce congé peut dorénavant être fractionné en jours, dans la limite de 310 jours ouvrés sur une période de 3 ans. Accordé sur présentation d'un certificat médical faisant état de la nécessité de la présence de l'un des parents auprès de l'enfant, il peut être écourté pour motif grave notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

2.1.3. La déclinaison du protocole d'accord du 25 janvier 2006 dans la fonction publique territoriale

- Les principes de la restructuration de la catégorie C concernant l'ensemble des filières des trois fonctions publiques.

La catégorie C comprenant majoritairement des femmes, celles-ci devraient être les principales bénéficiaires des améliorations prévues par les protocoles signés par le ministre de la fonction publique et trois organisations syndicales représentatives (CFDT, Unsa, CFTC) le 25 janvier 2006.

Les carrières de la catégorie C seront organisées en trois ou quatre grades (échelle 3 à échelle 6), selon qu'il existe ou non des recrutements sans concours. Elles débiteront à l'indice majoré 280 et culmineront à l'indice majoré 415, avec un échelon exceptionnel à l'indice majoré 429 pour les corps de maîtrise ouvrière et technique. Les trois premiers grades comprendront onze échelons. Le quatrième en comptera sept (huit pour la maîtrise ouvrière et technique). Les décrets concernant la restructuration des cadres d'emplois, et le cas échéant, la majoration des quotas de promotion interne doivent être examinés au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale avant la fin de l'année.

La restructuration de la catégorie C sera effective à la fin de l'année 2006 dans l'ensemble des trois fonctions publiques et le chantier réglementaire d'application dans la fonction publique territoriale est déjà largement entamé. Le taux maximum de promotion interne de la catégorie C vers la catégorie B sera porté à 40 % des recrutements effectués par concours et détachement.

- Amélioration de la carrière des agents de catégorie A

Le projet de décret modifiant le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux prévoit une amélioration des possibilités de recrutement et de déroulement de carrière au sein du cadre d'emplois des attachés territoriaux et un abaissement du seuil de création du grade d'attaché principal.

Les femmes étant majoritaires dans les emplois administratifs et à quasi-parité dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux, ces mesures devraient pleinement leur être favorables. Ces textes prévoient une amélioration des possibilités de recrutement et de déroulement de carrière au sein du cadre d'emplois des attachés territoriaux, tant par l'abaissement du seuil de création du grade d'attaché principal que par la fusion des classes de ce grade et l'adaptation des conditions d'accès à ce grade (abaissement à 2 000 habitants au lieu de 5 000 habitants du seuil de création du grade d'attaché principal dans les communes et établissements assimilés).

Ces textes prévoient aussi une augmentation de la proportion de postes réservés au titre du 3^e concours de 10 à 20 % au plus et une amélioration des taux de promotion interne à 1 pour 3 au lieu de 1 pour 6 recrutements. Les deux classes du principalat seront fusionnées en une seule. Les conditions d'accès à l'examen professionnel seront assouplis (3 ans de services effectifs en catégorie A et 1 an dans le 5^e échelon au lieu de 8 ans de services effectifs antérieurement). Le raccourcissement de la durée de services effectifs requise et la suppression de la condition butoir pour se présenter à l'examen du principalat permettront aux attachés qui ont bénéficié d'une reprise d'ancienneté liée à leur expérience antérieure de se présenter au plus tôt à l'examen et de ne pas pénaliser les attachés qui ont connu une interruption de carrière pour des raisons personnelles et familiales, phénomène qui concerne principalement les femmes.

2.2. Les actions significatives menées par des collectivités territoriales en faveur de l'égalité homme/femme

2.2.1. Les études sur le thème de l'égalité homme/femme

La connaissance des inégalités au niveau local est un enjeu essentiel dans la fonction publique territoriale. A chaque niveau et à chaque catégorie de collectivité correspondent des problématiques spécifiques qui ne sont pas réductibles à des schémas d'analyse généraux. Aussi paraît-il essentiel de développer les études locales, qui relèvent pour l'heure encore d'initiatives isolées, mais qui attestent de la pertinence d'une approche visant à identifier au plus près du terrain les freins à l'égalité professionnelle. L'étude menée par le conseil général du Val de Marne, en Île-de-France, consacrée aux personnels du conseil général et des entreprises du département, mérite à cet égard d'être mentionnée.

Ce conseil général emploie environ 1 % de la population active totale et 1,4 % de la population active féminine totale du département. Si l'on examine l'effectif global de la collectivité en 2003, les titulaires, stagiaires et non titulaires (agents relevant du titre III du statut) sont au nombre de 5 714 dont 1 151 hommes et 4 663 femmes. L'augmentation des effectifs sur 10 ans a plutôt profité aux hommes qui ont vu leurs effectifs augmenter de 25 % alors que la progression du nombre de femmes n'a été que de 17 %. Si l'on observe la structure de l'emploi, les femmes sont très largement majoritaires dans toutes les catégories hiérarchiques. Ainsi en 2003, elles représentent 77 % de la catégorie A, 78 % de la catégorie B et 80 % de la catégorie C.

Sur le total de l'effectif féminin en 2003 (4976 agents tous statuts confondus), 14 % appartiennent à la catégorie A, 25 % à la catégorie B et 60 % à la catégorie C. Les femmes sont largement majoritaires dans toutes les catégories hiérarchiques. Elles progressent notamment dans la catégorie A (+ 8 points de 1994 à 2003), ce qui est à mettre en rapport avec l'augmentation de la part des catégories A dans l'emploi départemental. Il faut néanmoins noter une relative progression de la part des hommes au sein des catégories B et C au cours de la même période. Ainsi, leur part a progressé de 4 points pour la catégorie B et de 2 points pour la catégorie C. Si l'on observe la répartition par fonctions de la catégorie A, on constate une stabilité et la parité de la répartition homme-femme parmi les chefs de service, les hommes restant majoritaires parmi les chefs de service adjoints (10 sur 16) et (parmi les directeurs (17 sur 25 en 2003)). Les femmes ne représentent que 32 % des directeurs même si leur place a sensiblement évolué dans cette fonction hiérarchique (18 % en 1998).

Des agents de catégorie B et C occupent aussi des fonctions d'encadrement et parmi ceux-ci, on compte 11 hommes et 22 femmes. La filière administrative est très fortement féminisée en 2003 avec 1 494 agents dont 1 325 femmes (72 % de la catégorie A, 89 % en catégorie B et 91 % de la catégorie C et 88 % de la filière administrative). La filière technique est composée pour moitié de femmes avec 881 femmes sur 1 675 agents (44 % de la catégorie A, 18 % de la catégorie B et 57 % de la catégorie C, et 52 % de la totalité de la filière technique). Concernant la catégorie C, il est à noter que les femmes représentent 78 % des agents d'entretien. Elles sont majoritaires dans les filières administrative, culturelle (71 %), sociale (91 %) et médico-sociale (99 %). Au total, 63 % des agents non titulaires de la collectivité sont des femmes.

Les femmes représentent 96 % des agents travaillant à temps partiel. Sur 40 agents en cessation progressive d'activité, 38 sont des femmes. 17 % du personnel féminin de catégorie A travaille à temps partiel, 21 % du personnel féminin de catégorie B travaille à temps partiel et 11 % du personnel féminin de catégorie C travaille à temps partiel. On relève sur les dix dernières années une stabilité de la part du personnel féminin travaillant à temps partiel dans la catégorie A (17 % en 1994), une augmentation de la part des agents de catégorie B optant pour le temps partiel (19 % en 1994) et une baisse des femmes de catégorie C optant pour le temps partiel (en 1994, elles étaient 12 %.)

Le département étudié a, au total, un taux de féminisation nettement plus élevé que celui des collectivités de même type et que celui de l'ensemble de la fonction publique territoriale. Ce taux est à rapprocher de celui de l'emploi territorial en Île-de-France¹⁷, 64 % des agents sont des femmes en Île-de-France contre 60 % au niveau national. Cette féminisation des emplois franciliens s'explique d'une part par le poids important de services jeunesse et animation dans lesquels on trouve une majorité de femmes, d'autre part par le taux d'activité féminin qui est supérieur dans la région à celui observé dans l'ensemble du pays. Ce taux de féminisation de l'emploi territorial public en Île-de-France diffère selon le statut ou la catégorie hiérarchique des agents. Il est supérieur pour les agents non titulaires (68 % des effectifs sont féminins) et légèrement inférieur pour les personnels de catégorie A (62 %).

¹⁷ Collectivités territoriales, plus de 300 professionnels au service des franciliens, conférence régionale pour l'emploi territorial et la formation en Île-de-France, mars 2006.

2.2.2. D'autres collectivités mènent des actions destinées à permettre aux femmes de mieux articuler vie professionnelle et vie privée

Dans le cadre du programme communautaire Equal, le fonds social européen a ainsi financé un projet ayant pour objectif de rechercher et d'expérimenter de nouveaux moyens pour mieux articuler la vie professionnelle et la vie personnelle, notamment pour les femmes sur le marché du travail. Ce projet s'est penché en premier lieu sur la situation des agents de propreté et cadres féminins.

Les agents d'entretien et personnels de service de la ville concernée, qui travaillent avec des horaires atypiques, ont été les principales bénéficiaires de la démarche. Les temps incomplets qui concernaient pour 95 % des femmes ont été en partie résorbés. Ainsi en mars 2004, le conseil municipal de cette ville a validé une nouvelle organisation du temps de travail des agents d'entretien des bureaux de la collectivité. Ce sont désormais 38 agents à temps complet qui interviennent sur les 47 sites concernés (hôtel de Ville et CCAS à part) répartis en 18 groupes sur deux tranches horaires 7h30/15h30 et 10h45/18h45. Ce nouvel aménagement du temps de travail a permis de gagner en efficacité et de faire chuter l'absentéisme.

Enfin, certaines collectivités se sont dotées de structures dédiées à l'égalité professionnelle. Plusieurs d'entre elles ont mis en place des observatoires de l'égalité œuvrant en faveur de l'égalité professionnelle. A partir d'un premier état des lieux (en catégorie C, les femmes représentent 82 % du personnel administratif de la collectivité, en catégorie A, les hommes représentent 49% de ces personnels), cette structure et la direction des ressources humaines mènent un diagnostic approfondi pour engager un plan d'égalité professionnelle

En établissant un état des lieux spécifique pour une collectivité, ces structures permettent de mieux prendre la mesure des situations rencontrées au niveau local et de conduire des actions adaptées pour favoriser, au plus près du terrain, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ces initiatives ont vocation à être généralisées au cours des années à venir.

Conclusion : Perspectives en matière d'égalité professionnelle hommes / femmes dans la fonction publique territoriale

- Améliorer la connaissance de la situation des femmes dans la fonction publique territoriale

Afin de mieux appréhender l'égalité hommes / femmes, la campagne des bilans sociaux au 31 décembre 2005 comporte désormais de nouveaux indicateurs sexués, notamment concernant les effectifs :

- indicateur 1.1.1 : nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunéré (par sexe, cadres d'emplois et grade) ;
- indicateur 1.1.2 : nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet par sexe, par cadres d'emplois et selon les quotités de temps de travail ;
- indicateur 1.1.3 concernant le nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel de droit ou d'une cessation progressive d'activité désormais sexué par catégorie hiérarchique.

Les indicateurs concernant les agents non titulaires sont également sexués avec :

- indicateur 1.2.1 : nombre d'agents non titulaires occupant un emploi non permanent rémunérés au 31 décembre 2005 par référence au cadre d'emplois et au type de recrutement ;
- indicateur 1.2.2 concernant le nombre d'agents non titulaires au 31 décembre 2005 occupant un emploi permanent à temps non complet, par sexe, cadres d'emplois et selon la quotité de temps de travail (auparavant par catégorie hiérarchique).

L'indicateur concernant les promotions est lui aussi désormais sexué. Il s'agit de l'indicateur 1.5.5 concernant l'avancement et les promotions dans l'année 2005 : nombre de fonctionnaires ayant bénéficié d'un avancement de grade, d'un avancement d'échelon ou d'une promotion interne au sein de la collectivité. Dans le temps de travail depuis l'instauration du compte épargne temps, on disposera aussi d'un indicateur sexué par catégorie hiérarchique sur le nombre de CET ouverts.

- Promouvoir des actions tenant compte des spécificités de la fonction publique territoriale : le rapport « Liberté, Inégalité, Fraternité. Intégrer l'égalité professionnelle femmes hommes dans la fonction publique territoriale »

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, et plus particulièrement la formation présidée par Madame Évelyne Boscheron (CGT), a souhaité se saisir du dossier relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes dans la fonction publique territoriale. A travers ce rapport, le CSFPT a souhaité identifier les freins, inciter à capitaliser les bonnes pratiques et promouvoir des actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Le rapport insiste particulièrement sur les freins organisationnels et structurels liés à l'inégal partage des tâches familiales.

Le rapport pointe également une organisation pénalisante du temps de travail pour les femmes cadres ou les agents à temps non complet, ainsi qu'un accès aux emplois supérieurs défavorable aux femmes (parcours scolaire initial, modalités des concours qui peuvent accentuer les inégalités existantes, etc.). Le CSFPT considère enfin que le statut ajoute, à certaines étapes décisives de la carrière (modes d'accès, avancement, mobilité), ses propres discriminations qui viennent abonder les causes sociales précitées et contribuent à renforcer les inégalités, notamment pour accéder à des promotions et aux emplois supérieurs.

Ce rapport, adopté lors de la séance plénière du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 21 décembre 2005, a fait l'objet d'une présentation au ministre délégué aux collectivités territoriales, M. Brice Hortefeux, par M. Bernard Derosier, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, et Mme Évelyne Boscheron le 25 juillet 2006 ainsi qu'à Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité, le 23 août 2006.

**Quatrième cahier :
La fonction publique hospitalière
et les personnels médicaux
hospitaliers**

Sommaire

1. LES FEMMES, MAJORITAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE, DEMEURENT CEPENDANT MINORITAIRES DANS LES FONCTIONS HIÉRARCHIQUES IMPORTANTES	75
1.1. Les femmes sont globalement majoritaires dans les établissements publics de santé selon une répartition variable au sein des filières d'emplois	75
1.2. Pourtant, malgré la forte féminisation de la fonction publique hospitalière, les femmes accèdent encore peu aux fonctions d'encadrement	76
2. FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	77
2.1. Les actions menées pour améliorer la situation des femmes dans la fonction publique hospitalière	77
2.2. Des pistes de réflexion pour assurer une meilleure égalité des chances	78
CONCLUSION : QUELQUES PISTES DE TRAVAIL POUR FAVORISER UNE REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE DES HOMMES ET DES FEMMES AU SEIN DE TOUS LES NIVEAUX D'EMPLOIS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTÉ.	79
3. LA SITUATION DES PERSONNELS MÉDICAUX HOSPITALIERS	80
3.1. La répartition homme/femme évolue	80
3.2. Des disparités subsistent en fonction des professions et des spécialités exercées	81
3.3. Les spécificités du secteur hospitalo-universitaire	82
CONCLUSION	82

1. Les femmes, majoritaires dans la fonction publique hospitalière, demeurent cependant minoritaires dans les fonctions hiérarchiques importantes

1.1. Les femmes sont globalement majoritaires dans les établissements publics de santé selon une répartition variable au sein des filières d'emplois

1.1.1. La part des femmes continue de progresser au sein des établissements publics de santé

Les femmes sont majoritaires au sein des professions paramédicales. La forte féminisation constatée dans les établissements publics de santé masque toutefois d'importantes disparités, liées à la spécialisation des filières.

Tableau 1-1 Les effectifs totaux et le pourcentage des femmes dans la fonction publique hospitalière

Hommes	Femmes	Ensemble FPH	% de femmes ¹⁸
162 397	620 702	783 099	79%

Source DHOS : Cellule statistique bureau P2, enquête SPE (données au 31 décembre 2004).

Champ : personnel non médical des hôpitaux publics, hors les non-titulaires sur crédits de remplacement et les apprentis (environ 54 000 personnes)

Il ressort des enquêtes effectuées par la direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS) que le taux de féminisation des personnels non médicaux des établissements publics de santé, hors les non-titulaires sur crédits de remplacement, a atteint le niveau de 79 % en 2004.

Ce taux a progressé de 2 points par rapport à l'année 2000 où les femmes représentaient environ 77 % des personnels non médicaux des établissements publics de santé. Le secteur hospitalier public illustre donc particulièrement la féminisation du monde du travail constatée dans tous les services publics.

Le fort taux de féminisation des établissements de santé reste cependant lié à une spécialisation par sexe des filières d'emplois.

1.1.2. Une répartition qui varie en fonction des filières d'emplois

Les femmes sont très largement majoritaires dans les filières administratives, principalement composées des secrétaires médico-sociales, soignantes et éducatives, et dans une moindre mesure, dans la filière médico-technique. En fonction de la taille et de la catégorie d'établissement (hôpital local, centre hospitalier ou centre hospitalier universitaire), elles représentent de 86 % à 90 % du personnel administratif, de 83 % à 87 % du personnel soignant et éducatif et de 74 % à 78 % du personnel médico-technique.

Le personnel technique, quant à lui, est essentiellement masculin : les femmes y représentent entre 27 % et 30 % des agents, selon la taille de l'établissement. Au sein de chaque filière, la répartition homme/femme connaît peu de variations.

¹⁸ Le champ de ce tableau ne prend pas en compte les non titulaires sur crédits de remplacement, les apprentis et les médecins. Ceci explique la différence de proportion de femmes dans la fonction publique hospitalière entre le premier et le quatrième cahier.

Tableau 1-2 Évolution de la proportion de femmes du personnel non médical par catégorie de personnel (en %).

Catégorie	Année 2000	Année 2001	Année 2002	Année 2003	Année 2004
Administratif	88,0%	88,3%	88,1%	88,6%	89%
Soignant et éducatif	84,3%	84,6%	84,6%	84,8%	86%
Technique	29,1%	28,5%	27,3%	28,6%	29%
Médico-technique	76,9%	77,3%	77,0%	76,7%	77%
Total	77,4%	77,8%	77,7%	78,3%	79%

Source : Synthèse annuelle des données sociales hospitalières 2003 et SPE 2004
Enquête auprès des établissements publics de santé.

1.2. Pourtant, malgré la forte féminisation de la fonction publique hospitalière, les femmes accèdent encore peu aux fonctions d'encadrement

1.2.1. La part des femmes progresse au niveau du corps des directeurs d'hôpital

Bien que constituant une forte majorité des effectifs au sein de certaines filières hospitalières, les femmes restent sous-représentées dans les grades et fonctions d'encadrement au regard des viviers de proximité et du potentiel promouvable existants.

Au sein de la filière administrative, le corps des directeurs d'hôpital illustre bien la lente progression de la part des femmes puisque, alors même qu'elles sont majoritaires dans la filière administrative (environ 80 %), elles ne sont plus que 38 % à accéder aux emplois de direction, hiérarchiquement les plus élevés.

Tableau 1-3 Les effectifs et le pourcentage des femmes parmi les directeurs d'hôpitaux

Grade	Effectif total	Hommes	Femmes	% Femmes
Directeur Hors Classe	1 934	1 336	598	31%
Directeur Classe Normale	1 111	511	600	54%
Élèves directeur	89	39	50	56%
Emplois fonctionnels	189	172	17	9%
Total	3 323	2 058	1 265	38%

Sources : Ministère de la santé et des solidarités, DHOS bureau P3 au 31 décembre 2005.

De même, leur progression dans le corps de direction fait apparaître un effritement de leur représentation dans les grades supérieurs puisqu'elles représentent 54 % de la classe normale des directeurs et 31 % du grade hors classe.

Ces chiffres révèlent cependant une réelle féminisation du corps, les femmes étant de plus en plus nombreuses parmi les élèves nouvellement recrutées au concours de l'École des hautes études en santé publique (EHESP). Elles représentent aujourd'hui 56 % des lauréats de ce concours. L'accès à la hors classe étant subordonné à des conditions d'ancienneté et de mobilité, il est probable que les directrices d'hôpital, actuellement en classe normale, accéderont à l'avenir à la hors classe.

1.2.2. Mais leur accès aux emplois fonctionnels supérieurs reste limité

Bien que représentant 38 % du total du corps des directeurs d'hôpital, les femmes ne sont pourtant plus que 20 % à occuper des fonctions de chef d'établissement et seulement 9 % à accéder à des emplois fonctionnels de direction. Ainsi, le nombre de femmes est plus important dans les postes d'adjoint où elles représentent 44 % du corps. Le taux de présence des femmes baisse donc significativement dans les emplois d'encadrement supérieur, qui sont souvent liés à la taille des établissements. Il est à noter que l'accès aux emplois de chef d'établissement s'effectue selon une procédure de recrutement qui implique l'avis du maire de la commune où se situe l'hôpital, en sa qualité de président du conseil d'administration. La problématique de l'accès des femmes ne peut en ce sens méconnaître le fait que ces postes sont pourvus à la discrétion de l'autorité politique.

Tableau 1-4 Pourcentage de femmes dans les emplois supérieurs des établissements hospitaliers.

Directeurs d'hôpital	Emplois	Total	Hommes	Femmes	% femmes
Emplois fonctionnels		189	172	17	9%
Autres emplois					
	Secrétaires Généraux SIH	18	14	4	22%
	Directeurs chefs d'établissement	611	487	124	20%
	Directeurs Adjoints	2 416	1 346	1 070	44%
	Élèves directeurs	89	39	50	56%
Sous-total autres emplois		3 134	1 886	1 248	40%
Total général		3 323	2 058	1 265	38%

Sources : Ministère de la santé et des solidarités, DHOS bureau P3 au 31 décembre 2005.

2. Favoriser l'égalité professionnelle

2.1. Les actions menées pour améliorer la situation des femmes dans la fonction publique hospitalière

2.1.1. Mesures susceptibles de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

La promotion de l'égalité professionnelle a mobilisé toute une gamme d'instruments dont la montée en charge commence à porter ses fruits. Ainsi, la fonction publique hospitalière a adopté, des mesures susceptibles de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, ainsi que des mesures permettant la sensibilisation des responsables hospitaliers aux problèmes liés à la situation des femmes.

Les premières mesures relèvent soit de l'adaptation des règles statutaires communes aux trois fonctions publiques, soit de politiques d'action sociale spécifiques au monde hospitalier.

L'adaptation des règles statutaires communes aux trois fonctions publiques permet une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des agents en charge d'enfants. Ces mesures ne ciblent pas spécifiquement un public féminin mais s'adressent largement à lui dans leur mise en œuvre.

Ainsi, le passage du mi-temps de droit pour élever un enfant à une pluralité de choix de quotité de temps de travail, adopté par le décret n° 2004-1063 du 1^{er} octobre 2004, modifiant le décret n° 82-1003 du 23 novembre 1982 relatif au temps partiel dans la fonction publique hospitalière, est une mesure susceptible de bénéficier prioritairement aux femmes afin de leur permettre de mieux adapter leur temps de travail à leur contraintes familiales sans pour autant devoir réduire leur quotité de travail et partant, leur revenus.

De même, le congé de présence parentale profitera également dans une large mesure aux femmes, en leur permettant de mieux prendre en charge leur famille sans pour autant avoir à sacrifier leur engagement professionnel ou leur carrière.

D'autres mesures plus spécifiques à la fonction publique hospitalière relèvent de l'action sociale. Dans ce domaine, la DHOS propose aux partenaires sociaux la mise en place de dispositifs permettant d'améliorer le suivi des réservations et créations de places en crèches ainsi que d'amplifier les systèmes de mutualisation des places de crèches entre administration et hôpitaux avec une priorité donnée aux agents hospitaliers en raison des amplitudes horaires de travail.

2.1.2. Mesures permettant de sensibiliser les responsables hospitaliers aux problèmes liés à la situation des femmes

La spécificité des établissements publics de santé résulte de leur autonomie de gestion, qui limite les possibilités d'actions planifiées au niveau central. La connaissance de la situation des femmes au sein de ces établissements est encore parcellaire et mérite d'être approfondie à l'aide d'enquêtes annuelles ou ponctuelles.

De plus, la sensibilisation des responsables hospitaliers à la situation des femmes a commencé à être développé à la DHOS, afin que ceux-ci prennent mieux en compte les difficultés particulières de mise en œuvre de l'égalité professionnelle au regard des situations de fait.

Dans le cadre de l'enquête annuelle sur les remontées des bilans sociaux, l'extension du recueil des données concernant la situation des femmes a été menée par la DHOS et se poursuit depuis l'année 2004. Ainsi, la répartition des effectifs par genre a été introduite dans le questionnaire annuel adressé aux établissements composant l'échantillon de l'enquête.

Certains établissements rencontrent encore des difficultés à fournir des données sexuées. Aussi, les efforts doivent-ils être poursuivis dans la formulation du questionnaire de l'enquête, pour améliorer la prise en compte de la situation des femmes et insister auprès des responsables hospitaliers pour une meilleure prise de conscience des enjeux liés à l'égalité professionnelle.

Dans ce registre de l'information, la DHOS a élaboré un guide de réflexion sur le harcèlement moral au travail à l'attention des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux. En effet, ce sujet, bien que n'étant pas spécifique aux femmes, les concerne dans une majorité de cas. Le guide construit au sein d'un groupe de travail relatif aux violences à l'hôpital a été mis à disposition des acteurs hospitaliers sur le site Internet du ministère de la santé au mois de février 2004.

Ce guide, qui a pour objet d'informer les acteurs hospitaliers sur les situations de violence morales au travail, leur apporte des éléments juridiques, sociologiques et pratiques pour faire face à ces situations. La réglementation est également rappelée ainsi que les mécanismes de prévention mis en place par les pouvoirs publics au sein des différents organismes (notamment les DDASS) ayant à traiter ces situations.

2.2. Des pistes de réflexion pour assurer une meilleure égalité des chances

Malgré les actions entreprises par la DHOS pour améliorer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein des établissements de santé, le nombre important des établissements et leur autonomie de gestion réduisent la portée pratique de ces mesures qu'il convient d'améliorer grâce à un approfondissement de la connaissance des inégalités vécues en pratiques par les femmes, et à la mise en œuvre d'actions incitatives nouvelles.

2.2.1. Améliorer la connaissance des inégalités

Un projet spécifique de la DHOS relatif à l'accès aux emplois de chef d'établissement par les femmes directeur d'hôpital a pour objectif de mieux faire connaître la problématique des inégalités professionnelles vécues par les femmes.

Malgré la féminisation grandissante du corps des directeurs d'hôpital, les femmes restent minoritaires dans les emplois de chefs d'établissement au regard de leur représentation au sein du vivier d'accès à ces emplois. Ainsi, bien que représentant 40 % du corps des directeurs d'hôpital, elles ne sont plus que 20 % à être nommées chefs d'établissement. Afin de mieux déterminer les raisons de cette sous représentation, la DHOS a décidé de mener une enquête qui permettra de connaître les obstacles empêchant les femmes d'accéder aux emplois de chef d'établissement.

De même, l'enquête annuelle relative au bilan social fera l'objet d'adaptations afin de disposer d'éléments nouveaux pour mieux analyser la situation des femmes au sein des établissements de santé.

Cette connaissance plus approfondie de la situation des femmes au travail permettra, à moyen terme, d'orienter les politiques d'incitation déjà initiées, notamment au travers des projets sociaux des établissements et des contrats d'amélioration des conditions de travail.

2.2.2. Mettre en œuvre des actions incitatives

En raison de la gestion autonome des établissements (financés désormais par la tarification à l'activité et non plus par un budget global réglementé), la DHOS dispose de peu d'instruments incitatifs pour orienter l'action des dirigeants hospitaliers en faveur de l'égalité professionnelle.

Parmi ces moyens figure le dialogue social mis en œuvre au sein des instances des établissements, et qui aboutit à l'adoption du projet social dans lequel peuvent figurer des actions d'amélioration des conditions de vie au travail pouvant faire l'objet d'une orientation et d'un financement national par le biais des agences régionales d'hospitalisation.

Dans le cadre de ces actions prioritaires d'amélioration de vie au travail, la DHOS projette d'inclure la problématique de l'accueil des enfants pour les parents qui travaillent, quel que soit le mode de garde, comme sujet devant obligatoirement faire l'objet d'une réflexion dans le projet social des établissements. Cette réflexion permettra de mieux cerner les besoins des personnels en charge d'une famille et de prendre en compte les besoins des femmes en termes de conciliation de leur situation professionnelle et familiale.

De même, il est envisagé de rendre obligatoire, à l'occasion d'une opération de construction ou restructuration hospitalière, la réalisation d'une étude sur la faisabilité d'une création de crèche, afin de mettre en avant les problématiques liées aux personnels féminins, qui composent la majorité du personnel hospitalier, dans chaque projet d'établissement.

Enfin, à l'occasion des discussions sur l'organisation du travail lors de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, des chartes de gestion du temps de travail ont été élaborées par les établissements et peuvent aujourd'hui nécessiter des adaptations. Leur renégociation pourra être l'occasion d'actions incitatives de la DHOS pour permettre la prise en compte des contraintes familiales des personnels chargés de famille afin de mieux répartir le temps de travail.

Conclusion : quelques pistes de travail pour favoriser une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein de tous les niveaux d'emplois des établissements publics de santé.

L'autonomie dont jouissent les établissements publics de santé au sein de la fonction publique hospitalière pose de manière originale la problématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Compte tenu des spécificités qui ont été évoquées dans cette partie du rapport, les actions de coordination visant à améliorer la place des femmes dans leur environnement de travail pourront porter sur deux axes prioritaires :

- **Améliorer la connaissance des inégalités** à l'aide d'enquêtes annuelles ou ponctuelles sur la situation des femmes au sein des établissements de santé et sur les freins liés à leur promotion (en particulier pour l'accès aux emplois de chef d'établissement en ce qui concerne les personnels de direction).
- **Inciter les établissements à innover dans l'organisation du travail** : les établissements sont invités à rédiger des chartes de gestion du temps de travail dans le cadre de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail. Il s'agit, de profiter de cette opportunité pour définir des chartes de gestion du temps de travail avec des plages fixes de disponibilité (9h-18h) en dehors desquelles aucune réunion n'est programmée, le reste du temps de travail étant adaptable en fonction des disponibilités.

3. La situation des personnels médicaux hospitaliers

3.1. La répartition homme/femme évolue

3.1.1. La proportion de femmes augmente faiblement mais régulièrement chaque année

Comme dans la fonction publique hospitalière, la part des femmes progresse également dans les professions « médicales » (médecin, pharmacien et chirurgien-dentiste) mais à un rythme plus modéré. Les femmes représentent en effet 38,8 % des personnels médicaux des établissements publics de santé en 2004 alors que ce taux était de 36,8 % en 2001.

Tableau 3-1 Évolution de la proportion de femmes du personnel médical (hors médecins du travail et praticiens en formation)¹⁹

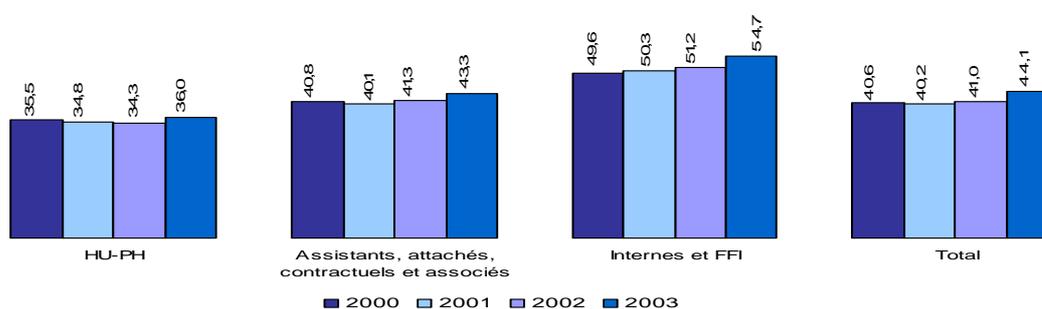
	2001		2002		2003		2004	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Effectifs	50 237	30 049	51 592	31 271	52 231	32 507	52 383	33 236
% selon le sexe	62,6%	36,8%	62,3%	37,7%	61,6%	38,4%	61,2%	38,8%
ETP	31 919,03	19 435,50	33 213,29	20 429,51	33 812,10	21 531,38	34 228,61	22 410,10

Source : DREES, SAE 2001, 2002, 2003 et 2004, données administratives, effectifs rémunérés en décembre de chaque année

3.1.2. Au sein des professions « médicales », une répartition assez stable par statut

La distinction homme/femme selon leur emploi statutaire ne traduit pas d'évolution notable et suit globalement la progression générale constatée. Par contre, s'agissant des personnels en formation, le taux passe de 49,6 % à 54,7 % entre 2000 et 2003, ce qui révèle une tendance au renforcement de l'attractivité des filières médicale et pharmaceutique pour les étudiantes et conforte le constat d'une féminisation accrue de ces professions.

Graphique 3-1 Évolution de la proportion de femmes du personnel médical, en % d'ETP



Source : Synthèse annuelle des données sociales hospitalières 2003, enquête auprès des établissements publics de santé.

¹⁹ Le champ de ce tableau ne prend pas en compte les médecins du travail et les internes. Ceci explique la différence de proportion de femmes parmi les médecins entre le premier et le quatrième cahier.

3.2. Des disparités subsistent en fonction des professions et des spécialités exercées

3.2.1. La comparaison par profession, de la part des femmes exerçant à l'hôpital public, tous modes d'exercice confondus

Tableau 3-2 Part des femmes par profession

Professions	Tous modes d'exercice confondus		Dans les EPS	
	Effectifs	% femmes	Effectifs	% femmes
Médecin	205 864	38,0	79 316	38,0
Chirurgien-dentiste	41 374	35,3	1 602	30,1
Pharmacien	69 431	64,4	2 914	70,8
Total	316 669	43,5	83 832	38,8

Sources : Ministère de la santé et des solidarités, DREES, répertoire ADELI au 1er janvier 2005 pour les médecins et 1er janvier 2006

S'agissant des médecins, la proportion de femmes dans les établissements publics de santé est la même que pour l'ensemble de la profession. S'agissant des chirurgiens-dentistes, les femmes sont moins représentées dans les établissements publics de santé. A l'inverse, la proportion de femmes pharmaciens à l'hôpital est plus importante que dans les autres secteurs d'activité.

3.2.2. Selon les spécialités d'exercice, les femmes sont plus ou moins représentées

Tableau 3-3 Taux de féminisation par spécialités et par mode d'exercice

	% femmes	
	EPS	Tous modes d'exercice
Spécialités les plus féminisées		
Anatomie et cytologie pathologique	64,3	59,5
Endocrinologie et maladies métaboliques	58,5	67,4
Biologie médicale	55,1	47,6
Dermatologie vénéréologie	52,9	63,2
Spécialités les moins féminisées		
Chirurgie urologique	6,0	2,1
Chirurgie orthopédique et traumatologique	8,9	2,7
Chirurgie digestive	10,8	NC
Chirurgie générale	11,6	6,6
Chirurgie vasculaire	15,0	5,1

Source : Ministère de la santé et des solidarités DREES, SAE 2004 et Série Statistiques n° 88 estimation (France métropolitaine).

Même s'il existe des disparités entre l'exercice à l'hôpital et les autres modalités d'exercice de la profession médicale, la part des femmes dans les spécialités chirurgicales est globalement faible.

3.3. Les spécificités du secteur hospitalo-universitaire

Tableau 3-4 Pourcentage de femmes présentes dans les corps hospitalo-universitaire (HU)

	PU-PH	MCU-PH
Disciplines médicales	10,3 %	48,6 %
Disciplines odontologiques	24,2 %	25,3 %

Source données de base : Ministère chargé de l'éducation nationale. DPE A6 - année universitaire 2004-2005-GESUP mai 2005 - Pas de pharmaciens HU pour le moment, corps en cours de constitution.

La carrière hospitalo-universitaire présente la particularité, notamment pour les corps de professeur des universités praticiens hospitaliers, d'être représentée par une minorité de femmes (10 % dans les disciplines médicales et 24 % dans les disciplines odontologiques). Pour le corps de maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers, la forte proportion de femmes dans les disciplines médicales peut s'expliquer par le fait que les disciplines mixtes et biologiques sont davantage représentées que les disciplines cliniques, qui attirent pour leur part plus d'hommes.

Conclusion

Un meilleur équilibre entre la représentation des hommes et des femmes au sein des personnels « médicaux » des établissements publics de santé ne dépend pas d'actions spécifiques à l'hôpital mais plutôt de l'évolution globale de cet équilibre au sein de la profession de médecin, de chirurgien-dentiste ou de pharmacien. Bien évidemment, cependant, les femmes médecins, chirurgiens-dentistes et pharmaciennes des établissements publics de santé ne pourront que trouver des avantages, comme toutes les autres femmes travaillant dans ces établissements, à la mise en œuvre d'actions incitatives en faveur de l'égalité professionnelle.

Annexe statistique

Sommaire

1. INDICATEURS COMMUNS À LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT, À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET À LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE	87
1.1. Emploi	87
1.2. Rémunérations	89
2. INDICATEURS PROPRES À LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT	91
2.1. Emploi	91
2.2. Agents handicapés	97
2.3. Carrières	98
2.4. Formation	99
2.5. Conditions de travail	102
2.6. Dialogue social	105
3. INDICATEURS PROPRES À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	107
3.1. Emploi	107
3.2. Conditions de travail	107
4. INDICATEURS PROPRES À LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE	108
4.1. Emploi	108
4.2. Carrières	109
4.3. Dialogue social	109

1. Indicateurs communs à la fonction publique de l'État, à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière

1.1. Emploi

1.1.1. Effectifs

Tableau 1-1 Le pourcentage de femmes dans les effectifs réels des trois fonctions publiques au 31 décembre 2004 selon le statut et la catégorie hiérarchique

Statut		A	B	C	Total	Total hors enseignants
FPE (ministères et EPA)	Titulaires	58,4	62,9	52,6	57,4	51,7
	Non-titulaires	46,3	64,0	67,3	57,9	59,4
	Ouvriers d'État	31,3	7,3	15,5	14,3	14,3
	Total agents civils	57,3	62,0	51,4	56,3	51,5
	Total agents civils hors enseignants	43,1	58,3	51,4	51,5	
	Militaires et volontaires militaires	8,8	11,6	17,9	13,4	13,4
Total	55,6	45,3	46,4	50,4	43,3	
FPT (1)	Titulaires	55,7	66,3	55,3	56,9	
	Non-titulaires	49,0	53,8	75,2	68,9	
	Total hors assistantes maternelles	53,7	63,5	59,2	59,4	
	Assistants maternelles			97,9	97,9	
Total	53,7	63,5	61,0	60,7		
FPH	Titulaires	75,9	85,4	74,9	79,8	
	Non-titulaires	75,6	82,3	79,2	79,8	
	Total hors médecins	75,8	85,1	75,7	79,8	
	Médecins	40,2			40,2	
Total	50,1	85,1	75,7	76,0		
FPE+FPT+FPH	Titulaires	58,7	73,1	58,8	61,7	61,0
	Non-titulaires	48,7	64,8	74,7	66,4	67,6
	Total agents civils	56,3	70,9	61,4	61,8	61,5
	Total agents civils hors enseignants	47,4	70,4	61,4	61,5	
Total	54,9	61,1	59,4	58,5	57,5	

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

Source : Insee, Drees, DHOS, DGCL.

Champ: hors bénéficiaires d'emplois aidés (CES, CEC, emplois-jeunes). Emplois principaux.

(1) Pour la FPT, les taux de féminisation par statut sont issus de l'exploitation des bilans sociaux de 2001.

1.1.2. Retraites

Tableau 1-2 Les admis en retraite du régime des pensions en 2005

Pensions	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes en %
Pensions d'ancienneté				
Actifs	14 560	10 223	24 783	41
Sédentaires	17 181	23 401	40 582	58
Sous-total	31 741	33 624	65 365	51
Pensions d'invalidité				
Actifs	854	390	1 244	31
Sédentaires	1 318	2 357	3 675	64
Sous-total	2 172	2 747	4 919	56
Total	33 913	36 371	70 284	52

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Source : données communiquées par le service des pensions.

(Les pensions à jouissance différée et les allocations diverses ne sont pas prises en compte).

Tableau 1-3 Les entrées en retraite dans le régime de la CNRACL en 2005

Pensions	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes en %
FP hospitalière				
Pensions d'ancienneté	3 650	15 354	19 004	81
Pensions d'invalidité	530	1 662	2 192	76
Sous-total	4 180	17 016	21 196	80
FP territoriale				
Pensions d'ancienneté	8 492	9 288	17 780	52
Pensions d'invalidité	1 453	1 763	3 216	55
Sous-total	9 945	11 051	20 996	53
Total	14 125	28 067	42 192	67

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Source : données communiquées par la CNRACL.

Tableau 1-4 Les femmes parmi les bénéficiaires des pensions civiles de retraite et les ayants cause au 31-12-2005

	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes en %
Les fonctionnaires	542 245	638 247	1 180 492	54
Les ayants cause	31 490	246 356	277 846	89
Total	573 735	884 603	1 458 338	61

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Source : données communiquées par le service des pensions.

Tableau 1-5 Nombre de départs en congé de fin d'activité dans la fonction publique de l'État en 2005

Catégories d'agents	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes en %
Titulaires				
Catégorie A	1 785	1 751	3 536	50
Catégorie B	382	1 065	1 447	74
Catégorie C	836	1 900	2 736	69
Catégorie D	129	375	504	74
Autres catégories	606	98	704	14
Tous titulaires	3 738	5 189	8 927	58
Non titulaires	273	379	652	58
Titulaires et non-titulaires	4 011	5 568	9 579	58

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Source : données de la Direction de la comptabilité publique.

1.2. Rémunérations

Tableau 1-6 Titulaires civils au 31-12-2004 dans la FPE par tranche indiciaire

Indices majorés	Hommes	Femmes	Total
<280	43 603	59 498	103 101
281-290	21 786	24 458	46 244
291-300	14 677	18 506	33 183
301-310	22 568	20 489	43 057
311-320	13 903	19 376	33 279
321-330	22 001	22 537	44 538
331-340	16 241	24 039	40 280
341-350	27 008	37 110	64 118
351-360	19 788	32 503	52 291
361-380	37 422	59 871	97 293
381-400	32 454	67 171	99 625
401-420	44 701	79 524	124 225
421-440	38 824	73 802	112 626
441-460	17 606	18 261	35 867
461-480	41 038	70 032	111 070
481-500	38 299	68 676	106 975
500-550	55 550	80 766	136 316
551-600	45 987	72 995	118 982
601-650	42 706	53 244	95 950
651-700	41 966	41 930	83 896
701-750	27 068	23 240	50 308
751-820	39 898	27 817	67 715
Hors échelle	31 962	12 938	44 900
Indéterminé	2 134	2 854	4 988
Total	739 190	1 011 637	1 750 827

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail

Source : exploitation des fichiers de paie Insee.

Tableau 1-7 Les rémunérations nettes mensuelles moyennes dans la FPE et la FPT, en 2003

	Fonction publique de l'État (1)	Fonction publique territoriale (1)	Entreprises du secteur privé et semi-public (2)
Moyen	2 072	1 561	1 811
Hommes	2 257	1 679	1 943
Femmes	1 937	1 457	1 561

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail

Source : exploitation des fichiers de paie, DADS.

(1) Effectifs des agents civils toute catégorie évalués en "année travail à temps plein".

(2) Salariés à temps complet.

2. Indicateurs propres à la fonction publique de l'État

2.1. Emploi

2.1.1. Effectifs

Tableau 2-1 Les emplois de direction selon le type d'emploi 2002, 2003 et 2004.

Emplois de direction et d'inspection générale	Effectif au 31.12.2002			Effectif au 31.12.2003			Effectif au 31.12.2004		
	Femmes	Total	% femmes	Femmes	Total	% femmes	Femmes	Total	% femmes
Emplois laissés à la décision du Gouvernement									
Directeurs d'administration centrale et assimilés	35	188	19	26	185	14	24	208	12
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	17	174	10	21	179	12	19	180	11
Préfets	6	118	6	6	119	6	7	128	5
Recteurs	8	31	26	7	31	23	7	31	23
Sous total	66	511	13	60	504	12	57	547	10
Autres emplois des administrations									
Chefs de service, directeurs-adjoints, sous-directeurs	179	785	23	192	795	24	206	792	26
Chefs de services d'inspection générale	2	20	10	2	21	10	4	23	17
Trésoriers payeurs généraux	7	107	7	9	109	8	10	110	9
Chefs de services déconcentrés	181	1 953	9	231	2 062	11	255	2 101	12
Sous total	369	2 865	13	434	2 987	15	475	3 026	16
Emplois de direction de juridictions									
Dirigeants des juridictions nationales	3	33	9	3	34	9	4	32	13
Dirigeants des juridictions judiciaires territoriales	64	420	15	60	427	14	62	431	14
Présidents de TA et CAA	2	39	5	5	39	13	6	40	15
Présidents de chambres régionales des comptes	3	26	12	3	27	11	3	27	11
Sous total	72	518	14	71	527	13	75	530	14
Total des emplois centraux	219	1 026	21	223	1 035	21	238	1 055	23
Total des emplois déconcentrés	288	2 868	10	342	2 993	11	369	3 048	12
Total	507	3 894	13	565	4 028	14	607	4 103	15

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

Source : enquête sur les emplois de direction et les corps supérieurs d'inspection.

Certaines modifications du champ de l'enquête réalisées en 2004 ont conduit à reconstituer une série homogène à partir de 2002. Les résultats de 2002 et 2003 de cette publication sont par conséquent un peu différents de ceux publiés antérieurement.

Tableau 2-2 Les nominations aux emplois de direction selon le type d'emploi, en 2002, 2003 et 2004.

Emplois de direction et d'inspection générale	Nominations en 2002			Nominations en 2003			Nominations en 2004		
	Femmes	Total	% fem- mes	Femmes	Total	% fem- mes	Femmes	Total	% fem- mes
Emplois laissés à la décision du Gouvernement									
Directeurs d'administration centrale et assimilés	13	67	19	8	43	19	6	52	12
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	5	53	9	7	65	11	7	52	13
Préfets	2	61	3	1	35	3	1	28	4
Recteurs	3	11	27	2	7	29	1	7	14
Sous total	23	192	12	18	150	12	15	139	11
Autres emplois des administrations									
Chefs de service, directeurs-adjoints, sous-directeurs	57	215	27	63	210	30	55	202	27
Chefs de services d'inspection générale	0	3	0	0	6	0	1	5	20
Trésoriers payeurs généraux	0	5	0	2	10	20	2	11	18
Chefs de services déconcentrés	42	402	10	75	508	15	54	372	15
Sous total	99	625	16	140	734	19	112	590	19
Emplois de direction de juridictions									
Dirigeants des juridictions nationales	2	9	22	0	3	0	0	2	0
Dirigeants des juridictions judiciaires territoriales	18	105	17	8	102	8	17	88	19
Présidents de TA et CAA	0	3	0	4	10	40	1	9	11
Présidents de chambres régionales des comptes	0	1	0	0	2	0	0	2	0
Sous total	20	118	17	12	117	10	18	101	18
Total des emplois centraux	72	294	24	71	262	27	62	261	24
Total des emplois déconcentrés	70	641	11	99	739	13	83	569	15
Total	142	935	15	170	1 001	17	145	830	17

DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : enquête sur les emplois de direction et les corps supérieurs d'inspection.

2.1.2. Recrutement

2.1.2.1. Les concours

Tableau 2-3 Les inscrits et les présents aux concours organisés en 2004

Type de concours	Cat.	Inscrits	Femmes	Hommes	% F	Présents	Femmes	Hommes	% F
Externe	A	401 266	225 479	175 787	56,2	267 976	151 151	116 825	56,4
	B	183 700	110 168	73 532	60,0	104 662	62 814	41 848	60,0
	C	325 251	194 672	130 579	59,9	197 765	114 519	83 246	57,9
Total		910 217	530 319	379 898	58,3	570 403	328 484	241 919	57,6
Interne	A	75 177	41 388	33 789	55,1	58 031	31 493	26 538	54,3
	B	33 486	21 454	12 032	64,1	25 676	16 386	9 290	63,8
	C	39 586	29 248	10 338	73,9	34 094	25 452	8 642	74,7
Total		148 249	92 090	56 159	62,1	117 801	73 331	44 470	62,2
Concours unique	A	10 556	3 925	6 631	37,2	9 894	3 620	6 274	36,6
	B	2 741	2 075	666	75,7	2 415	1 858	557	76,9
	C	2 423	932	1 491	38,5	1 936	825	1 111	42,6
Total		15 720	6 932	8 788	44,1	14 245	6 303	7 942	44,2
3ème concours	A	10 420	7 532	2 888	72,3	6 842	4 897	1 945	71,6
	B	258	115	143	44,6	178	69	109	38,8
Total		10 678	7 647	3 031	71,6	7 020	4 966	2 054	70,7
Sélection professionnelle	A	3 396	1 798	1 598	52,9	2 869	1 480	1 389	51,6
	B	16 353	9 127	7 226	55,8	14 432	7 810	6 622	54,1
	C	2 267	242	2 025	10,7	1 981	212	1 769	10,7
Total		22 016	11 167	10 849	50,7	19 282	9 502	9 780	49,3
Titularisation	A	11 874	6 630	5 244	55,8	8 510	4 758	3 752	55,9
	B	1 542	1 257	285	81,5	1 403	1 164	239	83,0
	C	5 107	4 437	670	86,9	5 203	4 527	676	87,0
Total		18 523	12 324	6 199	66,5	15 116	10 449	4 667	69,1
Tous concours	A	512 689	286 752	225 937	55,9	354 122	197 399	156 723	55,7
	B	238 080	144 196	93 884	60,6	148 766	90 101	58 665	60,6
	C	374 634	229 531	145 103	61,3	240 979	145 535	95 444	60,4
Total général		1 125 403	660 479	464 924	58,7	743 867	433 035	310 832	58,2

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

Source : Enquête auprès des ministères sur les concours.

Tableau 2-4 Les admis et les recrutés aux concours organisés en 2004

Type de concours	Cat.	Admis	Femmes	Hommes	% F	Recrutés	Femmes	Hommes	% F
Externe	A	28 805	19 498	9 307	67,7	30 183	20 881	9 302	69,2
	B	3 886	2 191	1 695	56,4	4 273	2 398	1 875	56,1
	C	11 674	5 541	6 133	47,5	12 059	5 973	6 086	49,5
Total		44 365	27 230	17 135	61,4	46 515	29 252	17 263	62,9
Interne	A	8 163	5 001	3 162	61,3	8 526	5 151	3 375	60,4
	B	2 312	1 347	965	58,3	2 365	1 380	985	58,4
	C	4 539	3 079	1 460	67,8	4 705	3 209	1 496	68,2
Total		15 014	9 427	5 587	62,8	15 596	9 740	5 856	62,5
Concours unique	A	850	269	581	31,6	861	269	592	31,2
	B	174	138	36	79,3	243	192	51	79,0
	C	251	131	120	52,2	260	136	124	52,3
Total		1 275	538	737	42,2	1 364	597	767	43,8
3ème concours	A	1 191	894	297	75,1	1 219	920	299	75,5
	B	42	17	25	40,5	36	15	21	41,7
Total		1 233	911	322	73,9	1 255	935	320	74,5
Sélection professionnelle	A	668	375	293	56,1	656	371	285	56,6
	B	2 279	1 057	1 222	46,4	2 114	1 021	1 093	48,3
	C	278	48	230	17,3	271	46	225	17,0
Total		3 225	1 480	1 745	45,9	3 041	1 438	1 603	47,3
Titularisation	A	2 580	1 525	1 055	59,1	2 580	1 527	1 053	59,2
	B	468	335	133	71,6	477	344	133	72,1
	C	1 733	1 487	246	85,8	1 939	1 690	249	87,2
Total		4 781	3 347	1 434	70,0	4 996	3 561	1 435	71,3
Tous concours	A	42 257	27 562	14 695	65,2	44 025	29 119	14 906	66,1
	B	9 161	5 085	4 076	55,5	9 508	5 350	4 158	56,3
	C	18 475	10 286	8 189	55,7	19 234	11 054	8 180	57,5
Total général		69 893	42 933	26 960	61,4	72 767	45 523	27 244	62,6

DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Source : Enquête auprès des ministères sur les concours.

Tableau 2-5 Nombre de candidats admis aux concours des IRA de 1997 à 2005

Années	Concours externe		Concours interne		Troisième concours		Total	
	Candidats admis	% de femmes	Candidats admis	% de femmes	Candidats admis	% de femmes	Candidats admis	% de femmes
1997	332	52	177	43	27	26	536	51
1998	361	39	195	49	30	36	586	42
1999	331	45	176	47	27	44	534	45
2000	345	45	184	42	28	32	557	44
2001	371	47	198	45	30	23	599	45
2002	360	47	215	52	40	35	615	48
2003	370	45	205	47	40	47	615	46
2004	345	49	210	49	54	37	609	48
2005	403	51	245	50	60	45	708	50

DGAFP, bureau du recrutement et de la formation.

Tableau 2-6 Nombre de candidats admis au concours de l'ENA de 1997 à 2005

	Concours externe		Concours interne		Troisième concours		Total des admis
	Admis	% de femmes	Admis	% de femmes	Admis	% de femmes	
1997	51	25	41	34	9	33	101
1998	55	21	41	34	9	33	105
1999	55	24	44	32	11	9	110
2000	60	25	48	17	12	17	120
2001	60	33	44	39	14	43	118
2002	58	36	47	30	11	54	116
2003	50	26	41	32	9	22	100
2004	45	22	37	29	9	0	91
2005	45	44	36	47	9	33	90

DGAFP, bureau des personnels de conception et d'encadrement.

Source : Ena.

2.1.2.2. *Jurys de concours*

Tableau 2-7 Effectifs des jurys de concours par ministère de 2000 à 2004

Ministères	Proportion de femmes parmi les jurés (en %)					Proportion de femmes parmi les présidents (en %)				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
Affaires étrangères		55,2				0,0				
Agriculture		44,0	37,6	38,4	39,9	10,9	13,2	9,7	11,1	
Aviation civile		38,8	36,1			0,0	0,0			
Culture	34,8		43,8			100,0		100,0		
Défense	5,7	14,5	30,9	51,8	57,5	0,0	3,2	12,5	12,5	0,0
Économie, Finances et Industrie	28,4	22,7	26,3	36,6	33,6	12,1	25,0	23,7	31,8	17,6
Éducation nationale	36,2	38,1	39,7	45,4	43,9	23,8	20,7	24,1	27,5	26,5
Jeunesse et Sports				28,8	33,3				100,0	0,0
Emploi, solidarité	35,4	42,9	43,1	52,6	48,5	0,0	14,8	21,4	20,0	50,0
Ena	46,7	28,6	35,7	57,1		100,0	100,0	100,0	0,0	
Équipement	33,6	25,3	25,5	34,5	34,1	0,0	9,5	18,2	9,7	4,3
Intérieur	49,0	43,5	41,5	47,9	50,3	27,3	32,0	19,5	21,9	14,7
Justice	31,3	36,9	44,7	36,2	34,9	9,1	16,7	20,0	33,3	50,0
Premier ministre		46,2	42,7	42,5	35		100,0	100,0	100,0	100,0
EPST	20,7	27,8	27,2	35,2	34,2	12,7	17,6	19,5	22,9	18,4
Total	33,3	36,1	38,1	43,5	42,4	20,8	19,6	22,8	24,2	24,4

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

Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Pour les concours offrant plus de 50 postes.

2.2. Agents handicapés

Tableau 2-8 Flux de nouveaux handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi au cours de l'année 2004, selon les catégories.

	Titulaires			Ouvriers d'État	Non-titulaires	Statut non renseigné	Total général
	A	B et CII	C				
Handicapés Cotorep							
Hommes	37	114	186	4	27	-	368
Femmes	39	110	290	1	35	-	475
Total (1)	165	246	685	5	62	-	1 163
<i>Dont recrutés sur contrat</i>							
Hommes	20	69	122	-	-	-	211
Femmes	28	85	209	-	-	-	322
Total (1)	123	170	465	-	-	-	758
<i>Dont recrutés sur emplois réservés</i>							
Hommes	2	18	22	-	-	-	42
Femmes	3	8	34	-	-	-	45
Total (1)	5	26	98	-	-	-	129
Accidentés du travail							
Hommes	188	69	267	20	7	283	834
Femmes	197	75	244	2	6	25	549
Total	385	144	511	22	13	308	1 383
<i>Dont agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité</i>							
Hommes	185	56	257	-	-	283	781
Femmes	196	70	239	-	-	25	530
Total	381	126	496	-	-	308	1 311
Emplois réservés hors Cotorep							
Hommes	-	92	89	-	-	-	181
Femmes	-	10	34	-	-	-	44
Total	-	102	123	-	-	-	225
<i>Dont anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité</i>							
Hommes	-	67	70	-	-	-	137
Femmes	-	7	28	-	-	-	35
Total	-	74	98	-	-	-	172
Agents inaptes et reclassés							
Hommes	45	159	444	13	5	-	666
Femmes	44	211	377	0	7	-	639
Total (1)	124	381	948	13	12	-	1 478
Total							
Hommes	270	434	986	37	39	283	2 049
Femmes	280	406	945	3	48	25	1 707
Total général (1)	674	873	2 267	40	87	308	4 249

DGAFFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : enquête auprès des directions de personnel, service des pensions de Nantes.

- (1) L'Éducation nationale ne connaît pas la répartition par sexe de ses nouveaux bénéficiaires, aussi le total n'est-il pas toujours égal à la somme des répartitions par sexe.

2.3. Carrières

2.3.1. Discipline

Tableau 2-9 Les sanctions disciplinaires prises par les ministères en 2005, selon les natures des sanctions et des fautes.

Fautes	Sexe	Sanctions prononcées											Total général			
		1er groupe		2ème groupe				3ème groupe		4ème groupe						
		Avertissement		Blâme		Radiation du tableau d'avancement		Abaissement d'échelon	Exclusion temporaire pour une durée de 15 jours maximum	Déplacement d'office		Rétrogradation		Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	Mise à la retraite d'office	Révocation
		(1)	(2)	(1)	(2)	(3)	(4)			(5)	(6)					
Détournement, conservation de fonds, malversations	H	3	2	7	4	0	0	1	11	4	2	0	66	4	49	153
	F	1	0	5	2	0	0	0	4	0	5	0	28	4	24	73
Absences irrégulières, abandon de fonction	H	167	11	76	13	0	0	2	23	0	2	0	16	0	6	316
	F	60	5	27	5	0	0	0	6	1	0	0	3	0	1	108
Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles	H	1 189	38	1 015	87	0	0	7	151	10	47	6	96	7	19	2 672
	F	252	16	174	7	0	0	4	21	6	10	0	24	1	3	518
Vol de matériel de l'administration	H	8	0	16	1	0	0	0	5	1	4	0	7	0	2	44
	F	2	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4
Détournement, ouverture d'objets de correspondance	H	10	0	10	0	0	0	0	5	0	0	1	18	1	13	58
	F	3	0	8	0	0	0	0	1	0	0	0	5	0	10	27
Comportement privé affectant le renom du service	H	71	1	53	6	0	0	1	11	0	4	1	40	6	23	217
	F	3	0	6	2	0	0	1	7	2	0	1	0	0	4	26
Ivresse	H	46	1	107	4	0	0	2	76	1	3	3	68	9	5	325
	F	8	0	12	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	22
Moeurs	H	4	0	10	1	0	0	0	2	1	6	0	26	6	25	81
	F	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Condamnations pénales	H	9	0	29	0	0	0	1	16	1	0	1	11	4	29	101
	F	3	0	4	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	10
Dettes et chèques sans provision	H	2	0	8	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	1	14
	F	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Incorrections, violences, insultes	H	97	19	138	18	0	0	1	63	8	22	0	68	7	12	453
	F	21	3	15	2	0	0	0	7	0	3	0	4	0	1	56
Activité privée rémunérée	H	0	0	0	2	0	0	0	5	0	0	0	5	0	1	13
	F	0	0	3	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	6
Divers	H	225	0	285	4	0	0	1	5	3	2	0	7	0	2	534
	F	52	1	53	0	0	0	0	3	0	1	0	7	0	1	118
Total	H	1 831	72	1 754	140	0	0	16	375	29	92	12	429	44	187	4 981
	F	405	25	311	19	0	0	5	52	10	21	1	72	6	44	971
Total général		2 236	97	2 065	159	0	0	21	427	39	113	13	501	50	231	5 952

DGAFP, bureau du statut général.

(1) Sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

(2) Sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

(3) Sanction infligée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des 2^e et 3^e groupes.

(4) Sanction à titre principal.

(5) Déplacement d'office dans la résidence.

(6) Déplacement d'office hors la résidence.

2.4. Formation

Tableau 2-10 Nombre de jours de formation par ministère et par type de formation en 2004 (1^{ère} partie)

	Formation initiale			Formation continue hors congé de formation et bilan professionnel			Congé de formation		
	(a)			(b)			(c)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Affaires étrangères	1 846	1 525	3 371	24 227	18 382	42 609	1 378	1 410	2 788
Agriculture et pêche	99 238	65 558	164 796	34 616	39 064	73 680	7 426	7 481	14 907
Aviation civile	132 117	6 304	138 421	47 290	16 052	63 342	333	389	722
Culture et communication	6 854	8 593	15 447	32 621	45 477	78 097	1 603	3 324	4 927
Défense	21 979	13 269	35 248	130 251	69 788	200 039	3 865	5 670	9 535
Économie	502 772	388 096	890 868	366 032	416 010	782 042	22 855	54 812	77 667
Environnement	376	536	912	3 608	3 652	7 260	0	0	0
Équipement	247 086	88 442	335 528	222 298	66 027	288 325	2 505	3 714	6 219
Intérieur	1 112 099	529 459	1 641 558	643 305	177 968	821 273	5 081	4 150	9 231
Justice	299 410	445 758	745 168	81 316	97 242	178 558	2 491	5 949	8 440
Outre-Mer	0	0	0	292	631	923	0	0	0
Santé	8 925	16 451	25 376	18 109	41 660	59 769	566	1 748	2 314
Services Premier Ministre hors Formation interministérielle	0	0	0	3 197	4 895	8 092	266	284	550
Sports	5 135	2 563	7 698	16 083	16 767	32 850	704	1 728	2 432
Tourisme	0	0	0	314	267	581	0	137	137
Travail	11 981	19 688	31 669	7 923	14 068	21 991	0	0	0
Total hors Éducation	2 572 964	1 673 864	4 246 829	1 681 367	1 088 938	2 770 305	49 073	90 796	139 869
Éducation nationale, recherche et technologie	2 538 780	5 723 820	8 262 600	916 041	1 817 707	2 733 748	207 312	396 130	603 442
Total y compris Éducation	5 111 744	7 397 684	12 509 429	2 597 409	2 906 644	5 504 053	256 385	486 926	743 311
La Poste	29 526	23 788	53 314	175 001	164 798	339 799	7 197	6 938	14 135

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

Source : *Enquête auprès des ministères sur la formation.*

Tableau 2-11 Nombre de jours de formation par ministère et par type de formation en 2004 (2^{ème} partie)

	Bilan professionnel (d)			Formation continue hors congé de formation et bilan professionnel (b)+(c)+(d)			Congé de formation (a)+(b)+(c)+(d)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Affaires étrangères	13	5	18	25 618	19 797	45 415	27 464	21 322	48 786
Agriculture et pêche	20	32	52	42 062	46 577	88 639	141 300	112 135	253 435
Aviation civile	0	0	0	47 623	16 441	64 064	179 740	22 745	202 485
Culture et communication	115	179	294	34 339	48 979	83 318	41 193	57 572	98 765
Défense	34	91	125	134 150	75 549	209 699	156 129	88 818	244 947
Économie	6	4	10	388 893	470 826	859 719	891 665	858 922	1 750 587
Environnement	0	0	0	3 608	3 652	7 260	3 984	4 188	8 172
Équipement	24	15	39	224 827	69 756	294 583	471 913	158 198	630 111
Intérieur	0	0	0	648 386	182 118	830 504	1 760 485	711 577	2 472 062
Justice	58	76	134	83 865	103 267	187 132	383 275	549 025	932 300
Outre-Mer	0	0	0	292	631	923	292	631	923
Santé	6	12	18	18 681	43 420	62 101	27 606	59 871	87 477
Services Premier Ministre hors Formation interministérielle	0	40	40	3 463	5 219	8 682	3 463	5 219	8 682
Sports	14	8	22	16 801	18 503	35 304	21 936	21 066	43 002
Tourisme	0	3	3	314	407	721	314	407	721
Travail	0	0	0	7 923	14 068	21 991	19 904	33 756	53 660
Total hors Éducation	290	465	755	1 730 731	1 180 198	2 910 929	4 303 695	2 854 062	7 157 757
Éducation nationale, recherche et technologie	39	137	176	1 123 392	2 213 974	3 337 366	3 662 172	7 937 794	11 599 966
Total y compris Éducation	329	602	931	2 854 123	3 394 172	6 248 295	7 965 867	10 791 856	18 757 723
La Poste	59	33	92	182 257	171 769	354 026	211 783	195 557	407 340

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : Enquête auprès des ministères sur la formation.

Tableau 2-12 Nombre de jours de formation rapportés aux effectifs, en 2004, par ministère et par type de formation

	Formation initiale			Formation continue hors congé de formation et bilan professionnel			Congé de formation et bilan professionnel			Formation continue y compris congé de formation et bilan professionnel (b)+(c)			Total général (a)+(b)+(c)		
	(a)			(b)			(c)			(b)+(c)			(a)+(b)+(c)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Affaires étrangères	0,2	0,2	0,2	2,2	2,2	2,2	0,1	0,2	0,1	2,3	2,4	2,4	2,5	2,6	2,5
Agriculture et pêche	5,4	3,3	4,3	1,9	2,0	1,9	0,4	0,4	0,4	2,3	2,4	2,3	7,6	5,7	6,6
Aviation civile	15,0	1,7	11,1	5,4	4,3	5,1	0,0	0,1	0,1	5,4	4,4	5,1	20,5	6,1	16,2
Culture et communication	1,0	1,2	1,1	4,9	6,2	5,6	0,3	0,5	0,4	5,2	6,6	6,0	6,2	7,8	7,1
Défense	0,4	0,4	0,4	2,1	2,0	2,1	0,1	0,2	0,1	2,2	2,1	2,2	2,5	2,5	2,5
Économie	6,4	3,3	4,5	4,6	3,6	4,0	0,3	0,5	0,4	4,9	4,0	4,4	11,3	7,3	8,9
Environnement	0,2	0,6	0,3	2,1	3,9	2,8	0,0	0,0	0,0	2,1	3,9	2,8	2,4	4,4	3,1
Équipement	3,4	3,1	3,3	3,1	2,3	2,9	0,0	0,1	0,1	3,1	2,5	2,9	6,5	5,6	6,2
Intérieur	8,7	9,1	8,8	5,0	3,0	4,4	0,0	0,1	0,0	5,1	3,1	4,5	13,8	12,2	13,3
Justice	9,0	11,5	10,3	2,4	2,5	2,5	0,1	0,2	0,1	2,5	2,7	2,6	11,5	14,1	12,9
Outre-Mer	0,0	0,0	0,0	2,9	4,0	3,6	0,0	0,0	0,0	2,9	4,0	3,6	2,9	4,0	3,6
Santé	1,8	1,4	1,5	3,7	3,5	3,5	0,1	0,1	0,1	3,8	3,6	3,7	5,6	5,0	5,2
Services Premier Ministre hors Formation interministérielle	0,0	0,0	0,0	1,8	2,7	2,3	0,2	0,2	0,2	2,0	2,8	2,4	2,0	2,8	2,4
Sports	1,1	0,8	1,0	3,6	5,5	4,4	0,2	0,6	0,3	3,7	6,1	4,7	4,8	7,0	5,7
Tourisme	0,0	0,0	0,0	1,6	1,3	1,4	0,0	0,7	0,3	1,6	2,0	1,8	1,6	2,0	1,8
Travail	3,7	2,4	2,8	2,4	1,7	1,9	0,0	0,0	0,0	2,4	1,7	1,9	6,1	4,1	4,7
Total hors Éducation	5,9	4,9	5,5	3,9	3,2	3,6	0,1	0,3	0,2	4,0	3,4	3,7	9,9	8,3	9,2
Éducation nationale, recherche et technologie	6,6	7,8	7,3	2,4	2,5	2,4	0,5	0,5	0,5	2,9	3,0	3,0	9,5	10,8	10,3
Total y compris Éducation	6,2	6,8	6,6	3,2	2,7	2,9	0,3	0,5	0,4	3,5	3,1	3,3	9,7	10,0	9,9
La Poste	0,2	0,3	0,3	1,5	1,9	1,7	0,1	0,1	0,1	1,5	2,0	1,7	1,8	2,3	2,0

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

Source : Enquête auprès des ministères sur la formation.

2.5. Conditions de travail

2.5.1. Temps de travail

Tableau 2-13 Effectifs des agents à temps partiel et cessation progressive d'activité (CPA), selon le statut, le sexe et la quotité de travail au 31-12-2004

	Effectif total	<50% ou inconnue	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Ensemble	Taux (2)	CPA
Titulaires										
Éducation nationale										
Hommes	391 977	18	2 206	601	817	2 968	868	7 478	1,9	7 842
Femmes	715 823	39	30 865	4 748	8 637	29 713	6 894	80 896	11,3	15 407
Ensemble	1 107 800	57	33 071	5 349	9 454	32 681	7 762	88 374	8,0	23 249
Titulaires hors										
Éducation nationale										
Hommes	347 213	14	466	185	109	4 550	881	6 205	1,8	2 295
Femmes	295 814	16	4 183	2 676	1 981	52 063	8 924	69 843	23,6	6 945
Ensemble	643 027	30	4 649	2 861	2 090	56 613	9 805	76 048	11,8	9 240
Ensemble titulaires										
Hommes	739 190	32	2 672	786	926	7 518	1 749	13 683	1,9	10 137
Femmes	1 011 637	55	35 048	7 424	10 618	81 776	15 818	150 739	14,9	22 352
Ensemble	1 750 827	87	37 720	8 210	11 544	89 294	17 567	164 422	9,4	32 489
Non-titulaires et										
ouvriers d'État										
Hommes	117 851	6 548	8 237	5 283	1 276	1 569	2 746	25 659	21,8	469
Femmes	102 142	11 337	16 551	5 497	3 270	3 648	3 914	44 217	43,3	208
Ensemble	219 993	17 885	24 788	10 780	4 546	5 217	6 660	69 876	31,8	677

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

Champ : agents civils de l'État.

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Pour les non-titulaires, il peut s'agir de temps incomplet, c'est à dire non choisi.

(2) Taux = (effectif à temps partiel ou incomplet/effectif total) x 100.

Tableau 2-14 Effectifs au 31-12-2004 à temps partiel et en cessation progressive d'activité des agents titulaires civils par catégorie hiérarchique au 31-12-2004

	Effectif total	Agents à temps partiel	Taux de TP (1) en %	Agents en CPA	Taux de CPA (2) en %
Hommes					
Catégorie A	390 414	6 914	1,8%	7 781	10,9
Catégorie B	96 773	2 913	3,0%	1 150	10,2
Catégories C et D	252 003	3 856	1,5%	1 206	7,5
Total	739 190	13 683	1,9%	10 137	10,3
Femmes					
Catégorie A	568 587	55 456	9,8%	12 610	17,5
Catégorie B	166 280	34 100	20,5%	3 449	17,8
Catégories C et D	276 770	61 183	22,1%	6 293	16,8
Total	1 011 637	150 739	14,9%	22 352	17,3
Ensemble					
Catégorie A	959 001	62 370	6,5%	20 391	14,2
Catégorie B	263 053	37 013	14,1%	4 599	15,0
Catégories C et D	528 773	65 039	12,3%	7 499	14,0
Total	1 750 827	164 422	9,4%	32 489	14,3

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

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie.

(1) Taux = (effectif à temps partiel / effectif total) x 100.

(2) Taux = (effectif des 55/59 ans en CPA / effectif des 55/59 ans) x 100.

Tableau 2-15 Effectifs au 31-12-2005 par catégorie statutaire des bénéficiaires de la cessation progressive d'activité

Catégories statutaires	Hommes	%	Femmes	%	Total	%
Titulaires						
Catégorie A	5 717	64,3	9 730	48,8	15 447	53,6
Catégorie B	970	10,9	3 006	15,1	3 976	13,8
Catégorie C	939	10,6	4 922	24,7	5 861	20,3
Catégorie D	87	1,0	561	2,8	648	2,2
Ouvriers de l'État	307	3,5	78	0,4	385	1,3
Autres catégories	31	0,3	14	0,1	45	0,2
Agents non-titulaires	841	9,5	1 609	8,1	2 450	8,5
Total	8 892	100,0	19 920	100,0	28 812	100,0

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Source : système de paie de la comptabilité publique.

2.5.2. Hygiène et sécurité

Tableau 2-16 Nombre d'accidents du travail et d'accidents de trajet en 2003, selon les ministères

Ministères	Effectif ministère	Accidents de travail			Accidents de trajet			Tous les accidents		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Affaires étrangères	11 144	16	22	38	12	25	37	28	47	75
Agriculture	30 519	437	381	818	68	92	160	505	473	978
Affaires sociales et travail	26 801	80	179	259	26	153	179	106	332	438
Aviation civile	11 820	98	29	127	25	15	40	123	44	167
Culture	13 763	134	139	273	50	105	155	184	244	428
Défense	90 304	2 275	806	3 081	301	271	572	2 576	1 077	3 653
Écologie et développement durable	2 506	10	21	31	8	12	20	18	33	51
Économie, finances et industrie	189 283	557	564	1 121	206	431	637	763	995	1 758
Éducation, Administration centrale	3 410	17	22	39	15	24	39	32	46	78
Éducation, enseignement scolaire	898 926	5 917	9 449	15 366	842	2 264	3 106	6 759	11 713	18 472
Intérieur préfectures	34 456	199	323	522	79	260	339	278	583	861
Jeunesse et Sports	6 621	87	48	135	9	24	33	96	72	168
Justice	64 202	2 396	725	3 121	239	303	542	2 635	1 028	3 663
Premier ministre	3 266	18	18	36	8	17	25	26	35	61
Total ministères	1 387 021	12 241	12 726	24 967	1 888	3 996	5 884	14 129	16 722	30 851
Tutelle des Affaires sociales et du travail	9 189	43	85	128	24	52	76	67	137	204
Tutelle de l'Éducation et de la recherche	55 740	667	784	1 451	124	196	320	791	980	1 771
Caisse des Dépôts et Consignations	4 829	10	27	37	5	40	45	15	67	82
La Poste	306 753	8 227	9 998	18 225	854	1 114	1 968	9 081	11 112	20 193
Total établissements publics	376 511	8 947	10 894	19 841	1 007	1 402	2 409	9 954	12 296	22 250
Total général	1 763 532	21 188	23 620	44 808	2 895	5 398	8 293	24 083	29 018	53 101

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

Source : enquête auprès des ministères sur les accidents du travail.

Les effectifs des ministères sont les effectifs des agents couverts par l'enquête.
Certains ministères peuvent ne pas répondre pour la totalité de leurs services.

2.6. Dialogue social

**Tableau 2-17 Effectifs de la représentation administrative des instances paritaires des ministères
Nombre de sièges - Triennat 2003/2004/2005**

Administrations	Représentants de l'administration				Part des femmes en %
	Hommes	Femmes	Sexe non renseigné	Total	
Affaires étrangères	55	18	6	79	24,7
Affaires sociales	65	46	40	151	41,4
Agriculture	57	24	4	85	29,6
Culture	35	20	43	98	36,4
Défense	7	4	34	45	36,4
Dom-Tom (Outre-Mer)	7	7	11	25	50,0
Écologie et Développement durable	0	0	0	0	Non déterminé
Économie, Finances et Industrie	305	121	0	426	28,4
Éducation nationale Administration	99	95	24	218	49,0
Éducation nationale Enseignement	49	24	22	95	32,9
Équipement	56	29	7	92	34,1
Intérieur Police	61	11	0	72	15,3
Intérieur Services autres que Police	25	12	30	67	32,4
Justice	3	2	3	8	40,0
Mer	18	7	0	25	28,0
Services du Premier ministre	20	13	6	39	39,4
Sports	19	1	4	24	5,0
Transports (Aviation civile)	0	0	2	2	Non déterminé
Total ministères	881	434	236	1 551	33,0

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

Source : enquête sur les commissions administratives paritaires.

La part des femmes est calculée parmi les populations dans lesquelles a été faite la distinction entre les hommes et les femmes.

**Tableau 2-18 Effectifs de la représentation syndicale des instances paritaires des ministères
Nombre de sièges - Triennat 2003/2004/2005**

Administrations	Représentants des syndicats				Part des femmes en %
	Hommes	Femmes	Sexe non renseigné	Total	
Affaires étrangères	50	27	2	79	35,1
Affaires sociales	76	79	5	160	51,0
Agriculture	103	102	13	218	49,8
Culture	65	35	39	139	35,0
Défense	85	62	3	150	42,2
Dom-Tom (Outre-Mer)	26	17	21	64	39,5
Écologie et Développement durable	0	0	13	13	Non déterminé
Économie, Finances et Industrie	303	131	4	438	30,2
Éducation nationale Administration	119	111	15	245	48,3
Éducation nationale Enseignement	38	40	29	107	51,3
Équipement	51	33	59	143	39,3
Intérieur Police	19	1	56	76	5,0
Intérieur Services autres que Police	59	38	30	127	39,2
Justice	8	13	209	230	61,9
Mer	13	8	7	28	38,1
Services du Premier ministre	33	23	0	56	41,1
Sports	20	4	0	24	16,7
Transports (Aviation civile)	31	19	8	58	38,0
Total ministères	1 099	743	513	2 355	40,3

DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : enquête sur les commissions administratives paritaires.

La part des femmes est calculée parmi les populations dans lesquelles a été faite la distinction entre les hommes et les femmes.

3. Indicateurs propres à la fonction publique territoriale

3.1. Emploi

Tableau 3-1 Les emplois fonctionnels de la fonction publique territoriale à la fin 2003 selon les types d'emplois

Emplois	Femmes	Total	Part des femmes en %
Directeurs généraux des services	48	523	9
Directeurs généraux adjoints	171	817	21
Directeurs généraux des services techniques	0	63	0
Total	219	1 403	16

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

Source : données communiquées par l'Observatoire de la fonction publique territoriale.

Tableau 3-2 Les emplois fonctionnels de la fonction publique territoriale à la fin 2003 selon les types de collectivités

Emplois	Femmes	Total	Part des femmes en %
DGS et DGA des conseils régionaux et généraux	63	471	13
DGS, DGA et DGST des villes de plus de 40.000 habitants	65	408	16
DGS, DGA, DGST des structures intercommunales	62	401	15
DGS, DGA, DGST des établissements publics nationaux	29	123	24
Total	219	1 403	16

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

Source : données communiquées par l'Observatoire de la fonction publique territoriale.

3.2. Conditions de travail

Tableau 3-3 Pourcentage des femmes dans les effectifs de la fonction publique territoriale selon la quotité de travail et le statut, au 31 décembre 2004

	Titulaires	Non-titulaires	Assistants maternelles	Total
Temps complet	48,9	57,2	97,8	52,1
Temps partiel : mi-temps ou plus	91,4	80,7	98,6	88,3
Temps partiel : moins d'un mi-temps	88,7	77,7	97,7	80,1

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

Source : Insee, enquête Colter.

4. Indicateurs propres à la fonction publique hospitalière

4.1. Emploi

4.1.1. Effectifs

Tableau 4-1 Les emplois de direction à la fin 2005, selon le type d'emploi

Emplois	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes en %
Emplois fonctionnels (hors classes)				
Directeurs Généraux CHU	29	2	31	6
Directeurs Généraux adjoints CHU	26	6	32	19
Secrétaire Général SIH	1	0	1	0
Directeurs chefs d'établissement	103	6	109	6
Sous-directeurs services centraux AP-HP	13	3	16	19
Sous-total emplois fonctionnels	172	17	189	9
Autres emplois				
Secrétaires Généraux SIH hors classes	12	4	16	25
Secrétaires Généraux SIH classe normale	2		2	0
Secrétaires Généraux SIH	14	4	18	22
Directeurs chefs d'établissement hors classes	376	79	455	17
Directeurs chefs d'établissement classe normale	111	45	156	29
Directeurs chefs d'établissement	487	124	611	20
Directeurs Adjoints Hors classes	948	515	1 463	35
Directeurs Adjoints classe normale	398	555	953	58
Directeurs Adjoints	1 346	1 070	2 416	44
Élèves directeurs	39	50	89	56
Sous-total autres emplois	1 886	1 248	3 134	40
Total général	2 058	1 265	3 323	38

DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : DGAFF, à partir de données de la DHOS.

4.1.2. Recrutements

Tableau 4-2 Nombre de candidats admis aux concours de l'École nationale de santé publique, selon le type de concours, en 2003, 2004 et 2005.

Concours	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes en %
2003 Externe	22	34	56	61
2003 Interne	16	9	25	36
2003 Total	38	43	81	53
2004 Externe	20	36	56	64
2004 Interne	16	17	33	52
2004 Total	36	53	89	60
2005 Externe	21	37	58	64
2005 Interne	18	13	31	42
2005 Total	39	50	89	56

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

Source : DGAFP, à partir de données de la DHOS.

4.2. Carrières

Tableau 4-3 Les recours auprès de la commission de recours du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière en 2005

Recours	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes en %
Recours recevables	16	18	34	53
Recours irrecevables	2	2	4	50
Total	18	20	38	53

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

Source : DGAFP, à partir de données de la DHOS.

4.3. Dialogue social

Tableau 4-4 Les effectifs des membres titulaires du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière en 2006

Parités	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes en %
Administration	14	5	19	26
Organisations syndicales	14	5	19	26
Total	28	10	38	26

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

Source : DGAFP, à partir de données de la DHOS.

Table des matières

PREMIER CAHIER : LA PLACE DES FEMMES AU SEIN DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES.....	7
1. LA SITUATION ACTUELLE DES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE	11
1.1. <i>Un positionnement des femmes différent selon les fonctions publiques</i>	<i>11</i>
1.1.1. L'influence des « métiers » dans chacune des fonctions publiques	11
Graphique 1-1 Proportion de femmes dans les ministères, la fonction publique territoriale et le secteur privé en 1984 et en 2004	11
Tableau 1-1 Proportion de femmes dans la fonction publique en 2004.....	12
Tableau 1-2 Proportion de femmes par filière dans la fonction publique	13
Graphique 1-2 Évolution de la part des femmes dans les métiers les moins féminisés de l'État.....	14
1.1.2. Une répartition inégale par niveau hiérarchique (A, B et C) dans chaque fonction publique.....	14
Tableau 1-3 Proportion de femmes dans les effectifs des trois fonctions publiques, par catégories en 2004.....	15
1.2. <i>Un déroulement de carrière et des rémunérations moins favorables pour les femmes.....</i>	<i>15</i>
1.2.1. Un déroulement de carrière soumis à de fortes contraintes extraprofessionnelles	15
Tableau 1-4 Temps de travail dans la fonction publique civile d'État, au 31 décembre 2004	16
Tableau 1-5 Proportion de femmes dans les effectifs civils de la fonction publique d'État, par temps de travail et catégorie hiérarchique au 31 décembre 2004	16
Tableau 1-6 Temps de travail dans la fonction publique territoriale, au 31 décembre 2004	16
1.2.2. Des différences marquées dans les niveaux de rémunérations et de pensions	17
Tableau 1-7 Salaire net moyen en euros des agents civils de l'État par CSP	17
Tableau 1-8 Montant moyen mensuel des pensions civiles de droit direct selon la catégorie hiérarchique et le sexe, en 2005.....	18
Tableau 1-9 Ratio pension des hommes / pensions des femmes, législation après réforme 2003, selon l'ancien secteur d'activité.....	18
1.3. <i>Un accès limité à l'encadrement supérieur.....</i>	<i>19</i>
1.3.1. Des femmes encore trop peu représentées aux postes à responsabilité	19
Tableau 1-10 Les femmes dans les emplois de direction des trois fonctions publiques à la fin 2004.....	19
Tableau 1-11 L'accès des femmes aux emplois supérieurs des fonctions publiques en 2004	20
1.3.2. Les freins au déroulement de carrière et à la promotion professionnelle	21
2. DES PROBLÉMATIQUES LIÉES AUX SPÉCIFICITÉS DE CHAQUE FONCTION PUBLIQUE.....	22
2.1. <i>L'accès à l'encadrement supérieur reste l'enjeu essentiel dans la fonction publique de l'État</i>	<i>22</i>
2.1.1. Une fonction publique largement féminisée	22
Tableau 2-1 Part de femmes dans les effectifs civils de catégorie A de la fonction publique de l'État, au 31 décembre 2004	22
2.1.2. L'enjeu de l'accès à l'encadrement supérieur.....	22
2.2. <i>La fonction publique territoriale.....</i>	<i>23</i>
2.2.1. Des femmes surreprésentées dans les métiers d'exécution	23
2.2.2. Des déroulements de carrières spécifiques à la fonction publique territoriale	24
2.3. <i>La fonction publique hospitalière</i>	<i>24</i>
2.3.1. Une spécialisation des tâches très marquée en fonction des sexes	24
2.3.2. Une répartition toujours inégalitaire dans les fonctions d'encadrement.....	25
Graphique 2-1 Évolution de la proportion de femmes du personnel médical, en % d'ETP	26
3. LES MESURES PRISES POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ DES SEXES.....	26
3.1. <i>L'intensification des efforts entrepris ces dernières années.....</i>	<i>26</i>
3.1.1. L'extension des statistiques d'accès à l'encadrement supérieur dans les trois fonctions publiques.....	26
3.1.2. La poursuite des efforts menés depuis cinq ans en faveur de l'égalité professionnelle	27
Tableau 3-1 La place des femmes dans les jurys par niveau de concours de 2000 à 2004	27
Tableau 3-2 Représentation des femmes au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État en 2005	27
3.2. <i>La mise en œuvre de mesures nouvelles permettant de favoriser l'égalité professionnelle</i>	<i>28</i>
3.2.1. La suppression de verrous statutaires.....	28
3.2.2. L'apport du droit communautaire.....	29

3.3. <i>La signature du Protocole d'accord relatif à l'action sociale et à la promotion professionnelle du 25 janvier 2006</i>	30
3.3.1. Le volet statutaire du protocole.....	30
3.3.2. Le volet social du protocole.....	30
DEUXIÈME CAHIER : LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT	33
1. DES FEMMES MAJORITAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT, MAIS ENCORE SOUS-REPRÉSENTÉES DANS L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR	37
1.1. <i>La fonction publique de l'État compte plus de femmes que d'hommes</i>	37
1.1.1. La part des femmes progresse dans l'ensemble de la fonction publique de l'État.....	37
Tableau 1-1 Part de femmes par catégorie hiérarchique dans les ministères civils et établissements publics, au 31 décembre 2004.....	37
Tableau 1-2 Répartition des effectifs civils dans les ministères et proportion de femmes, au 31 décembre 2004.....	38
1.1.2. L'encadrement est fortement féminisé au sein de l'État.....	38
Graphique 1-1 Évolution de la part de femmes dans les effectifs civils par catégorie hiérarchique entre 1994 et 2004.....	38
Tableau 1-3 Part des femmes aux concours externe, 3 ^{ème} concours et concours unique de catégorie A en 2004, parmi les agents titulaires.....	39
Tableau 1-4 Part des femmes aux concours externe, 3 ^{ème} concours et concours unique de catégorie A ayant recrutés plus de 250 agents entre 2000 et 2004, parmi les agents titulaires.....	40
1.2. <i>Mais au-delà du « plafond de verre », les femmes demeurent minoritaires</i>	40
1.2.1. Des difficultés persistent pour l'accès à l'encadrement supérieur.....	40
Tableau 1-5 Part de femmes dans les effectifs civils hors enseignants de la fonction publique d'État, par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2004.....	41
Tableau 1-6 Proportion de femmes par grade des attachés d'administration centrale, des attachés de l'Insee et des attachés d'administration scolaire et universitaire ainsi que des administrateurs civils et des administrateurs de l'Insee, au 31 décembre 2004.....	41
Tableau 1-7 Répartition des attachés d'administration centrale par échelons et proportion de femmes au 31 décembre 2004.....	42
Tableau 1-8 Répartition des attachés d'administration centrale par tranches d'âges et proportion de femmes au 31 décembre 2004.....	42
1.2.2. Les femmes sont trop peu représentées aux postes de direction, malgré des progrès récents.....	43
Tableau 1-9 Part des femmes dans les emplois de direction de 2002 à 2004.....	43
Tableau 1-10 Pourcentage de femmes dans les potentiels, viviers, et nominations.....	45
2. FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	45
2.1. <i>Les actions interministérielles et les mesures statutaires</i>	45
2.1.1. Un nouvel élan pour la coordination interministérielle.....	45
2.1.2. Diverses adaptations statutaires contre les discriminations implicites.....	46
2.2. <i>De nouveaux outils de management en faveur de l'égalité professionnelle</i>	47
2.2.1. Les mesures en faveur de l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur.....	47
2.2.2. Des initiatives ministérielles cohérentes complètent ces dispositifs.....	48
2.3. <i>Les pistes de réflexion pour assurer une meilleure égalité des chances</i>	50
2.3.1. Les limites des incitations positives.....	50
2.3.2. Mieux mobiliser les outils existants.....	51
TROISIÈME CAHIER : LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	55
1. LES FEMMES SONT MAJORITAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE MAIS ENCORE MINORITAIRES DANS L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR	59
1.1. <i>Type d'employeur et temps de travail sont les principales variables</i>	59
Tableau 1-1 Proportion de femmes selon le type d'emplois et le temps de travail au 31 décembre 2004.....	59
1.2. <i>Leur représentation varie selon les filières</i>	60
Tableau 1-2 Féminisation des filières au 31 décembre 2003.....	60
Tableau 1-3 Part des femmes et des hommes dans les statistiques des concours et examens en 2000.....	61
1.3. <i>Leur représentation varie également selon leur niveau hiérarchique</i>	61
1.3.1. La place des femmes dans la catégorie C.....	61
1.3.2. Les femmes et l'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale.....	62
Tableau 1-4 Taux de féminisation dans les emplois de direction dans les grandes collectivités en 2003.....	63
1.4. <i>Les femmes sont sur représentées parmi les agents non titulaires</i>	64
1.5. <i>Le salaire des femmes dans la fonction publique territoriale</i>	64
Tableau 1-5 Comparaison des salaires annuels nets moyens entre les hommes et les femmes.....	65
2. LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE VOLONTARISTE POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES	65
2.1. <i>Les actions récentes menées pour améliorer la situation des femmes dans la fonction publique territoriale</i>	65

2.1.1.	Le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale	65
2.1.2.	Le congé de présence parentale	66
2.1.3.	La déclinaison du protocole d'accord du 25 janvier 2006 dans la fonction publique territoriale	66
2.2.	<i>Les actions significatives menées par des collectivités territoriales en faveur de l'égalité homme/femme</i>	67
2.2.1.	Les études sur le thème de l'égalité homme/femme	67
2.2.2.	D'autres collectivités mènent des actions destinées à permettre aux femmes de mieux articuler vie professionnelle et vie privée	68
QUATRIÈME CAHIER : LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET LES PERSONNELS MÉDICAUX HOSPITALIERS.....		71
1. LES FEMMES, MAJORITAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE, DEMEURENT CEPENDANT MINORITAIRES DANS LES FONCTIONS HIÉRARCHIQUES IMPORTANTES.....		75
1.1.	<i>Les femmes sont globalement majoritaires dans les établissements publics de santé selon une répartition variable au sein des filières d'emplois</i>	75
1.1.1.	La part des femmes continue de progresser au sein des établissements publics de santé	75
	Tableau 1-1 Les effectifs totaux et le pourcentage des femmes dans la fonction publique hospitalière	75
1.1.2.	Une répartition qui varie en fonction des filières d'emplois.....	75
	Tableau 1-2 Évolution de la proportion de femmes du personnel non médical par catégorie de personnel (en %).	76
1.2.	<i>Pourtant, malgré la forte féminisation de la fonction publique hospitalière, les femmes accèdent encore peu aux fonctions d'encadrement</i>	76
1.2.1.	La part des femmes progresse au niveau du corps des directeurs d'hôpital.....	76
	Tableau 1-3 Les effectifs et le pourcentage des femmes parmi les directeurs d'hôpitaux	76
1.2.2.	Mais leur accès aux emplois fonctionnels supérieurs reste limité	77
	Tableau 1-4 Pourcentage de femmes dans les emplois supérieurs des établissements hospitaliers.....	77
2. FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE		77
2.1.	<i>Les actions menées pour améliorer la situation des femmes dans la fonction publique hospitalière</i>	77
2.1.1.	Mesures susceptibles de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale	77
2.1.2.	Mesures permettant de sensibiliser les responsables hospitaliers aux problèmes liés à la situation des femmes	78
2.2.	<i>Des pistes de réflexion pour assurer une meilleure égalité des chances</i>	78
2.2.1.	Améliorer la connaissance des inégalités	78
2.2.2.	Mettre en œuvre des actions incitatives	79
3. LA SITUATION DES PERSONNELS MÉDICAUX HOSPITALIERS		80
3.1.	<i>La répartition homme/femme évolue</i>	80
3.1.1.	La proportion de femmes augmente faiblement mais régulièrement chaque année	80
	Tableau 3-1 Évolution de la proportion de femmes du personnel médical (hors médecins du travail et praticiens en formation)	80
3.1.2.	Au sein des professions « médicales », une répartition assez stable par statut.....	80
	Graphique 3-1 Évolution de la proportion de femmes du personnel médical, en % d'ETP	80
3.2.	<i>Des disparités subsistent en fonction des professions et des spécialités exercées</i>	81
3.2.1.	La comparaison par profession, de la part des femmes exerçant à l'hôpital public, tous modes d'exercice confondus	81
	Tableau 3-2 Part des femmes par profession	81
3.2.2.	Selon les spécialités d'exercice, les femmes sont plus ou moins représentées	81
	Tableau 3-3 Taux de féminisation par spécialités et par mode d'exercice.....	81
3.3.	<i>Les spécificités du secteur hospitalo-universitaire</i>	82
	Tableau 3-4 Pourcentage de femmes présentes dans les corps hospitalo-universitaire (HU).....	82
ANNEXE STATISTIQUE		83
1. INDICATEURS COMMUNS À LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT, À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET À LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE.....		87
1.1.	<i>Emploi</i>	87
1.1.1.	Effectifs	87
	Tableau 1-1 Le pourcentage de femmes dans les effectifs réels des trois fonctions publiques au 31 décembre 2004 selon le statut et la catégorie hiérarchique	87
1.1.2.	Retraites.....	88
	Tableau 1-2 Les admis en retraite du régime des pensions en 2005	88
	Tableau 1-3 Les entrées en retraite dans le régime de la CNRACL en 2005	88
	Tableau 1-4 Les femmes parmi les bénéficiaires des pensions civiles de retraite et les ayants cause au 31-12- 2005.....	88
	Tableau 1-5 Nombre de départs en congé de fin d'activité dans la fonction publique de l'État en 2005	89
1.2.	<i>Rémunérations</i>	89

Tableau 1-6 Titulaires civils au 31-12-2004 dans la FPE par tranche indiciaire.....	89
Tableau 1-7 Les rémunérations nettes mensuelles moyennes dans la FPE et la FPT, en 2003	90
2. INDICATEURS PROPRES À LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT.....	91
2.1. <i>Emploi</i>	91
2.1.1. Effectifs.....	91
Tableau 2-1 Les emplois de direction selon le type d'emploi 2002, 2003 et 2004.	91
Tableau 2-2 Les nominations aux emplois de direction selon le type d'emploi, en 2002, 2003 et 2004.....	92
2.1.2. Recrutement.....	93
Tableau 2-3 Les inscrits et les présents aux concours organisés en 2004.....	93
Tableau 2-4 Les admis et les recrutés aux concours organisés en 2004.....	94
Tableau 2-5 Nombre de candidats admis aux concours des IRA de 1997 à 2005.....	95
Tableau 2-6 Nombre de candidats admis au concours de l'ENA de 1997 à 2005.....	95
Tableau 2-7 Effectifs des jurys de concours par ministère de 2000 à 2004.....	96
2.2. <i>Agents handicapés</i>	97
Tableau 2-8 Flux de nouveaux handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi au cours de l'année 2004, selon les catégories.....	97
2.3. <i>Carrières</i>	98
2.3.1. Discipline.....	98
Tableau 2-9 Les sanctions disciplinaires prises par les ministères en 2005, selon les natures des sanctions et des fautes.....	98
2.4. <i>Formation</i>	99
Tableau 2-10 Nombre de jours de formation par ministère et par type de formation en 2004 (1 ^{ère} partie).....	99
Tableau 2-11 Nombre de jours de formation par ministère et par type de formation en 2004 (2 ^{ème} partie).....	100
Tableau 2-12 Nombre de jours de formation rapportés aux effectifs, en 2004, par ministère et par type de formation.....	101
2.5. <i>Conditions de travail</i>	102
2.5.1. Temps de travail.....	102
Tableau 2-13 Effectifs des agents à temps partiel et cessation progressive d'activité (CPA), selon le statut, le sexe et la quotité de travail au 31-12-2004.....	102
Tableau 2-14 Effectifs au 31-12-2004 à temps partiel et en cessation progressive d'activité des agents titulaires civils par catégorie hiérarchique au 31-12-2004.....	103
Tableau 2-15 Effectifs au 31-12-2005 par catégorie statutaire des bénéficiaires de la cessation progressive d'activité.....	103
2.5.2. Hygiène et sécurité.....	104
Tableau 2-16 Nombre d'accidents du travail et d'accidents de trajet en 2003, selon les ministères.....	104
2.6. <i>Dialogue social</i>	105
Tableau 2-17 Effectifs de la représentation administrative des instances paritaires des ministères Nombre de sièges - Triennat 2003/2004/2005.....	105
Tableau 2-18 Effectifs de la représentation syndicale des instances paritaires des ministères Nombre de sièges - Triennat 2003/2004/2005.....	106
3. INDICATEURS PROPRES À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.....	107
3.1. <i>Emploi</i>	107
Tableau 3-1 Les emplois fonctionnels de la fonction publique territoriale à la fin 2003 selon les types d'emplois.....	107
Tableau 3-2 Les emplois fonctionnels de la fonction publique territoriale à la fin 2003 selon les types de collectivités.....	107
3.2. <i>Conditions de travail</i>	107
Tableau 3-3 Pourcentage des femmes dans les effectifs de la fonction publique territoriale selon la quotité de travail et le statut, au 31 décembre 2004.....	107
4. INDICATEURS PROPRES À LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE.....	108
4.1. <i>Emploi</i>	108
4.1.1. Effectifs.....	108
Tableau 4-1 Les emplois de direction à la fin 2005, selon le type d'emploi.....	108
4.1.2. Recrutements.....	109
Tableau 4-2 Nombre de candidats admis aux concours de l'École nationale de santé publique, selon le type de concours, en 2003, 2004 et 2005.....	109
4.2. <i>Carrières</i>	109
Tableau 4-3 Les recours auprès de la commission de recours du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière en 2005.....	109
4.3. <i>Dialogue social</i>	109
Tableau 4-4 Les effectifs des membres titulaires du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière en 2006.....	109

L'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que «le Gouvernement dépose tous les deux ans sur les bureaux des assemblées parlementaires un rapport sur la situation comparée dans la fonction publique des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes».

Le 10^e rapport sur la mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique fait cette année l'objet d'une présentation renouvelée.

Un cahier commun aux trois fonctions publiques synthétise les principales données relatives aux conditions d'emploi et de rémunération des femmes dans la fonction publique.

Il est suivi de trois cahiers autonomes, qui mettent l'accent sur les problématiques propres à chaque versant de la fonction publique. La rédaction du premier cahier, consacré à la fonction publique de l'Etat, a été confiée à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique ; le second, portant sur la fonction publique territoriale, à la Direction générale des collectivités locales ; le troisième, pour la fonction publique hospitalière, à la Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins.

Chacun de ces cahiers présente, outre un bilan de la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, d'avancement, de conditions de travail et de rémunérations, un point sur les mesures mises en œuvre pour garantir le respect effectif du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique.

Des pistes d'action ou d'approfondissement des réformes en cours sont enfin présentées. Ces propositions, retenues pour leur caractère opérationnel, ont vocation à accompagner et enrichir les dispositifs existants en faveur de l'égalité professionnelle.



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 - Etat, 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'Etat, 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.



IntrAdoc

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 ...).