



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

# CONCOURS EXTERNE DE DELEGUE AU PERMIS DE CONDUIRE ET A LA SECURITE ROUTIERE

- SESSION 2017 -

**Mercredi 11 janvier 2017**

## EPREUVE ECRITE n°1

Rédaction d'une note de synthèse à partir d'un dossier portant sur un sujet d'ordre général permettant de vérifier l'aptitude à l'analyse ainsi que les capacités de synthèse et de rédaction des candidats.

(Durée : 4 heures – Coefficient 1)

**Le dossier documentaire comporte 54 pages.**

### **IMPORTANT**

**IL EST RAPPELE AUX CANDIDATS QU' AUCUN SIGNE DISTINCTIF NE DOIT APPARAÎTRE NI SUR LA COPIE NI SUR LES INTERCALAIRES.**

**L'UTILISATION DE LA CALCULATRICE EST INTERDITE.  
ECRIRE EN NOIR OU EN BLEU - PAS D'AUTRE COULEUR**

## SUJET

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

### Dossier documentaire :

Document 1	Article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires	Page 1
Document 2	Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique – titre III	Pages 2 à 4
Document 3	Extrait du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – 2013 DGAFP	Pages 5 à 8
Document 4	Extrait de la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	Pages 9 à 15
Document 5	Extrait du document de politique transversale. Projet de loi de finances pour 2017. Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes.	Pages 16 à 21
Document 6	Chiffres-clés 2015 de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	Pages 22 à 23
Document 7	Extrait « Politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes » - Ministère de l'Intérieur – 2012-2016.	Pages 24 à 41
Document 8	Article « Acteurs publics » Isabelle Roux-Trescases « se priver de femmes aux plus hautes responsabilités, c'est se priver de talents » - 30 octobre 2016	Pages 42 à 43
Document 9	Article « Un nouvel élan pour l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique ». La gazette.fr	Pages 44 à 46
Document 10	Extrait de « Egalité femmes/hommes dans les territoires ». Rapport de Vincent Feltesse à Mme la Ministre des Droits des Femmes – 2 juillet 2013.	Pages 47 à 50
Document 11	Article « La féminisation massive de la magistrature s'arrête aux portes de la hiérarchie » Le monde.fr – 07.06.2012	Pages 51 à 52
Document 12	Article « Hillary Clinton : un jour, quelqu'un brisera ce plafond de verre » l'OBS – 09.11.2016	Pages 53 à 54

**Article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.**

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Toutefois, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au premier alinéa ;
- 2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;
- 3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ce rapport est remis au Parlement.

**LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique**

(.....)

- III : DISPOSITIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE
  - Chapitre Ier : Dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la lutte contre les discriminations

Article 50

A modifié les dispositions suivantes :

Modifie Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 – art.6 bis (M)

Article 51 En savoir plus sur cet article...

Chaque année est présenté devant les comités techniques prévus aux articles 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-4 du code de la santé publique, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Article 52 En savoir plus sur cet article...

Modifié par LOI n°2016-483 du 20 avril 2016 – art.53 (V)

La proportion de personnalités qualifiées de chaque sexe nommées en raison de leurs compétences, expériences ou connaissances administrateurs dans les conseils d'administration, les conseils de surveillance ou les organes équivalents des établissements publics non mentionnés à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public ne peut être inférieure à 40 %. Cette proportion doit être atteinte à compter du premier renouvellement du conseil d'administration, du conseil de surveillance ou de l'organe équivalent intervenant à partir de la promulgation de la présente loi. Lorsque le conseil d'administration, le conseil de surveillance ou l'organe équivalent est composé au plus de huit personnalités qualifiées, l'écart entre le nombre de personnalités qualifiées de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.

A compter du deuxième renouvellement du conseil d'administration, du conseil de surveillance ou de l'organe équivalent, la proportion des personnalités qualifiées de chaque sexe doit être de 50% ou l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes ne peut être supérieur à un.

Lorsque l'un des deux sexes n'est pas représenté au sein du conseil d'administration, du conseil de surveillance ou d'un organe équivalent à la date de publication de la présente loi, au moins un représentant de ce sexe doit être nommé lors de la plus prochaine vacance, si elle intervient avant le premier renouvellement visé au premier alinéa.

Toute nomination intervenue en violation du présent article et n'ayant pas pour effet de remédier à l'irrégularité de la composition du conseil d'administration, du conseil de surveillance ou organe équivalent est nulle. Cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur irrégulièrement nommé.

Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article.

#### Article 53 En savoir plus sur cet article...

A l'exception des membres représentant des organisations syndicales de fonctionnaires et des représentants des employeurs territoriaux, les membres respectifs du Conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière sont désignés, dans chacune des catégories qu'ils représentent, en respectant une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

Le présent article s'applique au prochain renouvellement des membres du Conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

#### Article 54 En savoir plus sur cet article...

A compter du premier renouvellement de l'instance postérieur au 31 décembre 2013, les membres représentant l'administration ou l'autorité territoriale au sein des commissions administratives paritaires instituées au titre de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière sont désignés en respectant une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

#### Article 55 En savoir plus sur cet article...

A compter du 1er janvier 2015, pour la désignation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale prévue au premier alinéa. Dans le cas de jurys ou de comités de sélection composés de trois personnes, il est au moins procédé à la nomination d'une personne de chaque sexe.

#### Article 56 En savoir plus sur cet article...

Modifié par LOI n°2014-873 du 4 août 2014 – art.68

I. — A modifié les dispositions suivantes :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Art. 6 quater.

- Code général des collectivités territoriales

Art. L2321-2, Art. L3321-1, Art. L4321-1

III. — Le présent article est applicable à compter du 1er janvier 2013. La proportion minimale de personnes de chaque sexe prévue au premier alinéa du I de l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est fixée à 20 % pour les nominations prononcées en 2013 et 2014 et à 30 % pour celles prononcées de 2015 à 2017. Le décret en Conseil d'Etat prévu au III du même article fixe, pour les années 2013 à 2017, le nombre de nominations à retenir pour l'application du dernier alinéa du I dudit article

Extrait du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – 2013 DGAFP

AXE N°2

## Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique

Les employeurs publics s'engagent à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de leur carrière, quel que soit le statut, titulaire ou non, des agents.

D'ores et déjà, l'article 56 de la loi du 12 mars 2012 prévoit que, chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs et emplois de direction devront concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe à partir de 2018. Dès 2013, la proportion minimale de personnes de chaque sexe devant être nommées dans ces emplois est fixée à 20 %.

Le Gouvernement et les parties signataires entendent ne pas limiter leur action aux emplois supérieurs et de direction et souhaitent que les employeurs publics veillent à ce que les femmes à tous les niveaux bénéficient d'un parcours professionnel comparable à celui des hommes.

La réussite de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique passe par trois axes majeurs :

- une évaluation précise des écarts de rémunération effective et la définition de stratégies pour établir un plan d'actions afin de les supprimer ;
- une évolution des mentalités et des comportements de tous (employeurs, cadres, responsables RH, représentants du personnel et ensemble des agents) afin de lutter contre les stéréotypes et contre les discriminations qui en découlent ;
- un meilleur accompagnement des parcours professionnels des femmes au sein de la fonction publique, en mettant l'accent sur les principales étapes du parcours professionnel (préparation aux concours, recrutements, formations, promotions et mutations), et en s'attachant à vérifier, à chacune de ces étapes, que ce principe est pris en compte de manière satisfaisante par les employeurs publics auprès de l'ensemble des agents relevant des trois versants de la fonction publique, quel que soit leur statut.

### Mesure 4 Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique, on constate qu'à corps et fonction identiques, il existe des écarts significatifs de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces différences de rémunérations ont un impact non seulement au cours de la vie active, mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions.

Les facteurs sont multiples et méritent d'être clairement appréhendés afin d'y remédier.

Le ministère en charge de la fonction publique a engagé, avec la mission de lutte contre les discriminations et pour l'égalité du Défenseur des droits, un appel à projets de recherche dont l'objet est de solliciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération – y compris ceux liés au régime indemnitaire – entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique en comparaison avec le secteur privé. Les résultats de ces travaux seront disponibles en 2014 et seront notamment présentés devant la formation spécialisée du conseil commun de la fonction publique en charge des questions relatives aux évolutions de l'emploi public et à la connaissance statistique de la situation, de la rémunération et des pensions des agents dans les trois versants de la fonction publique, afin d'engager un débat avec les membres du conseil commun de la fonction publique sur les suites à donner.

D'ores et déjà, il sera rappelé par voie de circulaire à l'ensemble des employeurs publics que les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact

sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents. En effet, les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agents concernés, durant les périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé.

De même, les employeurs publics devront veiller à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein.

Dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations, inscrite à l'agenda social, la situation des filières fortement féminisées et des écarts de rémunération qui peuvent être constatés avec des filières plus mixtes ou plus fortement masculines sera examinée à situation juridique égale et qualification égale.

Les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet feront l'objet d'un suivi particulier en ce qui concerne notamment les évolutions professionnelles, l'accès aux promotions et aux formations.

## Mesure 5 Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Le principe de lutte contre les discriminations, par exemple fondées sur le genre, est solidement ancré dans le paysage juridique, tant français qu'international.

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 garantit le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que les conditions de travail. La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que : « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. »

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public.

**5.1** Pour que cette politique puisse produire ses effets, des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle seront conduites à l'attention de l'ensemble des agents de la fonction publique dans ses trois versants, selon des modalités différenciées en fonction des publics concernés.

Elles prendront la forme d'actions de communication et d'actions de formation/d'information dont le contenu tiendra compte des réalités de situations rencontrées.

De même, des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité devront être proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines et cadres, notamment ceux conduisant des entretiens professionnels et d'évaluation.

Des référentiels de formation pourront être élaborés, afin de garantir que les contenus de formation seront de qualité et harmonisés sur le territoire.

**5.2** L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit faire partie intégrante des actions de sensibilisation des futurs agents publics lors de leur formation initiale au sein des écoles de service public, notamment au sein des écoles en charge de la formation des cadres dans les trois versants de la fonction publique. À ce titre, les écoles en charge de la formation initiale des fonctionnaires devront, dans le cadre des modules de formation, proposer une action de formation portant sur l'égalité professionnelle. Les modules de formation devront être revus pour en supprimer toute forme de stéréotype.

Une formation sur cette thématique sera également envisagée pour tous les personnels entrant dans la fonction publique pour la première fois, quel que soit leur mode de recrutement, dans le cadre des formations existantes de prise de poste.

Les questions concernant les formations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes seront également évoquées lors des concertations portant spécifiquement sur la formation professionnelle des agents publics.



5.3 L'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle nécessitent le déploiement d'une communication appropriée :

- toutes les communications internes ou externes, les campagnes de recrutement conduites par les administrations, les collectivités territoriales ou les établissements relevant de la fonction publique hospitalière feront l'objet d'une attention soutenue (choix des textes et de l'iconographie) afin que n'y soient pas véhiculés de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois ;
- une communication sur les métiers menée par les employeurs publics s'attachera à promouvoir l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins et l'accès des hommes aux métiers traditionnellement féminins dans le cadre d'une politique de promotion de la mixité des métiers.

5.4 Pour réaliser la mixité dans l'emploi et lutter contre les discriminations afin que les femmes et les hommes aient accès à tous les métiers en fonction de leurs compétences, une attention particulière doit être portée aux publications et descriptions d'emploi :

- les employeurs publics s'engagent à ce que soit effectuée une relecture du contenu des fiches métier des répertoires de métiers des trois versants de la fonction publique (*Répertoire interministériel des métiers de l'État*, *Répertoire des métiers territoriaux*, *Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière* et répertoires ministériels) afin de favoriser les intitulés ne faisant pas référence à un genre spécifique (par exemple, infirmière ou technicien) ou de toujours veiller à ajouter la spécification « (F/H) », ainsi que les compétences et qualités n'induisant pas un choix orienté ; ils s'engagent également à féminiser ou masculiniser les noms de métiers qui ne le sont pas encore ;
- les employeurs publics s'engagent également à veiller à ce que les fiches de poste sur concours ou hors concours soient neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. Les compétences, diplômes, qualifications et expériences recherchés doivent être précisés et correspondre aux besoins du poste.

5.5 Dans le cadre des travaux du conseil commun de la fonction publique et notamment au sein de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels », des travaux seront initiés en 2013 afin de rénover la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, en y incluant véritablement les trois versants de la fonction publique.

## Mesure 6 Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement

Le recrutement est l'un des leviers permettant de favoriser une plus grande mixité des emplois.

À ce titre, les employeurs publics s'engagent dans une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement, notamment au travers des rapports de jurys.

Les autorités en charge de l'organisation des concours et des examens professionnels auront l'obligation de veiller à ce que les membres des jurys de concours, d'examens professionnels ou de comités de sélection soient en mesure de rendre compte de leur évaluation.

Des formations spécifiques seront proposées aux membres des jurys de concours et d'examens professionnels, ainsi qu'aux membres des commissions administratives paritaires (représentants des personnels ou représentants des administrations ou des collectivités territoriales).

Des statistiques sexuées concernant les candidats inscrits, présents, admissibles et admis devront être publiées à l'issue des procédures de recrutement par concours. Un travail identique sera mené concernant les voies internes de promotion professionnelle : concours internes et examens professionnels principalement.

Afin de veiller à une composition équilibrée des jurys, la loi impose qu'à compter de 2015, chaque jury et comité de sélection devra respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres. Un décret sera présenté en ce sens devant le conseil commun de la fonction publique au 1<sup>er</sup> trimestre 2013.

Le principe d'une présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de recrutement des concours, des examens professionnels et des comités de sélection dans les trois versants de la fonction publique sera mis en œuvre.

## **Mesure 7 Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel**

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Pour favoriser le développement professionnel, certaines conditions de succès doivent être réunies. En regard du diagnostic établi dans chaque administration, collectivité ou établissement, des objectifs seront fixés.

Ainsi, les employeurs publics veilleront à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient prioritairement situées dans une zone géographique proche des lieux de travail en respectant l'unicité et la qualité de la formation. Ils veilleront également à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les rythmes de travail des agents, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques.

Les employeurs publics développeront des outils pédagogiques, et en particulier l'utilisation de formations ouvertes à distance lorsque l'objet de la formation le justifie, en complément avec des formations présentielles afin de réduire la contrainte des déplacements.

L'accès des femmes aux formations promotionnelles devra être facilité.

À ce titre, une réflexion sera engagée dans le cadre des travaux à venir concernant la formation initiale des fonctionnaires, afin qu'ils puissent, dans le cadre de leur formation promotionnelle, disposer des moyens leur permettant de concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle, notamment en s'assurant que les écoles de formation puissent offrir, dans la mesure du possible, des prestations dans le domaine de l'action sociale.

En outre, les employeurs publics s'engagent à qu'il soit systématiquement proposé aux agents – femmes et hommes –, à l'issue d'une interruption de carrière d'une durée d'au moins un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

## **Mesure 8 Supprimer les freins à l'avancement**

Chaque employeur public engagera une réflexion sur les raisons qui peuvent limiter les promotions ou les avancements des femmes. Il conviendra, en particulier, de veiller à ce que l'obligation de mobilité géographique lors d'un avancement ou d'une promotion soit strictement justifiée par les caractéristiques de la carrière ou du corps ou cadre d'emploi concerné.

## **Mesure 9 Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics**

Dans leurs travaux, les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP) prendront en compte les questions de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les avancements et promotions des agents publics.

Un bilan annuel sera présenté devant les CAP et les CCP, intégrant des données par genre des avancements et des promotions.

Ces données seront intégrées au rapport de situation comparée présenté devant le comité technique dans le cadre du bilan social, et serviront pour la définition et la présentation des mesures proposées dans le plan d'actions de promotion de l'égalité professionnelle.

Extrait de la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la réforme de l'État, de la  
décentralisation et de la fonction publique

Circulaire du **08 JUIL. 2013**

relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

NOR : RDFF1315966C

La ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les Ministres  
Mesdames et Messieurs les préfets de région, préfets de département et directeurs généraux d'agence  
régionale de santé  
Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines

Paris, le

**Objet** : Mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013

**PJ** :  
**Annexe 1** : Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013  
**Annexe 2** : exemple de canevas d'une charte du temps

**Résumé** Cette circulaire précise les modalités de mise en œuvre des 15 mesures du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, destinées à assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle.

**Mots-clés** : égalité professionnelle femmes-hommes ; dialogue social ; rapport de situation comparée ; bilan social ; comité technique ; rémunération ; parcours professionnel ; stéréotypes ; prévention des discriminations ; formation professionnelle ; recrutement ; jurys ; mobilité ; articulation vie professionnelle et vie personnelle ; congé parental ; congés liés à la famille ; organisation du temps de travail ; action sociale ; conditions de vie au travail ; mixité des emplois ; prévention de la violence au travail.

**Textes de référence** : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 ; loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; loi n° 2012-954 du 6 août 2012.

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 8 mars 2013, entre le Gouvernement, l'ensemble des dix organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la fonction publique, les Présidents de l'association des maires de France, de l'association des départements de France, de l'association des régions de France et de la Fédération hospitalière de France,

Cet accord n'est pas un aboutissement mais le point de départ d'une mise en œuvre concrète et pérenne de l'égalité réelle dans la fonction publique.

Les objectifs sont ambitieux et les résultats doivent être à la hauteur de cette ambition.

Le caractère unanime de cet accord, intervenu au terme d'une négociation approfondie nous oblige collectivement. Il convient maintenant d'assurer la traduction concrète.

Il vous appartient, sur la base de la présente circulaire, de mobiliser l'ensemble de vos services pour mettre en œuvre de la manière la plus large et la plus concrète les mesures prévues par ce protocole.

Afin d'en rendre compte, une communication des actions menées sera présentée chaque année par chaque département ministériel, collectivité territoriale et établissement public relevant de la fonction publique hospitalière dans le cadre du bilan social et, au niveau national, dans le cadre du rapport annuel sur l'égalité professionnelle présenté devant le Conseil commun de la fonction publique, puis transmis au Parlement.

## **I. Champ d'application du protocole**

**Les dispositions du protocole s'appliquent aux trois versants de la fonction publique<sup>1</sup>.**

Les orientations et les mesures présentées dans le protocole d'accord fixent les principes communs applicables à l'ensemble des employeurs publics.

Elles ont vocation à être mises en œuvre dans chaque département ministériel, au niveau central et déconcentré, dans les collectivités territoriales, ainsi que dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière. L'objectif est de préciser le contenu du protocole et de lui donner toute sa portée concrète conformément aux dispositions prévues à l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983.

Cette mise en œuvre pourra donner lieu à une négociation avec les représentants des personnels.

S'agissant de la fonction publique de l'État, les feuilles de route ministérielles présentées lors du comité interministériel des droits des femmes et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2012, feront l'objet d'un réexamen pour ce qui concerne les mesures relatives aux ressources humaines, dans le cadre de la négociation que vous pourrez engager avec les organisations syndicales, afin de s'assurer de leur cohérence avec l'accord du 8 mars 2013.

Il en est de même pour les dispositifs déjà existants dans les deux autres versants de la fonction publique. Ils seront, si nécessaire, révisés dans le cadre des négociations qui pourront s'engager.

## **II. Objet du protocole**

Le protocole d'accord a pour finalité de rendre effective l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

---

<sup>1</sup> Le protocole ne couvre pas les groupements d'intérêt public et les autorités administratives indépendantes dotées de la personnalité morale dans la mesure où ces organismes ne sont pas régis par le statut général des fonctionnaires.

L'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet d'une démarche intégrée en s'inscrivant de façon systématique dans la politique de gestion des ressources humaines conduite par les employeurs publics : ils veillent ainsi, à tous les niveaux, à ce que les actions qu'ils mènent contribuent à promouvoir l'égalité professionnelle, à garantir les droits des femmes et des hommes, aux différents stades de leur carrière, et à favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Le protocole s'organise autour de quatre grands thèmes :

- le rôle du dialogue social dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle ;
- la mise en place d'une politique volontariste de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel au sein de la fonction publique ;
- un meilleur équilibre et un meilleur partage entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la prévention des violences sur les lieux de travail.

### **1. Le rôle du dialogue social dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle**

Le dialogue social doit jouer un rôle essentiel pour favoriser l'égalité professionnelle et permettre d'atteindre les objectifs ambitieux de l'accord du 8 mars, notamment au sein des instances consultatives.

Toutes les mesures de l'accord font l'objet d'un dialogue social à chaque niveau pertinent.

Pour faire progresser l'égalité professionnelle, les employeurs publics élaboreront un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social, clairement identifiée dans un chapitre séparé et comprenant les 27 indicateurs présentés dans l'annexe 1 du protocole. Ceux-ci peuvent être complétés par des indicateurs éclairant la situation particulière de chaque département ministériel, collectivité territoriale ou établissement public relevant de la fonction publique hospitalière.

Les premiers rapports de situation comparée seront effectifs en 2014 au titre des bilans sociaux, produits en 2014, sur les données 2013.

S'agissant de la fonction publique de l'État, un arrêté ministériel sera publié au second semestre 2013 qui précisera les modalités relatives au contenu des bilans sociaux, en lien avec les indicateurs présentés dans l'annexe 1 du protocole.

De même, des travaux similaires sont entrepris, sous l'égide de la DGCL et de la DGOS, dans les deux autres versants de la fonction publique afin de prendre en compte les 27 indicateurs du socle commun du rapport de situation comparée dans la réalisation des bilans sociaux.

Un guide méthodologique de réalisation du rapport de situation comparée sera proposé à cet effet pour les trois versants de la fonction publique.

Ce rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle est soumis pour avis aux comités techniques et fait l'objet, en concertation avec les partenaires sociaux concernés, d'un plan d'actions destiné à réduire les inégalités et détaillant les modalités de sa mise en œuvre et de son suivi.

### **2. La mise en place d'une politique volontariste de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel au sein de la fonction publique**

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public.

Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, les employeurs publics mettent en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents publics, quel que soit leur statut – titulaires ou non titulaires.

A ce titre, ils appliquent une politique volontariste visant à examiner l'ensemble de leurs pratiques RH en veillant à éliminer tout stéréotype et toute démarche discriminatoire envers les femmes comme envers les hommes.

La communication, l'information et la formation sont des moyens sur lesquels l'ensemble des services s'appuie pour faire évoluer les mentalités et les pratiques.

### 2.1. La suppression des inégalités salariales est une priorité.

La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est centrale.

Les employeurs publics portent une attention particulière aux disparités pouvant exister dans les parcours professionnels des femmes et des hommes et veillent à ce que les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne pénalisent pas les agents concernés, du fait de l'absence liée à un congé.

Il est rappelé que les congés liés à la maternité, à la famille ou à l'état de santé des agents ne sauraient limiter les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière. Ces congés ne doivent pas non plus avoir d'impact sur le montant de certaines primes attribuées en lien avec l'évaluation individuelle.

De même, les employeurs publics veillent à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein, et fassent l'objet d'une attention particulière s'agissant notamment de l'accès aux promotions et aux formations.

### 2.2. Des actions concrètes à initier pour lutter contre les stéréotypes et pour prévenir les discriminations

Les employeurs publics conduisent des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes, relatifs à l'égalité professionnelle, à l'attention de l'ensemble des acteurs de la GRH et des personnels, selon des modalités adaptées aux différents publics concernés. A cet effet, des référentiels de formation seront constitués en 2013 et transmis aux employeurs publics.

#### a) Dans le domaine de la communication

Toutes les communications internes ou externes, les campagnes de recrutement conduites par les services de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière, font l'objet d'une attention soutenue, notamment concernant le choix des textes et de l'iconographie, afin que n'y soient pas véhiculés de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois.

Les fiches de postes et fiches métiers favorisent un égal accès à l'ensemble des emplois des femmes et des hommes. Une attention particulière est portée aux intitulés comme aux descriptifs des fonctions ou des qualités et compétences qui s'y attachent, afin que les recrutements puissent concerner indifféremment les femmes et les hommes. Il s'agit, par exemple, d'indiquer systématiquement « (F-H) », de ne pas laisser supposer le genre (« infirmier/infirmière », plutôt que « infirmière ») et d'objectiver les compétences requises et les conditions des fonctions. Ainsi, à titre d'exemple, les expressions « nombreux déplacements » et « grande disponibilité » doivent, dans toute la mesure du possible, être précisées.

#### b) Dans le domaine de la formation des agents publics aux enjeux de l'égalité professionnelle

Des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité sont proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines, ainsi qu'aux cadres conduisant des entretiens professionnels et d'évaluation.

S'agissant de la formation des agents nouvellement recrutés dans la fonction publique, celle-ci est introduite dans le cadre des formations d'intégration et un module spécifique ajouté dans les programmes des écoles de formation initiale.

Les modules de formation sont revus pour en supprimer toute forme de stéréotype.

c) Dans le domaine du recrutement

L'accord du 8 mars prévoit la mise en place d'une démarche de contrôle du processus de recrutement à l'occasion de l'organisation des concours et examens professionnels, qui est un des leviers permettant de favoriser une plus grande mixité dans les emplois majoritairement occupés par des femmes ou, à l'inverse, majoritairement occupés par des hommes.

Ainsi, dès 2013 et au plus tard en 2014, dans les trois versants de la fonction publique, des formations spécifiques seront proposées aux membres des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi qu'aux membres des CAP et des CCP (représentants des personnels ou représentants des administrations ou des collectivités), sur la base de référentiels de formation communs aux trois versants de la fonction publique, afin de garantir la qualité et l'harmonisation des contenus des formations.

Il convient également de veiller à ce que les membres des jurys de concours, d'examens professionnels ou de comités de sélection soient en mesure de rendre compte de leur évaluation, afin de s'assurer que les critères de sélection ne s'attachent qu'aux compétences et qualités des candidats et à leur adéquation avec le poste, l'emploi, le corps ou grade concernés.

Un bilan sexué concernant les candidats (inscrits, présents, admissibles et admis) est réalisé à l'issue des procédures de recrutement par concours, examens professionnels ou tableau d'avancement. Un bilan annuel est présenté devant les CAP et les CCP, intégrant des données par genre. Ces données figurent dans le rapport de situation comparée publié chaque année au sein du bilan social.

Enfin, il convient de rappeler que l'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 prévoit qu'à compter de 2015, chaque jury et comité de sélection est tenu de respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres. Un décret d'application sera publié au cours du second trimestre 2013 pour en fixer les modalités de mise en œuvre.

En complément de cette obligation, les employeurs publics prévoient d'ores et déjà une présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de recrutement des concours, des examens professionnels et des comités de sélection de l'ensemble de la fonction publique.

d) Dans l'accès des agents publics à la formation professionnelle afin de favoriser leur parcours professionnel

Les employeurs publics veillent à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient organisées au plus près des lieux de travail en respectant l'unicité et la qualité de la formation. Ils veillent également à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les organisations et rythmes de travail des agents, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques.

Afin de réduire la contrainte des déplacements, des outils pédagogiques sont à développer, et en particulier l'utilisation de formation ouverte à distance, lorsque l'objet et la nature de la formation le permettent, en complément avec des formations présentielles.

L'accès des femmes aux formations promotionnelles est encouragé et facilité.

A l'issue d'une interruption de carrière d'une durée au moins égale à un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi est systématiquement proposée aux femmes et aux hommes, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

e) Dans le déroulement de carrière des agents publics

Les employeurs publics veillent à ce que l'obligation de mobilité géographique qui conditionne un avancement ou une promotion soit strictement limitée aux contraintes statutaires du grade, du corps ou du cadre d'emploi concerné.

A ce titre, il appartient à chaque employeur public de recenser les obligations de mobilité géographique existantes du fait soit de dispositions réglementaires soit de pratiques de ressources humaines, d'assurer une revue générale de chacune d'entre elles, d'en vérifier le bien-fondé et, si nécessaire, de les faire évoluer.

Par ailleurs, en lien avec les représentants du personnel siégeant en commission administrative paritaire, une politique volontariste de promotion des femmes et d'attention particulière au déroulement de leurs carrières est initiée par les responsables de ressources humaines afin de combler les écarts qui peuvent être constatés.

Un bilan annuel des avancements et des promotions des agents par genre sera présenté devant les CAP et les CCP. Ces données alimenteront le rapport de situation comparée intégré dans le bilan social.

### **3. Un meilleur équilibre et un meilleur partage entre vie professionnelle et vie personnelle**

Il est de la responsabilité sociale des employeurs publics de favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle.

#### 3.1 Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la qualité de gestion des ressources humaines

La loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la Sécurité sociale pour 2013 prévoit que le congé de « paternité » devient « le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ». Ainsi « le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle » bénéficient de ce congé.

Les modifications législatives et réglementaires interviendront pour en préciser les modalités d'application au sein de la fonction publique et favoriser la coparentalité dès la naissance de l'enfant.

Lorsqu'un agent fait le choix de prendre un congé parental, un congé de solidarité familiale, un congé de présence parentale ou une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou lorsqu'il souhaite bénéficier d'un temps partiel, il doit pouvoir appréhender l'incidence de sa décision sur les modalités de son retour, sa carrière, sa rémunération, ainsi que sur le montant de sa pension.

C'est pourquoi les employeurs publics sont tenus d'informer les agents sur les règles applicables et les conséquences qui découlent des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel, ainsi que sur les modalités de leur retour en poste. Ces informations données en amont, peuvent éclairer utilement les choix des agents.

A cet effet, un guide commun aux trois versants de la fonction publique sera élaboré courant 2013, dont il conviendra que les services de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière, fassent une large diffusion auprès des personnels.

Un entretien professionnel est proposé à chaque agent, avant son départ et avant sa reprise de fonctions, afin de lui permettre de préparer au mieux son retour au travail.

Par ailleurs, l'agent est informé des mesures mises en place par les services de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière, dans le cadre de leur action sociale, et dont l'agent peut bénéficier.

Cet entretien est complété, en accord avec l'agent, d'une formation facilitant la reprise des fonctions dans les meilleures conditions.

#### 3.2 Des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle



Les employeurs publics mettent en place, au sein des services, d'ici 2014, des chartes du temps prenant en compte les nécessités d'organisation du travail et les souhaits des personnels, en lien avec les instances de concertation et l'encadrement.

Le nombre de chartes du temps mises en place fait partie des indicateurs du rapport de situation comparée inclus dans les bilans sociaux dès 2014.

Un exemple de charte du temps est présenté en annexe de la présente circulaire.

#### **4. Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral**

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) sont mobilisés, chacun dans son champ de compétences, dans les démarches de prévention.

Afin de prévenir les cas de harcèlement sexuel ou moral, et plus largement les cas de violences faites aux agents sur leur lieu de travail (ou de violences familiales détectées sur le lieu de travail), une circulaire du ministre chargé de la fonction publique rappellera les nouvelles dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel prévues par la loi pénale et leur impact dans les trois versants de la fonction publique, les obligations de prévention, de conseil et de protection qui incombent aux employeurs publics.

Il convient de prévoir la mise en place de formations spécifiques pour les agents de service RH et l'encadrement pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral, et toute forme de violence faites aux agents ou détectées sur le lieu de travail. Des référentiels de formation seront élaborés à cet effet à l'attention des agents, des gestionnaires des ressources humaines et des cadres.

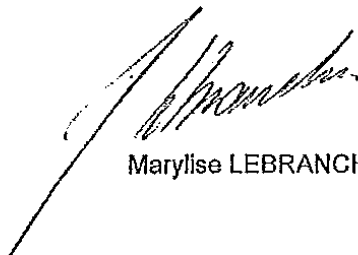
\*

\* \*

La DGAFP (bureau de l'animation interministérielle, de l'évaluation des politiques RH et de l'égalité professionnelle - RH1), la DGCL (bureau de l'emploi territorial et de la protection sociale - FP3) et la DGOS (bureau de l'organisation des relations sociales et des politiques sociales - RH3) se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire sur le protocole et ses textes d'application, ou pour toute difficulté rencontrée dans l'application de cette circulaire.

*Je compte sur la mobilisation de toutes et de tous, employeurs, responsables des ressources humaines, agents à tous les niveaux et dans tous les territoires, pour contribuer activement à la mise en œuvre de cet accord.*

*Vous pouvez, toutes et tous, compter sur mon engagement, pour promouvoir une fonction publique exemplaire, responsable et respectueuse de chacun.*



Marylise LEBRANCHU

Extrait du document de politique transversale. Projet de loi de finances pour 2017. Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

PLF 2017

155

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

ANNEXES | DPT

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

### AVEC UN ACCORD DU 8 MARS 2013 REDYNAMISÉ, DES LOIS STRUCTURANTES ET L'IMPLICATION DES MINISTÈRES, L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES PROGRESSE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le Gouvernement s'est engagé à promouvoir l'exemplarité des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette politique s'appuie notamment sur la mise en œuvre de l'accord signé en mars 2013 et sa déclinaison dans chaque versant de la fonction publique, ainsi que sur une meilleure connaissance de la fonction publique, des actions cohérentes menées de concert avec le ministère en charge des droits des femmes et un renforcement législatif.

#### Un accord structurant et un engagement du Gouvernement réaffirmé qui dynamisent l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique

Le 8 mars 2013, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des représentants des employeurs publics et à l'unanimité des organisations syndicales représentatives, sous l'égide du Premier ministre et de la ministre en charge de la fonction publique. Cet accord, qui s'applique aux 5,4 millions d'agents publics, prévoit la mise en œuvre de quinze mesures organisées en quatre axes : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail.

De nombreuses mesures sont déjà mises en œuvre, notamment la publication des éditions 2014 et 2015 du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, la publication de la circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique ; la diffusion de référentiels de formation relatifs à l'égalité professionnelle (mars 2014) ; la mise à jour du *Répertoire interministériel des métiers de l'État* (RIME, 4<sup>e</sup> trimestre 2016) et des répertoires des métiers de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière avec des métiers systématiquement nommés au féminin et au masculin ; la présentation du premier Bilan de Charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations devant la formation spécialisée Égalité du Conseil commun de la fonction publique (juillet 2015), la publication d'un *Guide de prévention et de traitement des violences et du harcèlement dans la fonction publique* (4<sup>e</sup> trimestre 2016) et d'un *Guide des congés familiaux et du temps partiel dans la fonction publique* (4<sup>e</sup> trimestre 2016) (les documents déjà publiés sont disponibles sur [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)).

Trois ans après le 8 mars 2013, la légitimité de cette politique ne fait plus débat : les employeurs, les partenaires syndicaux et les agents se sont approprié la démarche, les outils et les objectifs.

Cependant, afin de renforcer cette politique, la ministre de la Fonction publique a annoncé, lors de la réunion plénière du Conseil commun de la fonction publique du 23 mai 2016, qu'une circulaire à sa signature viendra, à la suite de la circulaire du 8 juillet 2013, donner un nouvel élan à la mise en œuvre de l'accord de 2013. Le projet de circulaire sera présenté, à la rentrée 2016, aux employeurs publics et aux organisations syndicales dans le cadre de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique.

Certaines mesures de cette circulaire sont d'ores et déjà portés par le projet de loi relatif à l'Égalité et à la citoyenneté, en débat au Parlement durant l'été 2016 : présidence alternée femme-hommes des jurys de concours ; autorisation d'absence en cas de procréation médicalement assistée (PMA) ; condamnation des agissements sexistes introduite dans le statut général de la fonction publique.

Enfin, la dimension « égalité professionnelle » continue à être prise en compte dans toutes les réformes et négociations en cours dans l'agenda social de la fonction publique.

---

**Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes**

---

DPT | ANNEXES

**Une action cohérente menée de concert avec le ministère en charge des droits des femmes et des ministères qui s'engagent**

Chaque année, à l'automne, lors des conférences de l'égalité pilotées par le ministère en charge des droits des femmes, les ministères présentent les avancées de leur plan d'action égalité sur les deux volets « politiques publiques » et « ressources humaines » et les objectifs et les réalisations sont également rappelés lors des conférences stratégiques annuelles de RH avec chaque ministère. Pour mémoire, les objectifs RH porte principalement, en 2016, sur la mixité des métiers et une forte incitation à une candidature au Label Égalité, en parallèle avec la candidature au Label Diversité décidée par le Premier ministre (Comité interministériel Égalité et citoyenneté de mars 2015).

L'accord du 8 mars 2013 est d'ores et déjà décliné dans des ministères : le ministère de l'Intérieur a signé, en mars 2014, à l'unanimité des syndicats de personnels civils, un accord égalité professionnelle ; en novembre 2014, les ministères en charge du développement durable, du logement et des transports ont signé une Charte commune de l'égalité ; enfin, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils a été signé en décembre 2015 au ministère de la Défense.

**Une connaissance plus fine de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique**

Prévu par la loi du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013, le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* présente l'actualité de la politique d'égalité dans la fonction publique et des retours d'expérience dans les trois versants, une synthèse des données sexuées et des analyses statistiques en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelles, de conditions de travail, de rémunération, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, et enfin les résultats détaillés des nominations et primo-nominations équilibrée dans l'encadrement supérieur. La seconde édition du rapport a été présenté en mars 2016 en réunion plénière du Conseil commun de la fonction publique, puis transmis au Parlement (disponible sur [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)).

Par ailleurs, depuis 2014, les ministères sont tenus de publier un rapport de situation comparée (RSC) dans le cadre du bilan social annuel, sur le fondement des 27 indicateurs prévus par le protocole d'accord du 8 mars 2013. Ces données sont présentées devant chaque comité technique et permettent de définir un plan d'action adapté localement.

Après la publication en septembre 2014 d'une étude sociologique sur « Le plafond de verre dans les ministères, une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeant.e.s », des travaux économétriques sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, cofinancés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et le Défenseur des droits, ont été présentés au printemps 2015 aux employeurs publics et aux organisations syndicales dans le cadre de la formation spécialisée « Égalité » du Conseil commun de la fonction publique, ainsi qu'aux hauts fonctionnaires à l'égalité en présence de la ministre de la Fonction publique (la synthèse de ces travaux est disponible sur [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)).

Suite à ces travaux, la méthodologie statistique permettant de calculer les écarts de rémunération sera déployée dans les ministères à partir de fin 2016. L'analyse et la diffusion de ces données permettra d'éclairer le dialogue social et d'objectiver un plan d'action pour mettre fin aux écarts salariaux. Les résultats statistiques consolidés sur les ministères ayant mis en œuvre cette circulaire seront présentés annuellement dans le cadre des conférences ministérielles de l'égalité.

Ces actions sont menées en cohérence avec la mission confiée en juillet 2016 par le Premier ministre à une députée, Mme DESCAMPS-CROSNIER, visant à identifier les éventuels écarts dans les rémunérations, les pensions de retraite et les promotions entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Le rapport définitif sera remis au Premier ministre fin 2016.

Enfin, des travaux statistiques portant sur la mobilité, le temps partiel, les recrutements, publiés par la DGAFP en 2016, alimentent la réflexion et l'action sur les questions d'égalité professionnelle.

### **Des textes législatifs qui prennent effet progressivement et un projet de loi qui fait avancer l'égalité professionnelle**

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 prend effet progressivement. Ainsi, l'obligation de représentation équilibrée dans l'encadrement supérieur s'élevait à 20 % de primo-nominations en 2013 et 2014, puis à 30 % en 2015 et 2016. L'obligation de 40 % minimum de chaque sexe dans les jurys et comités de sélection s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

En outre, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes renforce les obligations issues de la loi du 12 mars 2012, notamment par l'accélération du calendrier de mise en œuvre pour les nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dans les conseils d'administration des établissements publics ou l'instauration d'un égal accès des femmes et des hommes dans les autorités administratives indépendantes et les autorités publiques indépendantes.

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires rend notamment effective la mesure 10 de l'accord du 8 mars 2013 : elle inscrit dans le statut de la fonction publique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le projet de loi Égalité et citoyenneté, en débat au Parlement durant l'été 2016, prévoit notamment l'obligation d'assurer une présidence alternée femme/homme des jurys et comités de sélection ; il introduit la condamnation des agissements sexistes dans le statut général de la fonction publique et prévoit la création d'une autorisation d'absence pour les personnes engagées dans un processus de procréation médicalement assistée.

### **L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET DIRIGEANT DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Dans le cadre de son pilotage des politiques de RH, la DGAFP dispose d'un tableau de bord interministériel de la performance RH dont un indicateur est relatif au nombre de femmes faisant partie de l'encadrement supérieur. Cette thématique fait l'objet d'un examen spécifique lors des conférences annuelles stratégiques organisées avec chaque ministère.

Par ailleurs, un des outils de renforcement de l'égalité professionnelle au sein de l'encadrement supérieur est la mise en place d'une politique d'objectifs chiffrés. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 (voir l'article 67 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes), les nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière doivent compter, annuellement, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Le gouvernement souhaite faire de la promotion de l'égalité une priorité. Trois engagements ont été pris :

- anticiper dès 2012 les exigences de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les emplois supérieurs de l'État ;
- publier chaque année les résultats obtenus ;
- atteindre l'objectif de 40 % de femmes nommées dans les emplois supérieurs de l'État en 2017 comme le fixe l'article 67 de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Le dispositif concernant les nominations équilibrées est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 avec une montée en charge progressive du taux : 20 % en 2013 et 2014, puis 30 % de 2015 à 2016 et 40 % à partir de 2017. En cas de non-respect, le montant de la pénalité par unité d'emploi manquante s'élèvera à 90 000 euros à partir de 2017. Le dispositif prévoit également un suivi statistique des nominations, afin d'analyser la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique. Un suivi mensuel des nominations aux emplois à la décision du gouvernement (secrétaire général de ministère, directeur général et directeur d'administration centrale) et aux emplois interministériels de direction (sous-directeur, chef de service, directeur de projet et expert de haut niveau) est réalisé par le Secrétariat général du Gouvernement et la DGAFP. Un bilan est également établi chaque année retraçant les nominations à tous les emplois de l'encadrement supérieur concernés dans les trois versants de la fonction publique.

Les nominations concernées par ce dispositif sont les primo-nominations sur les emplois détaillés dans le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012. Au total, quelque 5 000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant sont potentiellement concernés : 3 000 emplois au sein de la fonction publique de l'État (préfets, recteurs, ambassadeurs, directeurs d'administration centrale, sous-directeurs, etc.), 1 600 pour la fonction publique territoriale (directeurs généraux des services et directeurs généraux des services adjoints) et 400 dans la fonction publique hospitalière (directeurs de centre hospitalier universitaire, emplois fonctionnels de directeur d'hôpital, etc.).

Pour l'année 2014, le taux de féminisation des 616 nouvelles nominations effectuées sur les emplois entrant dans le champ du dispositif dans les trois versants de la fonction publique était de 30,4 %, dépassant ainsi largement l'obligation légale de 20 % de femmes nouvellement nommées. Ce taux a atteint plus de 30 % dans la fonction publique de l'État, de 28,5% dans la fonction publique territoriale, et 55 % dans la fonction publique hospitalière. S'agissant plus précisément de la fonction publique d'État, au cours de l'année 2014, les femmes ont représenté le tiers (61) des 182 agents nouvellement nommés sur des emplois de sous-directeur, chef de service, directeur de projet et expert de haut niveau des administrations centrales, soit un taux de féminisation quasi-stable par rapport à l'année 2013 avec 33 % de femmes nouvellement nommées. S'agissant des emplois de cadres dirigeants, la proportion a atteint 27 % des nominations intervenues en 2014. Au global, on enregistre 30 % de primo-nominations féminines sur ces deux types d'emplois. Ce taux atteignait 33 % en 2013, mais seulement 27 % en 2012.

## L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU CŒUR DE LA PROFESSIONNALISATION DU RECRUTEMENT

Depuis 2008, à la suite du rapport de l'Inspection générale de l'administration (IGA) sur le réexamen général du contenu des concours, la DGAFP, en lien avec les ministères, a piloté un vaste mouvement de réforme destiné à professionnaliser les modes de recrutement dans la fonction publique, de façon à favoriser une sélection des candidats moins centrée sur les connaissances académiques mais davantage sur les compétences, les aptitudes et le potentiel.

À travers cette professionnalisation, qui a conduit à alléger les programmes et à simplifier les épreuves (en réduisant souvent le nombre et en introduisant, pour les concours internes et les troisièmes concours, la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ou extra-professionnelle s'agissant des concours externes), l'un des principaux objectifs recherchés est de poursuivre la diversification des recrutements, dans le prolongement de mesures antérieures, telles que la suppression des limites d'âge, devenue effective à partir de 2005 pour la quasi-totalité des concours.

Ces mesures, à fort impact sur la promotion de l'égalité au sens large du terme, ont contribué à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les procédures de recrutement.

La suppression des limites d'âge a permis de lever un obstacle particulièrement important pour les femmes qui souhaitent présenter un concours au cours de leur carrière ou après une interruption pour des raisons personnelles ou familiales.

La professionnalisation des modes de sélection, en conduisant à valoriser l'expérience professionnelle, et donc à limiter les aspects académiques de la préparation d'un concours (révision d'un programme), notamment dans les concours internes, a sans aucun doute été de nature à inciter les femmes à se présenter aux procédures de promotion internes par concours ou examen professionnel.

Afin de lutter contre les biais induits par la surreprésentation d'un seul genre dans les jurys de recrutement et de sélection de la fonction publique, le décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière met en œuvre l'obligation de procéder à une représentation équilibrée dans la désignation et la nomination des membres des jurys.

Conformément à l'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et à un engagement du protocole d'accord du 8 mars 2013 précité, le décret fixe à 40 % la proportion minimale à respecter dans la désignation et la nomination de personnes de chaque sexe dans les jurys et comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion de fonctionnaires dans les trois fonctions publiques. Les statuts particuliers peuvent déroger à titre exceptionnel à cette proportion minimale compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois. Un rapport recensant ces dérogations sera présenté tous les deux ans à la formation spécialisée relative à l'égalité, la mobilité et aux parcours professionnels du Conseil commun de la fonction publique. Le décret prévoit, par ailleurs, les règles de publicité des arrêtés de composition de jury, notamment la diffusion sur le site internet de l'autorité administrative organisant le recrutement.

En 2008, les concours d'accès aux Instituts régionaux d'administration (IRA) organisés par le ministère en charge de la fonction publique (DGAFP) ont été profondément réformés. En ce qui concerne le concours interne et le troisième concours, le nombre d'épreuves écrites d'admissibilité a été ramené à une (par suppression notamment de l'épreuve de questions à réponse courte), et l'épreuve orale d'admissibilité a été recentrée sur une conversation avec le jury fondée pour l'essentiel sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Pour ces deux concours, la réforme a eu deux conséquences principales : une augmentation très forte du nombre des inscrits et des présents (comprise entre 80 % et 100 % pour le concours interne et entre 80 % et 150 % pour le troisième concours selon les

années en moyenne depuis 2008, par rapport à ce qu'il était avant la réforme, en 2007), et une accentuation du taux de féminisation du recrutement, qui depuis 2010 varie entre 60 et 70 % pour le concours interne (alors que, malgré de légères variations d'une année sur l'autre, il reflétait plutôt une certaine parité entre les femmes et les hommes jusqu'en 2007).

Le taux de féminisation du recrutement dans les IRA, toutes voies confondues, est de 61 % au titre de l'année 2015 (épreuves écrites et orales respectivement en février et mai 2016), dont 55 % d'admissibles pour le concours externe, sachant que les femmes sont très majoritaires dans les classes préparatoires intégrées de ces instituts, où elles représentaient 60 % des élèves.

Par ailleurs, dans le cadre des dispositions du statut général visant à concourir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys et comités de sélection, la DGAFP attache une importance toute particulière à la composition des jurys des IRA. Lors de la dernière session du concours de 2015 (épreuves écrites et orales respectivement en février et mai 2016), trois des cinq présidents de jury étaient des femmes. Celles-ci représentaient par ailleurs 47 % des membres de jury nommés par la ministre en charge de la fonction publique pour les épreuves orales de cette même session, soit une proportion supérieure à la proportion minimale de 40 % prévue à l'article 55 de la loi du 12 mars 2012 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Dans le cadre du projet de loi « Égalité et citoyenneté » en cours de lecture, il a été proposé l'alternance obligatoire femme/homme à la présidence de tout jury dans les trois versants de la fonction publique.

De la même façon que pour les IRA, la classe préparatoire intégrée à l'École nationale d'administration (ENA) assure une participation équilibrée entre les femmes et les hommes (8 sur 16 élèves pour la promotion 2015/2016). En revanche, les promotions de l'ENA restent majoritairement masculines, la promotion 2016-2017 est composée de 36 % de femmes et de 64 % d'hommes (concours externe : 26 % de femmes ; concours interne : 51 % de femmes ; 3<sup>e</sup> concours : 22 % de femmes). En raison de l'attention particulière portée à la féminisation du recrutement, le contrat d'objectifs et de performance de l'ENA pour la période 2013-2015 contient un objectif de développement des outils destinés à assurer un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes au sein des promotions : communication spécifique, formation des jurys, travail en amont avec les centres de préparation aux concours, organisation de la scolarité.

#### ENA : taux de féminisation 2006 – 2015

en %	Concours 2006	Concours 2007	Concours 2008	Concours 2009	Concours 2010	Concours 2011	Concours 2012	Concours 2013	Concours 2014	Concours 2015
Inscriptions										
- Interne	45,37	45,70	46,36	44,63	44,58	33,33	32,50	36,00	42,3	46,7
- Externe	28,20	35,50	34,90	36,84	39,50	43,84	42,00	40,00	42	42,31
- 3 <sup>e</sup> concours	29,83	25,80	29,30	32,17	29,00	30,47	35,00	33,00	32,3	34,48
Admissibilité										
- Interne	35,87	44,44	48,75	46,34	38,75	34,85	30,76	50,79	43,58	50
- Externe	25,71	27,69	35,48	42,42	43,93	41,46	31,25	34,11	29,78	33
- 3 <sup>e</sup> concours	36,84	6,25	37,50	33,33	33,33	42,86	42,86	42,85	25	33,33
Admission										
- Interne	24,44	41,50	40,00	37,50	30,00	34,00	28,00	61,30	34,21	51,35
- Externe	30,56	35,50	37,50	37,50	37,50	40,00	27,50	35,00	25,58	25,58
- 3 <sup>e</sup> concours	33,33	12,50	37,50	25,00	25,00	37,50	37,50	33,33	22,22	22,22
Global promo	33,80	36,20	38,78	36,25	32,50	37,50	28,75	45,00	28,89	36

Source : Service du recrutement et des évaluations de l'ENA

NB : l'année du concours est toujours N-1 par rapport à l'année de promotion : concours 2015 = scolarité en 2016-2017.

## L'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DE L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

L'action sociale interministérielle s'est attachée ces dernières années à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les agents de l'État, particulièrement en matière de garde d'enfants avec le CESU – garde d'enfant 0/6 ans (CESU 0/3 et 3/6 ans remplacés par le CESU 0/6 ans depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014) et les réservations interministérielles de berceaux.

Action sociale interministérielle	Exécution 2014	Prévisions 2015	PLF 2016
CESU	41,3 M€	39,6 M€	41,4 M€
Réservations de places de crèches	18,4 M€	24,7 M€	25,2 M€
Aide au logement d'urgence	0,2 M€	0,4 M€	0,5 M€
<b>Total</b>	<b>59,9 M€</b>	<b>64,3 M€</b>	<b>67,1 M€</b>

Suite aux accords du 25 janvier 2006, l'année 2006 a été marquée par la mise en place du CESU – garde d'enfant 0/3 ans, destiné notamment à favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent. Cette dynamique s'est poursuivie en 2007 avec la mise en place d'une nouvelle prestation versée sous forme de CESU et destinée cette fois à la prise en charge partielle des frais de garde des enfants âgés de 3 à 6 ans. Afin de mieux cibler et répondre aux besoins des agents, ces aides ont été, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, d'une part, soumises à condition de ressources et, d'autre part, majorées de 20 % pour les agents en situation monoparentale (parents isolés) remplissant les conditions d'attribution. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les conditions de ressources ont été supprimées pour les familles en situation de monoparentalité. Par ailleurs, un barème de ressources adapté aux bénéficiaires ultra-marins a été introduit dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015, afin d'ouvrir davantage le bénéfice du CESU aux agents de l'État affectés en Outre-mer.

Mis en place avec l'appui de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), le dispositif de réservation interministérielle de berceaux permet aux agents de bénéficier prioritairement de places dans les crèches implantées dans des aires géographiques adaptées à leurs besoins (et non exclusivement dans leur commune de résidence). Les réservations, dont la gestion est confiée aux préfets, font l'objet d'un contrat avec les structures d'accueil dont le financement est assuré sur une base annuelle. Réactivée en 2007, la politique de réservation de places en crèches a été renforcée depuis 2008 et connaît depuis lors une véritable dynamique. Elle complète les dispositifs individuels d'aide à la garde des jeunes enfants. Le parc était estimé, début 2015, à plus de 2 700 berceaux. Il a été augmenté en fin d'exercice 2014 de plus de 20 %.

Enfin, en 2013, un nouveau dispositif d'aide au logement temporaire d'urgence a été mis en place. Cette action vise à aider notamment les agents de la fonction publique d'État à la recherche d'une solution transitoire de logements à la suite d'événements professionnels ou privés les ayant conduits à quitter leur foyer principal. Ce dispositif a été pérennisé depuis.



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

## Chiffres-clés 2015 de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique



### Emploi et caractéristiques des agents dans la fonction publique

■ **62 % des agents de la fonction publique** sont des femmes (**44 %** dans le secteur privé). Ce taux est de **54 %** dans la fonction publique de l'État (FPE), de **61 %** dans la fonction publique territoriale (FPT) et de **77 %** dans la fonction publique hospitalière (FPH).

#### Par catégorie hiérarchique

■ Dans la fonction publique, les femmes représentent **63 %** des effectifs de catégories A et C, et **56 %** de catégorie B.

■ **61 %** des agents de catégorie A sont des femmes dans la FPE (44 % hors militaires et enseignants), **42 %** en catégorie B et **51 %** en catégorie C.

■ La FPT compte **61 %** de femmes en catégorie A, **63 %** en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et **60 %** en catégorie C.

■ La FPH compte **73 %** de femmes en catégorie A (en forte progression depuis le passage en A du corps des infirmiers), **83 %** en catégorie B et **78 %** en catégorie C.

#### Dans les emplois de direction

■ Parmi les **121 299 postes dans les corps et emplois A+, 40 %** sont occupés par des femmes en 2013. Elles représentent **33 %** des **22 732 postes** dans les corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD) : **38 %** dans la FPE (dont **30 %** dans les ESD), **52 %** dans la FPT (dont **28 %** dans les ESD) et **45 %** dans la FPH (tous les A+ sont classés en ESD).

■ Parmi les **103 142 agents titulaires A+ de la FPE, 38 %** sont des femmes. Elles représentent **30 %** des **10 536 titulaires de l'encadrement supérieurs et des emplois de direction** (dont **20 %** dans les corps et emplois à la décision du Gouvernement), **56 %** des **12 377 titulaires des corps d'inspection, contrôle et expertise** et **36 %** des **80 229 titulaires de l'enseignement supérieur, recherche et assimilés**.

■ On compte **63 %** de femmes dans les corps et emplois des juridictions judiciaires. **38 %** des recteurs, **28 %** des secrétaires généraux et **31 %** des directeurs d'administration centrale, **16 %** des ambassadeurs et **11 %** des préfets sont des femmes.

■ Dans la FPH, les femmes représentent **43 %** du corps des directeurs d'hôpitaux (DH), dont **21 %** des DH nommés sur emplois fonctionnels.

■ Dans les trois versants de la fonction publique, les hommes sont systématiquement plus âgés que les femmes dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction (+3 ans dans la FPE, +5 ans dans la FPT et la FPH). La part des femmes est systématiquement supérieure chez les moins de 30 ans, et inférieure chez les plus de 50 ans (-11 points de pourcentage dans la FPE, -18 points dans la FPT et la FPH), ce qui semble démontrer une féminisation récente des emplois de direction.

#### Par ministères, filières et métiers

■ Les ministères les plus féminisés sont l'Éducation nationale (**71 %** des agents) et le Travail (**70 %**), et les moins féminisés la Défense (**22 %**) et l'Intérieur (**28 %**).

■ Les filières les plus féminisées dans la FPT sont les filières sociale et médico-sociale (**95 %**), administrative (**82 %**), médico-technique (**78 %**), animation (**71 %** en 2012) et culturelle (**63 %**). Les filières les moins féminisées sont les filières Incendie et secours (**5 %**), Sécurité - Police municipale (**21 %**) et Sport (**28 %**).

■ Dans la FPH, les filières administrative et soignante comptent **9 femmes pour 10 agents**, alors que la filière « technique ouvrier » ne compte que **35 %** de femmes.

■ **95 %** des assistants maternels (FPT) sont des femmes, comme **70 %** des enseignants de l'Éducation nationale et **51 %** des médecins (y compris internes) de la FPH. En revanche, **84 %** des militaires, ainsi que **87 %** des ouvriers d'État sont des hommes.

#### Titulaires et contractuels

■ La fonction publique compte **64 %** de femmes parmi les titulaires et **67 %** parmi les contractuels (personnels civils) : **60 %** de titulaires et **61 %** de contractuels dans la FPE ; **58 %** de titulaires et **67 %** de contractuels dans la FPT ; **81 %** de titulaires et **78 %** de contractuels dans la FPH.

#### Par âge

■ Dans la fonction publique, la moyenne d'âge est de **42,8 ans pour les femmes et de 42,7 ans pour les hommes** : dans la FPE, **42,7 ans** pour les femmes et **41,5 ans** pour les hommes ; dans la FPT, **44,5 ans** pour les femmes et **44,2 ans** les hommes ; dans la FPH, **40,9 ans** pour les femmes et **43,2 ans** pour les hommes.



## Travailleurs handicapés

■ Dans la fonction publique, **57 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes** : 53 % dans la FPE, 51 % et la FPT, et 75 % dans la FPH.

## Par niveau de diplôme

■ **47 % des agents de la fonction publique ont un diplôme de l'enseignement supérieur (49 % des femmes et 43 % des hommes)**, contre 33 % dans le secteur privé (36 % des femmes et 31 % des hommes). Dont : 66 % des agents de la FPE (73 % des femmes et 59 % des hommes) ; 26 % dans la FPT (29 % des femmes et 21 % des hommes) ; 46 % dans la FPH (46 % des femmes et 47 % des hommes).

## Recrutements externes, changements de statut et mobilité

■ Dans la FPE, en 2013, **28 464 recrutements externes ont été effectués, dont 66 % de femmes** (elles représentaient 56 % des candidats).

■ **Les femmes réussissent mieux que les hommes le concours d'accès aux postes de catégorie A** (55 % de femmes parmi les présents et 69 % parmi les recrutés), moins bien en catégories B (56 % de femmes parmi les présents et 51 % parmi les recrutés) et C (58 % de femmes parmi les présents et 56 % parmi les recrutés). Concernant la catégorie A, les femmes sont notamment plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (68 % de femmes parmi les candidats), où les recrutements sont majoritairement féminins (73 % des lauréats).

■ En 2013, au concours externe de l'ÉNA, ont été reçus 14 femmes et 26 hommes (pour 261 femmes et 389 hommes présents).

■ **4,1 % des agents de la fonction publique ont changé d'employeur** entre 2012 et 2013 : 4,3 % de femmes et 3,9 % d'hommes.

■ **Mobilité géographique** (changement de zone d'emploi) : elle a concerné entre 2012 et 2013, 6,3 % des femmes et 6,5 % des hommes dans la FPE ; 1,5 % des femmes et 1,4 % des hommes dans la FPT ; 2,7 % des femmes et 3,7 % des hommes dans la FPH.

■ **Mobilité statutaire** : parmi les titulaires civils des ministères en disponibilité, **66 % sont des femmes** ; parmi les agents en hors cadre, **67 % sont des hommes**.

## Retraite

■ Sur les **41 449 titulaires de la FPE** dont la pension est entrée en paiement en 2014, **55 % étaient des femmes** ; dans la FPT, sur 32 782 titulaires, **53 % de femmes** ; dans la FPH, sur 21 747 titulaires, **79 % de femmes**.

■ Le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2014 était, dans la FPE (pensions civiles, y compris la Poste et France Télécom) de **1 968 euros pour les femmes et 2 280 euros pour les hommes** ; dans la FPT (CNRACL), de **1 174 euros pour les femmes et 1 374 euros pour les hommes** ; et pour la FPH (CNRACL) de **1 466 euros pour les femmes et 1 567 euros pour les hommes**.

## Rémunérations

■ En 2013, le salaire net mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein annualisé) est, dans la FPE, de **2 308 euros pour les femmes et 2 706 euros pour les hommes** ; dans la FPT de **1 769 euros pour les femmes et 1 963 euros pour les hommes** ; dans le secteur hospitalier public de **2 104 euros pour les femmes et 2 707 euros pour les hommes** ; dans le secteur social et médico-social, de **1 743 euros pour les femmes et de 1 906 euros pour les hommes** ; dans le secteur privé, il est de **1 934 euros pour les femmes et 2 389 euros pour les hommes**.

## Formation

■ En 2013, les agents des ministères (hors enseignement) ont eu en moyenne **7,4 jours de formation**, autant pour les femmes que pour les hommes.

## Organisation du temps de travail et congé parental

■ **83 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes** dans la fonction publique. **24 % des femmes titulaires sont à temps partiel**, contre 5 % des hommes dans la fonction publique. Sur les 6 099 agents en congé parental dans la FPE, **92 % sont des femmes** ; elles sont 96 % dans la FPT.

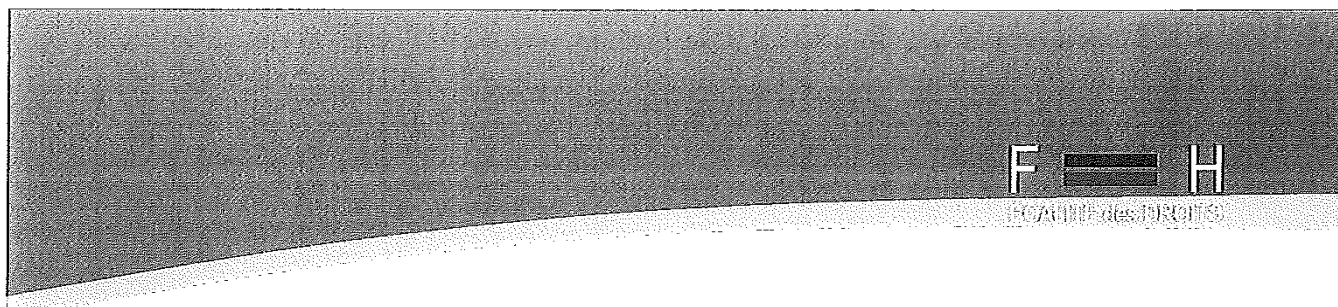
Sauf mention contraire, les chiffres sont donnés pour l'année 2013.

© DGAP Avril 2015

POUR EN SAVOIR PLUS

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - édition 2015  
disponible sur [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)

Extrait « Politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes » - Ministère de l'Intérieur  
- 2012-2016



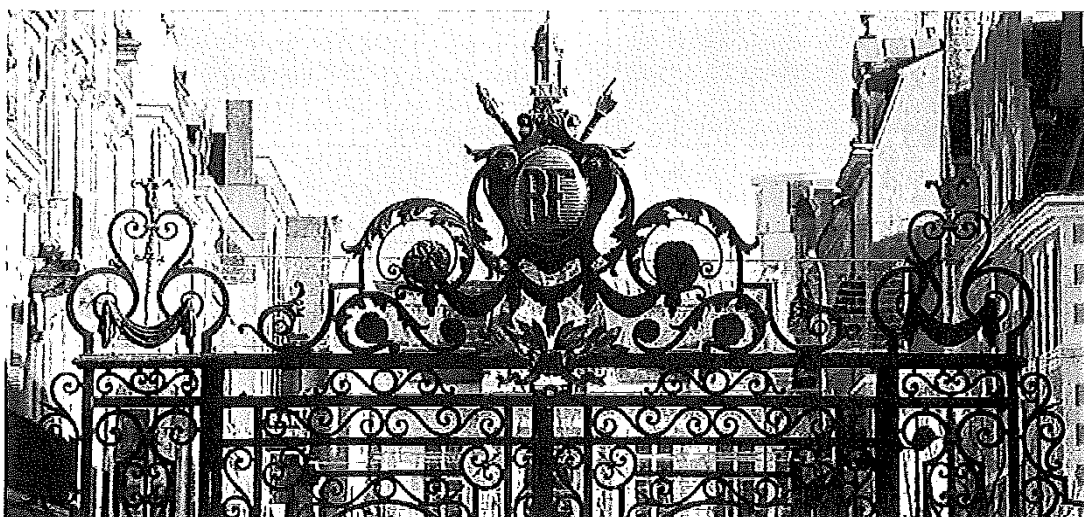
Les objectifs de primo-nominations aux emplois les plus élevés fixés pour la période 2013-2017 sont remplis. Une charte de gestion des hauts fonctionnaires fixe depuis 2013 le cadre des engagements du gestionnaire et des agents.

Parmi les outils innovants, la gendarmerie a expérimenté depuis 2014 une plate-forme de signalement STOP DISCRI, et lancé des émissions radios dont la première, en 2015, a porté sur l'ouverture de la gendarmerie mobile en 2015, aux sous-officiers féminins. Le centre des hautes études du ministère de l'intérieur (CHEMI) propose depuis 2012 un cycle ARIANE dédié aux femmes cadres à haut potentiel. L'association Femmes de l'Intérieur, pionnière en 2013 avec Femmes et Diplomatie, a fêté le 25 septembre ses deux ans d'existence en organisant la première rencontre d'une douzaine de réseaux professionnels féminins du secteur public, tout récemment créés.

Enfin, parce que l'égalité est une exigence et un outil d'innovation pour tous, l'accent est mis sur la communication interne et externe, afin de changer les représentations, et de créer une culture partagée : un intranet dédié, une feuille de route largement distribuée, des campagnes de recrutement et des expositions de photographies illustrant la mixité des métiers, la participation à des salons ciblant les jeunes... Ces dernières années, en outre, plusieurs directions (gendarmerie, police, délégation générale des étrangers en France) et la préfecture de police de Paris, ont inauguré ou systématisé des études de cohortes et des enquêtes ou questionnaires sur le ressenti des agents, inconnus auparavant.

Plus largement, je souhaite que 2016 mette l'accent sur l'égalité professionnelle, qui passe aussi par un partage plus équitable des temps familiaux et professionnels entre les femmes et les hommes. J'ai, en tant qu'employeur, une responsabilité particulière à cet égard : c'est la raison pour laquelle je souhaite voir rapidement aboutir la Charte du temps au sein du ministère. Permettre à tous nos hauts fonctionnaires, femmes et hommes, de mieux organiser leur temps de travail, c'est faire évoluer les mentalités et le quotidien. C'est faire en sorte que la cause des femmes soit soutenue par les hommes. C'est améliorer l'égalité entre hommes et femmes au travail et dans la vie.

Bernard Cazeneuve  
Ministre de l'Intérieur



© M/DICOM/J. Groisard

## LA CONSTRUCTION DE L'ÉGALITÉ DANS LES PRATIQUES DU MINISTÈRE

### Un haut fonctionnaire et un réseau de référents

Depuis 2012 le ministère chargé des droits des femmes pilote un réseau interministériel de hauts fonctionnaires à l'égalité des droits, qui se concertent très régulièrement. Leur mission : dynamiser et coordonner l'ensemble des politiques publiques en faveur de l'égalité.

À l'Intérieur, le secrétaire général, muni d'une lettre de mission, joue ce rôle transversal, assisté par une adjointe, inspectrice générale de l'administration, par une conseillère au sein de son cabinet, et une quinzaine de référents « Égalité », un par service central. Il bénéficie également d'un correspondant au cabinet du ministre.



L'installation des hauts fonctionnaires par la ministre des droits des femmes, 2012. Photo : ministère des droits des femmes.

Le réseau se réunit plusieurs fois par an pour échanger sur les actions en cours, ou à mener, contribuer à la rédaction de la feuille de route et à son application, diffuser les rapports, nouvelles réglementations... Il s'est progressivement élargi aux représentants de tous les services impliqués dans les mesures prises pour que l'État soit un employeur exemplaire, et pour les autres

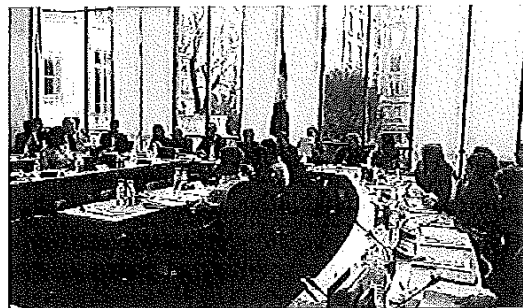
politiques : parité dans les élections, lutte contre toutes les violences faites aux femmes, accueil et accompagnement des étrangères. Au sein du réseau, les responsables des ressources humaines forment un sous-groupe qui échange continuellement sur les sujets d'intérêt commun.

Ce réseau s'est mobilisé pour contribuer à l'élaboration de la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle, et à l'adoption rapide, sous un an, de l'ensemble de ses décrets d'application dans des domaines aussi variés que les élections, le droit des étrangers, les rapports des collectivités locales sur l'égalité, l'encadrement des concours de mini-miss...

Le haut fonctionnaire, par ailleurs, est membre de droit du Haut conseil

**HCE|fh**  
HAUT CONSEIL À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

à l'égalité entre les femmes et les hommes. Son adjointe et sa conseillère sont actives dans ses commissions parité et stéréotypes. Le ministère a ainsi contribué à des rapports, et à des guides. Le bureau des élections, par exemple, a fourni les statistiques pour le rapport d'avril 2015 *Parité en politique : entre progrès et stagnations - Evaluation de la mise en oeuvre des lois dites de parité dans le cadre des élections de 2014 : municipales et communautaires, européennes, sénatoriales.*



Réunion au haut conseil à l'égalité. Photo : HCE/fh

### L'égalité toute l'année dans les médias du ministère

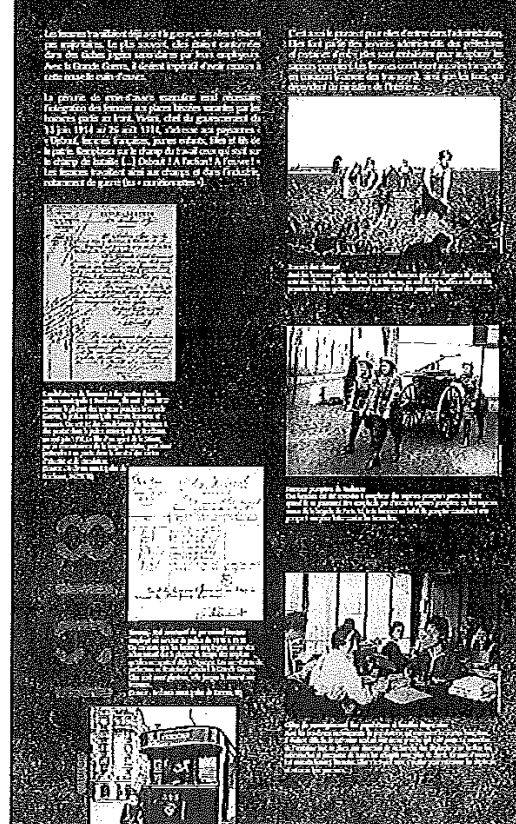
Si le 8 mars est l'occasion, chaque année, de faire le point sur l'état et la politique d'égalité au ministère, ce dernier s'est également doté d'outils médias pour la faire connaître largement. Une plaquette, un site intranet « Égalité des droits » ont été créés en 2013. Une édition illustrée de la feuille de route a été largement distribuée et mise en ligne en 2015. La page d'accueil de l'intranet publie régulièrement les principales actualités de l'égalité dans la fonction publique et à l'Intérieur. La parution du bilan social et du rapport de situation comparée, en décembre, la participation à des célébrations, comme le centenaire du premier conflit mondial, l'anniversaire du premier vote des Françaises sont autant d'occasion de communiquer.

Ainsi l'exposition *Femmes et hommes du ministère de l'Intérieur dans la Grande Guerre*, présentée lors de la journée européenne du patrimoine de septembre 2014 dans les locaux de Beauvau et en ligne, comporte une double page sur la mobilisation des femmes : travaux des champs, industrie d'armement, pompières luttant contre le feu à Toulouse, agentes de l'office du renseignement des populations et familles dispersées...

Les Lettres d'information des directions, le journal *Civique*, les revues *Gend'Infos*, *PPrama*, mais aussi les lettres et revues d'associations proches du ministère, et les médias spécialisés valorisent régulièrement les compétences et parcours des femmes de l'Intérieur, à travers des portraits et entretiens. Ils rendent compte également, par des dossiers spécifiques, de la politique d'égalité menée dans l'ensemble des services. Ainsi le journal *Civique* sur le protocole d'accord de 2014, ou *Gend'Infos* sur

### Femmes et hommes du ministère de l'Intérieur dans la Grande Guerre

Soutenir l'effort de guerre :  
les femmes se mobilisent



l'égalité dans la gendarmerie.

Les sites des préfectures relaient plaquettes et feuilles de route. Certaines ont enrichi leurs pages en ligne d'outils pédagogiques, de vidéos de portraits. Ainsi la préfecture du Poitou-Charentes propose une série de clips vidéo pour comprendre comment fonctionnent les préjugés dans le monde du travail et comment s'en défaire. Le 8 mars et le 25 novembre sont, partout, de grands rendez-vous pour des actions locales très diversifiées.

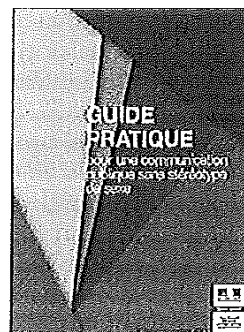
### Une session pour tous les nouveaux arrivants

Une séquence de sensibilisation est systématique lors de l'accueil au ministère des agents de toute catégorie d'emploi et de tous les périmètres. Rappel des textes et principes, explication sur les mécanismes des stéréotypes, vidéo réalisée en 2013 pour la sensibilisation des cabinets ministériels par le ministère chargé des droits des femmes et adaptée par la DICOM, distribution de plaquettes accompagnent la présentation des actions du ministère pour la diversité et l'égalité entre les femmes et les hommes. Réalisée par la direction des ressources humaines (DRH) du secrétariat général jusqu'en 2014, animée par la haute fonctionnaire adjointe à l'égalité ou par la conseillère à l'égalité, elle est désormais organisée localement par les préfetures.



### Une communication institutionnelle sans stéréotypes

Le groupe des référents, dont fait partie la DICOM, veille à respecter l'égalité dans la communication institutionnelle du ministère : internet, intranet, campagnes de recrutement, fiches de poste, mixité des images...



Le *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe* du haut conseil à l'égalité femmes/hommes (HCEF), auquel le ministère a participé, a été largement diffusé au sein des services centraux et déconcentrés :

*Discours, colloques, affiches, vidéos, sites web, textes officiels, nominations des équipements et des rues : la communication des pouvoirs publics, qu'elle soit interne ou externe, prend des formes très diverses. Sans une vigilance continue, les stéréotypes de sexe sont reproduits, parfois de manière inconsciente. (éditorial du guide).*

Des exemples tirés de l'action du ministère y sont cités. Ainsi les noms donnés à une salle de Beauvau, Olympe de Gouges, et celui d'un hall, George Sand, en souvenir de leur action en faveur de l'égalité, et, pour la seconde, sa contribution aux travaux du ministère de l'intérieur sous la II<sup>e</sup> République.

### Les études d'impact des projets de lois

Il s'agit, pour tout projet de texte, de déterminer ses effets directs ou indirects sur l'égalité entre les femmes et les hommes, afin, si besoin, de prendre des mesures correctrices ou des dispositions spécifiques.

Conformément à la circulaire du Premier ministre d'août 2012, le ministère de l'Intérieur a procédé aux études d'impact sur l'égalité concernant :

- la loi du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, la loi du 2 août 2013 relative à l'élection des sénateurs ainsi que les dispositions concernant la parité politique, la loi du 22 juillet 2013 relative à la représentation des Français établis hors de France (2013) ;
- les articles portant sur la violence à l'encontre des femmes dans la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 29 juillet 2015 relative à la réforme de l'asile et la loi du 7 mars 2016 sur le droit des étrangers.

Le réseau des référents à l'égalité des droits a consacré sa réunion de janvier 2014 à une présentation du *Mémento* et du *Guide méthodologique* sur les études d'impact à l'intention des juristes, par une chargée de mission du service des droits des femmes.

Un colloque de septembre 2014, « L'égalité femmes-hommes et la loi : deux ans

d'études d'impact », organisé par l'Assemblée nationale, a permis de faire le point au niveau français et européen sur ce nouvel instrument. La direction des libertés publiques et des affaires juridiques (DLPAJ) du ministère contribuera, auprès du haut fonctionnaire à l'égalité et du réseau des référents Égalité, à assurer de façon régulière l'information sur la méthode et à identifier les projets de textes susceptibles d'en comporter.

### Les marchés publics

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit, chaque année, engager une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L2242-1 du code du travail).

Le ministère applique les articles 4 et 8 de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics, qui prévoit une clause sur le respect de cette disposition sur l'égalité par une entreprise soumissionnant. Les formulaires en tiennent compte.

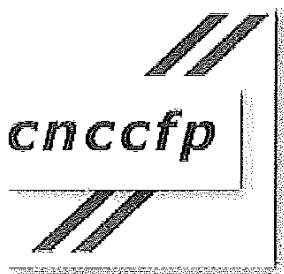
---

### Des budgets sensibles au genre

---

La « budgétisation sensible au genre », inscrite dans divers textes du Conseil de l'Europe et de l'Union européenne en est à ses débuts en France. Sur le modèle de ce qui a été fait pour les études d'impact des lois (information des juristes), il reste à sensibiliser, service par service, programme par programme, les financiers et décideurs et à identifier les dépenses susceptibles de permettre une politique d'égalité et de correction des égalités.

En effet, la distribution de l'argent public se doit d'être exemplaire en matière de respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'argent public ne doit pas être versé inégalement, ni alimenter des représentations stéréotypées, mais au contraire, les faire reculer. Il doit être un levier pour avancer vers l'égalité réelle, qu'il soit dépensé directement ou versé à un tiers (entreprise, association).



*des comptes de campagne et  
des financements politiques*

---

### Les instances consultatives, les autorités administratives indépendantes et les opérateurs

---

#### ***Les instances délibératives***

L'instauration progressive de la parité dans les organes délibérants des instances consultatives ou délibératives placées auprès du ministère figure à l'article 74-1 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle. Le décret d'application et les circulaires de mars et avril 2015 ont été diffusés à l'ensemble des directions, accompagnés d'une note du 23 avril du secrétaire général. Le réseau des référents tient depuis 2013 et réactualise régulièrement un tableau de ces quelque trente-cinq commissions, qui couvrent des domaines aussi variés que l'éducation au secourisme, la sécurité routière, la police, les collectivités locales...

#### ***La commission nationale des comptes de campagne et des financements politiques***

L'ordonnance n° 2015-948 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des autorités administratives indépendantes (AAI) et des autorités publiques indépendantes (API) a modifié l'article du code électoral relatif à la commission nationale des comptes de campagne et des financements politiques. Cette commission est la seule AAI dépendant du ministère de l'intérieur. La parité institutionnelle s'applique à partir du premier renouvellement intégral des membres postérieur

au 30 avril 2020. Par anticipation, le renouvellement des membres en avril 2015 a permis la parité.

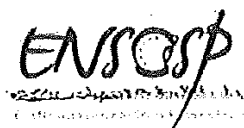
**Les huit opérateurs de l'État relevant de l'Intérieur**

L'exigence de parité pour les opérateurs de l'État vient de l'article 52 de la loi du 12 mars 2012 : « La proportion de personnalités qualifiées de chaque sexe nommées en raison de leurs compétences, expériences ou connaissances administrateurs dans les conseils d'administration, les conseils de surveillance ou les organes équivalents des établissements (...) ne peut être inférieure à 40 % ».

Le ministère de l'Intérieur compte huit opérateurs, couvrant des secteurs souvent très spécialisés : traitement automatisé des infractions, titres sécurisés, activités privées de sécurité, police scientifique, mais aussi des écoles (école nationale supérieure de la police nationale, école nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers) ainsi que les deux offices consacrés à l'immigration et l'intégration (OFII) et à la protection des réfugiés et apatrides (OFPRA). Certains ne prévoient pas, dans leurs statuts, la présence de personnalités qualifiées. Parmi les

autres, l'office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA) a élargi en 2015 la composition de son conseil d'administration pour se conformer à la loi.

La DEPAFI, qui coordonne les relations de tutelle, tient un tableau de la composition des conseils d'administration, et veillera à promouvoir également, à introduire dans les conventions d'objectifs et de moyens (COM) de ses opérateurs sous tutelle la prise en compte de l'égalité professionnelle femmes-hommes, de parité des fonctions de représentations et de mixité des bénéficiaires, avec des indicateurs de suivi accompagnés des cibles à atteindre.





## UN ÉTAT EMPLOYEUR EXEMPLAIRE : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



© Ministère de l'intérieur/DICOM/E. Delelis

### Le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle

L'Intérieur mène une politique active en faveur de l'égalité depuis la création en 2007 de l'Observatoire de la diversité et de la parité (ODP). Dans la continuité, il a été en 2014 le premier ministère à décliner *le Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013*.

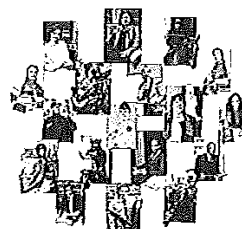
Il démontre ainsi sa volonté de se montrer exemplaire dans un domaine porteur d'enjeux essentiels pour la modernisation de la gestion des personnels, à destination de ses 271 000 agents dont 76 000 femmes.

La signature de ce protocole par le ministre, avec tous les représentants des personnels sans exception, précédée d'une négociation de plusieurs mois, est intervenue le 7 mars 2014. Le plan d'action lié à cet accord a été présenté aux organisations syndicales au mois de septembre suivant. Il couvre l'ensemble des sujets : l'amélioration de la connaissance statistique et qualitative, la politique de ressources humaines, la communication, la lutte contre les stéréotypes et l'encouragement à la mixité des métiers.

Ce résultat est d'autant plus important qu'il concerne une administration dont la culture, l'histoire, et les missions ont longtemps laissé penser que les femmes ne pouvaient y trouver leur place. L'exercice de fonctions régaliennes (ordre public, sécurité) ; les contraintes qu'elles imposent (continuité du service, disponibilité, réactivité), ont pu tenir les femmes à l'écart de certaines responsabilités, avec l'a priori implicite que ces missions devaient naturellement rester dévolues aux hommes. Le taux de féminisation est encore faible (28% de femmes) et nombre de métiers ne sont pas encore mixtes (40% minimum de représentant d'un sexe).

Le protocole apporte à cet égard un signe fort de modernité. Il s'applique à tous les personnels du ministère : personnels administratifs et techniques bien sûr, mais aussi ceux des corps actifs de la police nationale et les militaires de la gendarmerie

PROTOCOLE D'ACCORD  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
AU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR



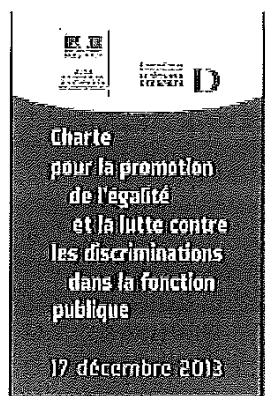
nationale. Ce protocole se veut aussi concret et pragmatique, pour se traduire dans les faits. Il est structuré en quatre axes, déclinés en quatorze mesures :

- le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- une politique volontariste de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des parcours professionnels au ministère de l'Intérieur ;
- un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Ce plan d'actions pluriannuel, assorti de son calendrier de mise en œuvre et d'indicateurs de suivi, fait l'objet d'un suivi attentif en comité de pilotage deux fois par an.

À titre d'exemples concrets des avancées :

- la part des femmes dans les compositions de jurys de concours s'établit à 45,3% dont 33,3% de présidences, les rapports de jury sont désormais à disposition des candidats sur le site internet du ministère, la diffusion de la Charte du 17 décembre 2013 pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique aux jurys de concours et lors des formations est maintenant systématique ;



- une circulaire relative au congé de paternité et d'accueil du jeune enfant (projet

présenté aux organisations syndicales le 15 avril 2015) vise à informer les agents sur leurs droits pour que plus d'agents puissent y prétendre.

- l'adaptation des formations continues pour en faciliter l'accès à tous les agents, avec le développement des formations à distance par exemple ; la formation à distance pour la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) a enregistré plus de 39 000 connexions en 2014 ; l'élaboration du plan national de formation 2015-2017 se fait en prenant en compte le plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes ; l'élaboration des cahiers des charges des formations management se fera à l'aide du référentiel de la DGAFP ;

- la mise en place d'entretiens pour les personnels qui souhaitent prendre un congé familial (congé parental par exemple), avant le départ pour préparer le retour à la vie professionnelle ;

- la vérification que les processus d'avancement et de promotion respectent la répartition entre les femmes et les hommes, par rapport à ceux qui sont promouvables, en s'appuyant sur des données chiffrées présentées dans les commissions administratives paritaires ;

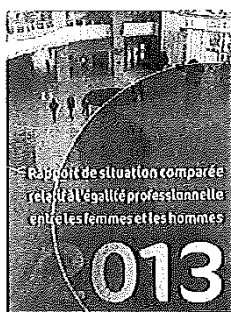
- le guide *Travailler et être parent* a été actualisé et présenté lors du comité de suivi du 15 avril 2015. Le document a ensuite été mis en ligne et l'information communiquée dans la lettre électronique mensuelle de l'action sociale. Des exemplaires papiers du document ont également été diffusés aux services départementaux d'action sociale début octobre 2015 ;



- un groupe de travail a rédigé un projet de charte du temps, présenté aux organisations représentant le personnel en février 2016. Le texte, après des concertations, devrait paraître en 2016 ;
- le protocole a été décliné au niveau régional dans la préfecture de Poitou-Charentes.

En outre, afin de compléter les actions de sensibilisation déjà en place dans la gendarmerie, et pour accompagner la plateforme de signalement des harcèlements, discriminations et violences, STOP DISCRI, accessible depuis mars 2014 par courriel ou téléphone à tout personnel, témoin ou victime, et affecté en gendarmerie, il a été décidé de réaliser *Vivre ensemble*, un film de sensibilisation aux harcèlements et discriminations en gendarmerie, complété par une mallette pédagogique à destination des formateurs ainsi que d'une plaquette recensant les points de contacts pour les personnels témoins ou victimes de harcèlement, discriminations ou violences.

### Approfondissement de la connaissance

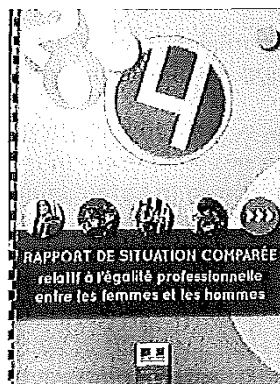


Avec les nouvelles obligations instituées dans la fonction publique par le rapport de situation comparée, et les exigences liées aux études d'impact des projets de lois préparés par le ministère, la culture de l'égalité se répand. Ainsi le ministère a complété des statistiques du Bilan social par les 17 indicateurs du rapport de situation comparée (RCS) et a lancé des

études de cohorte, un suivi sociodémographique de certains corps et carrières, et des enquêtes sur le ressenti des agents sur l'égalité professionnelle.

### Les premiers rapports de situation comparée (RSC)

Le premier rapport de situation comparée (RSC), élaboré en 2014 (chiffres arrêtés fin 2013), a été présenté en septembre aux organisations représentant le personnel. Il s'ajoute aux statistiques et indicateurs déjà inclus dans le Bilan social et prolonge les travaux menés par l'Observatoire de la diversité et de la parité.



Le ministère est l'un des moins féminisés : 28,2% des agents sont des femmes, soit 75 715 sur 268 000 agents.

Les femmes sont 16,4% parmi les militaires de la gendarmerie, 20,6% parmi les personnels actifs de la police, mais 62% de la police scientifique, et 79,7% de la filière administrative.

Plus de la moitié d'entre elles travaillent dans le secteur de la sécurité. Cependant, la mixité des métiers reste très faible (elle exige 40% au moins de chaque sexe). Parmi les métiers à fort emploi féminin, la filière administrative, la filière sociale. Pour les métiers à fort emploi masculin, la filière SIC, la filière technique, les ouvriers d'État... Les indicateurs s'articulent autour de cinq

grands thèmes : les conditions générales d'emploi, la rémunération, les conditions de travail, les congés, l'organisation du temps de travail. Cet instrument très riche pose les bases de l'analyse et indique des pistes d'amélioration et de suivi.

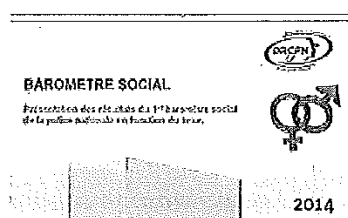
### **Des études et des enquêtes**

Outre les statistiques déjà mises en place, et complétées pour répondre aux nouvelles obligations de production de données des 27 indicateurs de l'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 8 mars 2013, le ministère mène des études de cohortes, un suivi sociodémographique de certains corps et carrières, et des enquêtes sur le ressenti des agents.

Ces études quantitatives mais aussi qualitatives sont riches d'enseignement. Des exemples :

- la gendarmerie continue son suivi statistique de ses personnels féminins, commencé en 1994, avec des études de cohortes. Ces travaux ont été poursuivis, puis complétés et mis en valeur par la création en 2015 d'un tableau de marche des personnels féminins, regroupant un ensemble de statistiques variées. Ce suivi a été renforcé par un examen régulier des candidatures à l'école de guerre ainsi qu'un suivi statistique des harcèlements, discriminations et violences, à partir de 2013 ;
- la direction des ressources et compétences de la police nationale (DRCPN) a mené en 2014 une Étude sur les parcours professionnels d'une cohorte de commissaires de police, de la titularisation à aujourd'hui. Elle a porté sur 11 promotions de commissaires titularisés de 1995 à 2005. La DRCPN programme une étude sur les officiers pour 2016 ;

- le 1<sup>er</sup> baromètre social de la police en fonction du sexe a été publié en 2014 par la mission « veille et perspective » de la direction générale de la police nationale. La deuxième édition a été lancée début 2016 ;



- la préfecture de police de Paris a effectué un sondage sur l'égalité professionnelle auprès de son personnel au premier semestre 2015 : ressenti sur l'égalité des chances dans l'environnement professionnel et à l'égard de certaines conditions de travail ;

- la direction des étrangers en France (DGEF) a proposé à ses agents un questionnaire sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle au premier trimestre 2015, suite à la mise en place d'un plan d'action pour l'égalité dans ce service.

La présentation des résultats de ces études à l'ensemble des référents « égalité » a permis des échanges de bonnes pratiques.

---

## Les nominations équilibrées et l'amélioration de la gestion des hauts fonctionnaires

---

### **Les primo nominations**

La loi du 12 mars 2012 et le décret du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique fixent des objectifs ambitieux à chacun des employeurs publics. L'obligation de nommer aux emplois d'encadrement supérieur relevant d'un même département ministériel une part minimale de personnes de chaque sexe dans des proportions qui augmente progressivement a été confortée par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, qui en a accéléré le calendrier de mise en œuvre :

- au moins 20 % en 2013 et 2014,
- au moins 30 % en 2015 et 2016,
- au moins 40 % à partir de 2017 au lieu de 2018.



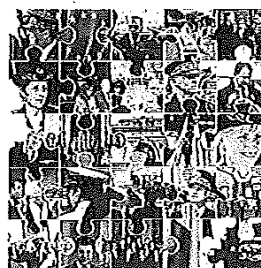
© Ministère de l'Intérieur/DICOM/J.L. Ziegler

Au ministère de l'Intérieur, ces objectifs ont constamment été dépassés de 2013 à 2015 : 37% de primo nominations de femmes en 2013, 31% en 2014, 33% en 2015. Les chiffres

détaillés sont publiés et analysés dans le rapport annuel publié par la direction générale de l'administration et de la fonction publique. L'évolution est particulièrement notable pour le corps préfectoral. Ainsi, au 1<sup>er</sup> décembre 2015, 23 préfètes étaient en poste territorial, niveau jamais atteint jusqu'à présent. L'avenir est préparé avec une féminisation croissante des recrutements (50%) qui permet de constituer les viviers de femmes appelées à occuper des responsabilités supérieures dans les prochaines années.

### **La charte de gestion des hauts fonctionnaires**

#### Charte de gestion des hauts fonctionnaires



Les conditions de gestion des hauts fonctionnaires évoluent dans le sens d'une facilitation des conditions de mobilité et d'une gestion plus individualisée des parcours, à travers la mise en œuvre, depuis juin 2013, d'une

Charte de gestion. Elle intègre certaines dispositions telles que les affectations en cycles longs, une procédure d'appel à candidature destinée à faciliter une meilleure anticipation des changements d'affectation et une concentration des mouvements à l'été, ainsi qu'un dispositif d'accompagnement des conjoints. Objet d'un renouvellement de marché, cet outil doit permettre une conciliation plus facile entre vie personnelle, notamment familiale, et vie professionnelle.



### **Le cycle Ariane, cycle supérieur pour les cadres féminins à haut potentiel du ministère de l'Intérieur**

Le CHEMI (centre des hautes études du ministère de l'intérieur) et l'ENSP (école nationale supérieure de la police) œuvrent depuis 2012 pour la valorisation des hauts potentiels féminins du ministère par une formation sur mesure, en lien avec l'ensemble des services et directions générales. Le cycle ARIANE est ouvert depuis 2013 à tous les périmètres du ministère : inspection générale de l'administration, corps préfectoral et administratrices civiles, gendarmerie et police nationale et officières supérieures de sapeurs-pompiers. Une place est réservée à un cadre supérieur féminin européen.

Il s'agit de favoriser la consolidation d'un réseau d'une centaine de cadres féminins à haut potentiel sur la période 2013-2018. Ces rencontres de femmes du ministère, ayant déjà accompli un parcours exemplaire, avec des cadres dirigeants, des universitaires et chercheurs, permettent des échanges privilégiés avec une grande liberté de ton.

Chaque cohorte produit un travail de réflexion collective synthétique pour renforcer sa capacité conceptuelle et prospective. Le 6 mars 2015 s'est tenue, au siège de la direction générale de la gendarmerie nationale, la première « université d'hiver ARIANE » permettant la mise en réseau de l'ensemble des femmes ayant suivi le cycle.

Cette journée de réflexion a été l'occasion, pour les participantes, de restituer leurs travaux de groupe et de réfléchir à la consolidation des réseaux professionnels et la politique de parité au ministère de l'intérieur. Pour l'année 2015/2016, les deux piliers du cycle ARIANE VI sont le leadership et le renforcement de l'intelligence collective. Les participantes réfléchissent ensemble sur le thème du « management avec le numérique ». Leurs travaux ont été présentés lors de la seconde université d'hiver, le 8 mars 2016.



## L'association Femmes de l'Intérieur



Femmes de l'Intérieur est l'une des associations pionnières dans la sphère publique, après Administration moderne en 1998 ou Femmes et diplomatie en 2008. En 2014, une nouvelle association ministérielle, Femmes de Justice, a vu le jour. D'autres ont suivi (culture, banque de France, universités, développement durable...).

Dès sa première assemblée générale, en septembre 2013, Femmes de l'Intérieur a immédiatement rencontré un large succès, témoignage d'une attente manifeste. Elle a réussi son pari de fédérer près de 300 hautes fonctionnaires du ministère, de tous les âges et tous les métiers, travaillant sur l'ensemble du territoire métropolitain, mais aussi en outre-mer.

L'association a reçu le soutien immédiat du ministre, du secrétaire général, des directeurs généraux et chefs de service, dans un cadre de politique d'égalité professionnelle exemplaire menée par le ministère (protocole d'accord de 2013 avec les organisations syndicales, réseau des référents Égalité dans chaque service, campagnes de communication...).

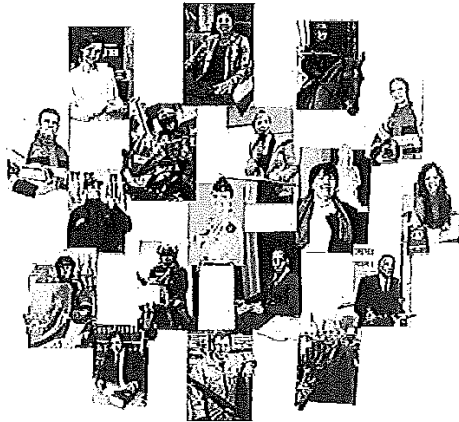
Cette initiative a également suscité un bel intérêt, avec une large couverture par les médias nationaux (AFP, France Inter, le Point, Hexagone), professionnels (Civique, la Tribune du Commissaire, Acteurs Publics, Emploi Public, ENA hors les murs, Administration) et féminins (Elle, Causette, Grazia)... Depuis sa création, Femmes de l'Intérieur a proposé à ses adhérentes plusieurs rencontres qui, à chaque fois, ont réuni entre cinquante et cent d'entre elles ainsi que des représentants de la Fonction publique, de réseaux amis et de journalistes :



- un dîner-débat annuel, en présence du ministre de l'Intérieur ;
- des conférences thématiques sur les stéréotypes en juin 2014, sur la mobilité en mai 2015 en partenariat avec Femmes et Diplomatie et Femmes de Justice, sur la santé des femmes au travail en juin 2015... ;
- des ateliers sur les réseaux sociaux ;
- un programme de mentorat lancé depuis avril 2014, qui permet aux adhérentes de s'entraider en assurant, par binôme, le partage entre les plus expérimentées et les débutantes ;
- pour son deuxième anniversaire, un petit-déjeuner avec les représentantes d'une douzaine de réseaux professionnels féminins de la fonction publique ;
- des rencontres en région Picardie, Aquitaine, PACA, Rhône-Alpes et l'outre-mer par visioconférence ;
- et bien d'autres actions comme l'information continue sur l'actualité de l'égalité via les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, LinkedIn).

### La mixité des métiers

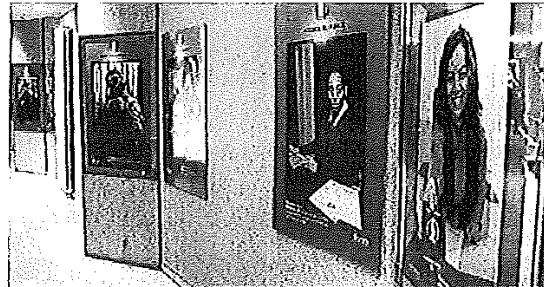
De même que la carrière préfectorale, les métiers de la sécurité ont été tardivement ouverts aux femmes : sapeurs-pompiers, police, gendarmerie, avec parfois des quotas pour maintenir leur recrutement à moins de 10% des promotions, jusque dans les années 1990. En outre, au ministère de l'Intérieur, comme ailleurs, de nombreux métiers ne connaissent pas d'équilibre dans la présence des hommes et des femmes : secteur social, accueil et secrétariat pour les unes, informatique pour les autres...



### Des visuels, des actions de communication

Pour changer les mentalités, attirer femmes et hommes vers ses métiers encore peu mixtes, le ministère recourt à la communication interne et externe. Ce fut tout particulièrement le cas en 2014, déclarée par le gouvernement « année de la mixité ». Mais ces actions s'inscrivent dans la durée, et dans la culture de chaque direction. Ainsi, par exemple :

- une exposition photographique, visible en ligne, dans les locaux de l'hôtel Beauvau, et déclinable dans les préfetures, inaugurée lors de la signature du protocole sur l'égalité professionnelle le 7 mars 2014. Pour



Ministère de l'Intérieur/DICOM/Serge Quintin

chaque métier, les photographes du ministère proposent deux portraits, un homme, une femme, dans leur environnement quotidien de travail ;

- une exposition photographique d'une semaine sur les grilles de l'hôtel Beauvau pour le 8 mars 2015, présentant des femmes préfetes, gendarmes, policières, sapeurs-pompiers ;



- une vidéo sur l'arrivée des femmes à la préfecture de police de Paris : des premières dactylographes en 1914 à la première commissaire de police en 1977, le mouvement de féminisation s'est accéléré ces quarante dernières années. Après avoir retracé cette histoire, la vidéo présente les femmes d'aujourd'hui, qui représentent 34% des effectifs, dont 25% des effectifs policiers : conductrices d'engins lourds, escorte des détenus dangereux, traque des voleurs à la tire dans le métro...

- une exposition de photographies « Femmes et métiers de la pré-





lecture de police d'hier et d'aujourd'hui », en mars 2014, sur les façades de la caserne Cité, et une brochure.

- une affiche et une vidéo illustrent depuis 2014 la diversité et la mixité des métiers de la direction de l'évaluation de la performance et des affaires financières et immobilières (DEPAFI), qui a institué une journée annuelle de présentation « portes ouvertes », en octobre.



clips présentant des témoignages... la campagne nationale de communication visant à l'engagement grand public en faveur des sapeurs-pompiers volontaires a innové sur plusieurs points. En juin 2014 s'est ouvert un site internet documentaire avec les portraits de quatre hommes et deux femmes permettant de mieux comprendre les interactions positives entre volontariat, vie privée et parcours professionnel.

### **La campagne nationale pour l'activité de sapeur-pompier volontaire**

Sur près de 250 000 sapeurs-pompiers en activité, plus de 193 000 sont des volontaires. 13,9 % des sapeurs-pompiers volontaires sont des femmes (4% des sapeurs-pompiers professionnels).



Au même titre que le ministère met l'accent sur la mixité dans ses campagnes de recrutement des métiers de la sécurité, visages de femmes et d'hommes sur les affiches,

### **sapeur-pompier volontaire moi aussi**



*Ils sont aussi sapeurs-pompiers volontaires*  
 République Française  
 Direction Nationale des Sapeurs-Pompiers Volontaires  
 11 rue de la République - 93000 La Courneuve  
 01 49 39 00 00

L'opération a été renouvelée en 2015 avec un nouveau visuel, qui présente deux hommes et deux femmes. L'objectif est d'atteindre 200 000 sapeurs-pompiers volontaires en 2017.

## La lutte contre les stéréotypes et discriminations de toute nature



### **La participation au module de sensibilisation de l'IRA de Nantes**

La délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (DILCRA) et la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ont été chargées par le Premier ministre de créer un module de sensibilisation à la diversité et à la lutte contre les discriminations, à l'intention de formateurs internes. Après des travaux menés, en 2013, au sein d'un comité pédagogique composé de la DILCRA, de la DGAFP, du Défenseur des droits, de la police, de l'institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE) et de diverses associations, la maîtrise d'ouvrage a été déléguée à l'Institut régional d'administration (IRA) de Nantes, accompagné par une agence spécialisée dans ce domaine.

Ce module vise à donner les outils pour agir comme agent de la fonction publique afin de promouvoir la diversité et prévenir les discriminations, notamment entre femmes et hommes, au travers de définitions et dates essentielles et du cadre juridique et le rappel des obligations déontologiques des agents publics. Il comprend deux parties :

- prendre conscience des stéréotypes et les préjugés, pour parvenir à davantage d'égalité, avec la présentation des enjeux de la politique de lutte contre les discriminations illustrée par un message vidéo de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique ;

- des mises en situation et jeux de rôles, de courts films d'animation permettant de prendre conscience des stéréotypes, préjugés et représentations présents chez chacun d'entre nous ; quelques techniques simples pour neutraliser les stéréotypes.

Dès sa mise en place fin 2014, des agents du ministère, venus de toute la France et de tous les périmètres ont suivi ce module. Plus d'une vingtaine ont ainsi été formés au fil des sessions, et constitués en réseau national et interministériel.

### **La candidature aux labels égalité et diversité**

Le ministère prépare sa candidature au label diversité en vue d'une candidature dans le courant du deuxième semestre 2016. Au vu du caractère stratégique du dossier, il a été décidé de positionner le pilotage au sein de la nouvelle mission de gouvernance ministérielle RH qui coordonne l'ensemble des sujets transversaux du ministère. L'objectif retenu, notamment depuis la mise en

JOURNÉE INTERNATIONALE  
DES DROITS DES FEMMES  
8 MARS 2016



8 mars 2016, séquence de sensibilisation de la DRH en ligne, notamment sur les stéréotypes.

œuvre du tronc commun, est de permettre au ministère d'être labellisé tant sur le volet diversité que sur le volet égalité de manière concomitante. Des réunions de travail sont organisées pour établir le plan d'actions et définir précisément les périmètres de labellisation.

**La sécurité routière, contre le stéréotype de la femme au volant**

Les campagnes de la délégation à la sécurité et à la circulation routière (DSCR) mettent l'accent sur la déconstruction du stéréotype de la femme au volant, à travers les statistiques, des affiches et vidéos. Plus encore, à l'occasion du 8 mars 2012, la délégation a lancé un Manifeste des femmes pour une route plus sûre, rédigé par Marie Desplechin, appuyé par des visuels et un film. Plus de 10 000 hommes et femmes l'ont signé depuis. Cet appel aux femmes vise à les inciter à réagir au lieu de garder le silence face aux conduites à risque, pour faire baisser la mortalité sur les routes, massivement masculine.

8 MARS - JOURNÉE DE LA FEMME



**FEMMES AU VOLANT... C'EST TOUS LES JOURS DE L'ANNÉE QU'IL FAUT LES CÉLÉBRER !**

LES STATISTIQUES LE PROUVENT. LES FEMMES OCCASIONNENT TROIS FOIS MOINS D'ACCIDENTS.

**SÉCURITÉ ROUTIÈRE**  
www.securite-routiere.gouv.fr



**TANT QU'IL Y AURA DES HOMMES POUR MOURIR SUR LA ROUTE, IL FAUDRA DES FEMMES POUR QUE ÇA CHANGE.**

Signez le manifeste des femmes pour une route plus sûre.

**LES FEMMES AU SECOURS DES HOMMES**

**79% DES HOMMES PRÉFÈRENT VOTRES LEIS 100% PLUS DÉLICIEUSE**

**DES HOMMES ET DES CHIFFRES**

LES STATISTIQUES LE PROUVENT. LES FEMMES OCCASIONNENT TROIS FOIS MOINS D'ACCIDENTS.

Article « Acteurs publics » Isabelle Roux-Trescasses  
 « Se priver de femmes aux plus hautes responsabilités, c'est se priver de talents »  
 30 octobre 2016

Le management tient une place essentielle dans le développement des parcours au féminin, observe pour Acteurs publics Isabelle Roux-Trescasses, responsable du nouveau réseau "Femmes de Bercy" destiné à promouvoir la place des femmes sur les postes à responsabilités au sein des ministères économiques et financiers. Il faut, glisse la cheffe du CGEFI, travailler particulièrement sur la constitution de viviers.

#### **Pourquoi ce réseau "Femmes de Bercy" ?**

Il existe de très beaux parcours au féminin à Bercy, administration au sein de laquelle les femmes accèdent aux plus hautes responsabilités et le ministère de l'Économie et des Finances est aujourd'hui assez exemplaire au regard des exigences de la loi Sauvadet avec plus de 35% de nominations sur les postes de cadres supérieurs et dirigeants en 2015, quand la loi en impose 30%. Pourtant, alors que les femmes sont majoritaires dans les effectifs de Bercy (57%), elles représentent moins d'un tiers des cadres supérieurs et dirigeants. La prise de conscience est certes réelle mais il reste du chemin à parcourir, notamment en matière de constitution de « viviers ». L'objectif de 40% de « primo nominations » de femmes en 2017 sera difficile à atteindre car nombre de talents au féminin s'évapore sans trouver à s'épanouir autant qu'ils le pourraient. C'est l'objet de la création de ce réseau Femmes de Bercy, qui s'inscrit par ailleurs dans le cadre du plan managérial pour l'encadrement supérieur dont s'est doté le ministère et qui porte un engagement de parité. Enfin, l'exemple réussi d'initiatives similaires est pour nous une source d'inspiration, telles que Femmes de l'Intérieur, Femmes et diplomatie, Femmes de justice, Administration moderne... Tout cela nous a incités à nous lancer avec l'appui de nos ministres.

#### **Quels sont vos objectifs ?**

Ce réseau est un lieu d'échanges, de débats et de solidarité, en particulier entre les générations, avec la volonté d'aider les plus jeunes à acquérir les codes professionnels. Il était important, à côté des actions institutionnelles portées par le Secrétaire général et la DRH, de proposer ce cadre moins formel de solidarité, d'entraide et de réflexion, afin de s'attaquer aux freins constatés aux parcours féminins qui sont liés à l'organisation du travail mais aussi à des représentations culturelles et à un déficit de confiance encore trop souvent présent. Concrètement, nous organisons des rencontres mensuelles ouvertes à nos collègues d'administration centrale et des services déconcentrés mais aussi à celles qui exercent à l'extérieur du ministère. Nous invitons des personnalités à nous faire part de leurs expériences, de leurs parcours et de leurs réflexions. Nous traitons des sujets assez larges tant cette problématique d'égalité professionnelle femmes hommes concerne tout à la fois des enjeux personnels, d'organisation et de management. A Bercy, la culture du « présentiel » est encore très forte et il peut être difficile de concilier vie professionnelle et vie privée. Des stéréotypes perdurent dont il est nécessaire de se détacher. Le syndrome de la « bonne élève », éternelle brillante seconde, qui fait ce qu'elle pense qu'on attend d'elle, a la vie dure ! Le réseau œuvre aussi dans une dimension intergénérationnelle avec des actions de marrainage et de mentorat. Nous proposons une mise en relation entre hautes fonctionnaires et jeunes cadres. Si ces dernières ont des compétences, de la motivation et des atouts nombreux, elles n'ont pas toujours la confiance en soi nécessaire pour oser postuler aux postes à responsabilités. C'est notre rôle que de les aider à acquérir cette confiance.

#### **Serez-vous force de propositions ?**

Nous formulerons en effet des propositions sur le rythme de travail ou sur le développement de chartes du temps et nous encouragerons toutes les initiatives susceptibles de favoriser le développement des parcours féminins. Les générations d'aujourd'hui ont la chance que nous puissions aborder collectivement ces sujets. Se priver de femmes aux plus hautes responsabilités, c'est se priver de talents et d'une diversité dont l'État a bien besoin. Des études récentes montrent un lien fort entre la place des femmes dans les organisations et la performance de ces dernières. C'est encore plus vrai quand on participe à la définition et à la mise en œuvre de politiques publiques qui concernent à 50% une population de femmes... La tendance naturelle est de s'entourer de personnes qui vous ressemblent, or cette recherche de doubles peut être préjudiciable aux organisations : le fait de bénéficier d'une diversité de profils est essentiel dans la période de transformation qui concerne toutes les administrations et tous les pans de l'action publique. Aujourd'hui, il est plus que nécessaire de s'adapter, de faire preuve de créativité pour inventer de nouvelles manières de travailler en phase avec les évolutions de la société et du monde du travail. L'État et Bercy en particulier doivent savoir mobiliser les meilleurs talents.

#### **Cette question de l'égalité n'est-elle pas avant tout un enjeu de management ?**

Le management tient une place essentielle dans le développement des parcours au féminin. Nous progressons par rapport aux décennies précédentes mais de manière assez différenciée selon les directions et selon les services. Disons que la prise de conscience n'est pas encore générale. Il nous faut surmonter cette vieille idée - très française - que servir l'intérêt général

doit nécessairement primer sur la vie privée. Un partage du temps plus équilibré est pourtant conciliable, au contraire ! Toutefois on voit bien que les fonctionnements et les esprits évoluent et que certains décideurs s'efforcent, par exemple, de ne pas organiser de réunions trop tardives, lorsque c'est possible.

### **Quel regard portez-vous sur la loi Sauvadet, qui impose des quotas sur les nominations aux postes d'encadrements supérieurs ?**

Nous sommes nombreuses à avoir été partagées sur l'idée des quotas qui, dans un monde parfait, n'auraient pas leur place. Mais force est de constater qu'ils sont sans doute nécessaires pour faire progresser l'équilibre entre les femmes et les hommes aux postes à responsabilités. Les femmes nommées se disent qu'elles le sont parce qu'elles sont compétentes, qu'elles ont passé des concours, qu'elles s'investissent dans leur travail et qu'elles ont un réel potentiel. Il ne faudrait pas que se développe une « petite musique » laissant à penser que les femmes accèdent aux postes importants parce qu'il y a des quotas. Ce serait profondément injuste.

### **Bercy parviendra-t-il au seuil de 40% l'année prochaine ?**

C'est un objectif exigeant mais qui reste atteignable. Bercy a veillé à faire progresser les femmes à tous les niveaux, ce qui est essentiel. Car l'objectif ne doit pas seulement concerner les nominations sur les emplois supérieurs, mais aussi en amont en s'assurant qu'il existe un véritable équilibre dans toutes les promotions. Les indicateurs sont positifs. Par exemple, la parité progresse dans les corps supérieurs des directions à réseaux, tels que la Douane ou la DGFIP.

### **Allez-vous travailler avec les autres associations qui œuvrent pour l'égalité ?**

Bien sûr ! Nous participons aux différentes manifestations des unes et des autres et nous invitons ces associations à nos échanges. C'est un levier de partage et d'action formidable.

### **La formation est-elle un élément clef en matière d'égalité ?**

La formation est en effet un levier important. L'objectif d'égalité et d'équilibre femmes/hommes a toute sa place dans les plans managériaux des administrations. Lorsque j'exerçais, auprès du Secrétaire général du gouvernement, les fonctions de déléguée à l'encadrement dirigeant de l'État, nous avons développé des actions de mentorat collectif au départ pour les futures cadres dirigeantes, puis pour l'ensemble des cadres concernés. Et cela marche ! Le mentorat, le tutorat ou le marrainage permettent aux plus jeunes, lorsque les modèles manquent, de se projeter dans des fonctions d'encadrement supérieur. Elles se disent : "Oui, je peux y aller, j'y ai toute ma place." C'est un déclic sur la confiance. Au-delà de la formation et de l'accompagnement, nos actions ne relèvent pas d'un objectif de combat mais d'un objectif d'équilibre. Certes, cela suscite, encore parfois, des réactions chez certains de nos collègues hommes... Nous leur disons que nous ne sommes pas dans un esprit de "girl power" (sourire) mais bien d'équilibre, d'équité, d'égalité. Et d'efficacité accrue des organisations !

Propos recueillis par Sylvain Henry

EGALITÉ FEMMES-HOMMES

**Un nouvel élan pour l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique**

Martine Dorlac | A la une | A la Une RH | France | Toute Actu RH | Publié le 22/04/2016

**Sans volontarisme soutenu, les femmes n'atteignent pas les postes les plus élevés de la fonction publique. Une circulaire, publiée mi avril, reprecise l'objectif de nominations équilibrées fixé par la loi Sauvadet de 2012 et la loi pour l'égalité réelle votée en 2014.**



« Plus les responsabilités sont élevées, moins les femmes sont nombreuses », constatait en 2011 la députée Françoise Guégot dans son rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique [1]. Sur six propositions en faveur de l'égalité, elle préconisait « des objectifs clairs et contraignants de proportion de femmes aux postes de direction ». Sa suggestion d'atteindre 40 % de cadres supérieurs du même sexe dans l'administration à l'horizon 2015 et la même proportion pour les nominations en conseil des ministres d'ici à 2017, a été reprise et amendée dans la loi Sauvadet du 12 mars 2012 [2].

Cette dernière a imposé à partir de 2013, une démarche progressive :

- 20 % au moins de nominations de personnes du même sexe parmi les nouveaux agents (ou « primo-nominations ») sur les postes d'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière en 2013 et 2014 ;
- 30 % au 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;
- en 2017, l'objectif est de 40 %.

Il a été confirmé par l'article 68 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 [3] pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui a étendu le dispositif, pour l'hospitalière, aux emplois de directeur général des agences régionales de santé.

**De premiers effets mais un infléchissement**

Ce volontarisme a produit des effets positifs. Les bilans annuels des nominations faisaient état en 2013 et 2014 d'une progression supérieure aux premiers objectifs fixés : en 2014, 33 % de femmes faisaient partie du millier de primo-nominés sur environ 2 000 nominations à des postes à haute responsabilité. Une moyenne qui, cependant, cachait de fortes disparités entre ministères dans la fonction publique de l'Etat. La fonction publique hospitalière se révélait meilleure élève avec 55 % de femmes nouvellement nommées en 2014, soit 27 points de plus qu'en 2013.

Pour la territoriale, les primo-nominations concernaient, en 2014, 28,5 % de femmes, soit plus que l'objectif initial de 20 %, mais en baisse de 4,5 points par rapport à 2013. En 2015, la progression s'est encore infléchi,

selon des chiffres fournis à Lagazette.fr par le ministère de la Fonction publique, avec 28 % de primo-nominations de femmes pour l'ensemble des collectivités territoriales, et des disparités entre les différents types d'emplois et catégories de collectivités. « Au regard des objectifs chiffrés de la loi de 2012, la dynamique de progrès est indéniable, le taux global pour la fonction publique se situe à 33 % en 2015. Les efforts et cette dynamique favorable doivent se poursuivre et seront évalués, notamment à l'occasion des conférences annuelles de l'égalité », indique-t-on dans l'entourage de la ministre de la Fonction publique.

## **Mécanisme déclaratif complexe**

Le mécanisme de déclaration qui accompagne ces quotas est assez complexe. Ses modalités viennent d'être réaffirmées dans la circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 <sup>[4]</sup>. Elle abroge une précédente version de 2012, en précisant le dispositif :

- emplois et agents concernés,
- modalités de calcul de l'objectif chiffré de nominations de personnes du sexe le moins représenté et de la contribution financière dont l'employeur devra s'acquitter s'il ne respecte pas l'obligation,
- circuits des déclarations pour chaque versants de la fonction publique, la circulaire offre en annexe des modèles de formulaires déclaratifs pour les employeurs.

Mais les emplois concernés, s'ils ont les attributs du pouvoir, ne sont pas légion. Dans les ministères, sont visés les secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts-commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre, chefs du service des corps d'inspection et de contrôle, recteurs d'académie... Pour la fonction publique territoriale, il s'agit des emplois fonctionnels des collectivités de plus de 80 000 habitants : direction générale de services, direction générale adjointe et direction générale de services techniques de villes, établissement publics, métropoles, départements et de régions.

## **90 000 euros par unité manquante en 2017**

En raison du nombre peu élevé de ces emplois fonctionnels, le calcul se fait sur cinq unités. « Le dispositif (...) permet, lorsque le nombre de primo-nominations annuelles est inférieur à un seuil, d'apprécier l'obligation de nominations équilibrées au terme d'un cycle pluriannuel et non au terme de l'année civile faisant l'objet du recensement », précise la circulaire. Elle souligne, schéma à l'appui, que, même si un cycle de cinq primo-nominations n'a pas été réalisé, l'obligation de déclaration annuelle au comptable assignataire et au préfet du département ou de la région s'impose à chaque collectivité éligible. En cas de non respect du principe de nominations équilibrées, la sanction est élevée : fixée les premières années à 30 000 euros, elle est aujourd'hui de 60 000 euros et s'élèvera à 90 000 euros en 2017. Des montants qui devraient donner à réfléchir aux collectivités, si toutefois le contrôle est effectif.

## **Un signal de faible portée dans la territoriale**

« La nouvelle circulaire a le mérite de mieux préciser qui fait quoi. Elle apporte une clarification. C'est un signal pour que les systèmes déclaratif et de contrôle se mettent en place. Jusqu'à présent, le dispositif était très peu opérationnel. Mais, sur le terrain, sa portée restera faible car peu de collectivités et peu de postes sont concernés. Nombre de collectivités n'ont pas d'emplois fonctionnels », commente Johan Jourdan, directeur général des services du centre de gestion de Lot-et-Garonne qui anime le groupe de travail « égalité professionnelle » de l'association nationale des directeurs et directeurs adjoints de centres de gestion.

## **Abaisser les seuils et aller plus loin sur les stéréotypes**

« Cette circulaire, c'est très bien, mais il faut aller plus loin » estime Nathalie Benard, conseillère technique nationale chargée de l'égalité femmes-hommes, de la lutte contre les discriminations et de la diversité au Syndicat national des directeurs généraux de collectivités territoriales (SNDGCT), qui signe un billet d'humeur intitulé « L'Intelligence territoriale a-t-elle un sexe ? <sup>[5]</sup> ».

Le syndicat dont elle fait partie déplore depuis des années que les mesures issues de la loi Sauvadet ne concernent que les strates de collectivités au dessus de 80 000 habitants et demande un abaissement des seuils à 10 000 habitants. « Il nous faut travailler sur les pratiques et nous interroger sur les mécanismes intrinsèques qui font que les inégalités persistent et qu'il y a des résistances. Cela passe par la lutte contre les stéréotypes. Il faut regarder ce qui fait obstacle, dans une approche pratico-pratique », complète Nathalie Benard.

Une enquête nationale devrait être lancée prochainement avec le réseau départemental du SNDGCT qui compte s'appliquer à lui même la réflexion sur les stéréotypes qu'il peut véhiculer et travailler sur la féminisation des titres de ses membres. « On est parfois les reproductrices des inégalités que l'on subit. On a un rôle à jouer, en tant que femmes, pour participer à cet élan », assure Nathalie Benard.

## **Bilan du protocole égalité au Conseil commun**

Pour y voir plus clair, plus largement, un bilan du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle, signé le 8 mars 2013 par toutes les organisations syndicales sera produit au prochain Conseil commun de la fonction publique, le 23 mai 2016. De nouveaux axes de progrès devraient être proposés aux employeurs et représentants syndicaux.



Extrait de « Egalité femmes/hommes dans les territoires »  
 Rapport de Vincent Feltesse à Mme la Ministre des Droits des Femmes  
 2 juillet 2013

(.....)

### **F. Le Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CNIDFF)**

Relais importants des politiques nationales et interlocuteurs privilégiés des pouvoirs publics, le CNIDFF et les CIDFF régionaux constituent un réseau essentiel sur la question de l'égalité et les droits des femmes.

A l'interface entre le monde associatif dont il se revendique et la puissance publique, le CNIDFF s'engage avec l'Etat par une convention triennale d'objectifs et de moyens. 6 axes de travail sont définis : l'accès aux droits, la lutte contre les violences faites aux femmes, l'emploi et la création d'entreprise, la vie familiale et la parentalité, la santé, l'éducation et la citoyenneté.

Le réseau, qui a fêté ses 40 ans en 2012, affiche les chiffres suivants : 114 associations en France, 1387 lieux d'information, 498 000 personnes accueillies, 945 000 informations traitées. Ce réseau national de proximité, qui accueille, informe et oriente le public, majoritairement féminin, représente un lieu ressource pour tous les acteurs de l'égalité.

### **G. Le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes**

Enfin, créé par le décret n° 2013-8 du 3 janvier 2013, le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes est une nouvelle instance consultative, dont le but est de réaliser des travaux, d'impulser et de participer au débat public sur les politiques des droits des femmes et de l'égalité.

Il se substitue à plusieurs instances consultatives, dont l'observatoire de la parité entre les femmes et les hommes. Il est composé de différents collèges, élu(e)s, expert(e)s, personnalités qualifiées, et comprend différentes commissions.

## **II. Les bonnes pratiques des collectivités pour promouvoir l'égalité**

### **Les conditions de la réussite des actions**

Les auditions réalisées et les analyses des informations recueillies dans le cadre de ce rapport ont permis de mettre l'accent sur 5 principaux facteurs clés de réussite des actions.

#### **1/ Un portage politique fort et au plus haut niveau**

Premier aspect déterminant : le portage politique des questions d'égalité femmes- hommes. Bien souvent, il s'agit d'une question diluée dans une délégation plus large portant sur la gestion du personnel, le fonctionnement de la collectivité ou la lutte contre les discriminations. Sans portage politique fort et explicite, il paraît hasardeux d'afficher une réelle intention politique sur le sujet et de dégager les moyens nécessaires à une action efficace. Par ailleurs, le portage politique des questions d'égalité femmes hommes ne doit pas être un portage au rabais, attribué « faute de mieux » à un élu, généralement une femme, pour s'inscrire uniquement dans le registre du symbolique.

Idéalement, la question de l'égalité entre les sexes doit être portée par un vice président ou un adjoint afin de disposer de la légitimité politique indispensable à l'accomplissement de réels progrès au sein et hors de la collectivité.

Ce portage politique doit s'accompagner d'un portage administratif au plus haut niveau également. Le Directeur général des services doit s'impliquer dans cette politique d'égalité, afin que l'ensemble des services se sentent concernés par cette problématique.

## **2/ L'exemplarité interne**

Deuxième condition essentielle : l'exemplarité interne. Ceci est particulièrement vrai pour toutes les collectivités censées jouer un rôle d'animateur territorial auprès de leurs partenaires.

En effet, leur légitimité à impliquer les porteurs de projets locaux sera d'autant plus crédible et acceptée qu'elles seront elles-mêmes irréprochables sur leur propre terrain, au sein de leur administration. Cette condition suppose notamment de mobiliser les services de la collectivité aussi bien dans la réalisation d'un diagnostic initial que dans la définition et la mise en œuvre d'un plan d'actions opérationnel.

Une fois encore, le portage administratif par l'équipe d'encadrement au sein des services apparaît indispensable.

## **3/ Un budget**

Même si la politique d'égalité dans son aspect transversal doit irriguer l'ensemble des autres politiques locales, un budget dédié au départ semble indispensable.

## **4/ Du personnel dédié**

Quatrième aspect identifié : la mobilisation d'un personnel dédié aux questions d'égalité femmes-hommes et de relais au sein des administrations, aussi bien pour faire remonter l'information du terrain que pour s'assurer de la diffusion des mesures mises en place.

Sans pilote, en effet, les actions en faveur de l'égalité auront peu de chance de trouver leur concrétisation et la sensibilisation des services mais aussi des partenaires sera d'autant plus difficile.

## **5/ Des partenariats locaux**

Autre facteur de réussite : la mobilisation de relais locaux pour décupler les engagements pris et impulser réellement de nouvelles initiatives sur le terrain. Comme énoncé plus haut dans le rapport, ce travail de partenariat suppose, pour la collectivité, de créer des réseaux, de constituer un pôle ressources, d'apporter une expertise et des financements, etc.

## **6/ Une nécessaire évaluation**

Enfin, dernier facteur important pour pérenniser les actions dans le temps et finir de convaincre ceux qui ne le seraient pas du bienfondé d'engager des politiques d'égalité, l'évaluation joue un rôle central dans la réussite des projets.

Elle doit être pensée dès le départ, afin d'anticiper les mesures à prendre avant d'engager l'action. Qu'elle mesure l'efficacité de l'action, son impact et son efficacité, l'évaluation suppose la mise en place d'outils de mesure et d'une batterie d'indicateurs, faciles à renseigner, afin d'éviter habilement l'usine à gaz. Autrement dit, les services ou les partenaires doivent être associés au moment de la construction de ces indicateurs.

Cette démarche évaluative vient conforter l'action ou la faire évoluer le cas échéant, l'inscrivant ainsi dans la durée.

### **A. L'égalité favorisée au sein de l'administration**

Certaines collectivités se sont saisies de l'égalité professionnelle en leur sein, avant d'introduire la notion de genre dans leurs politiques publiques. Elles développent des expérimentations innovantes, en incitant les acteurs locaux à les rejoindre dans la démarche égalitaire, dans une démarche d'exemplarité.

#### *1. Mesurer l'égalité entre agents*

Avant de se lancer dans l'adoption de la Charte européenne et d'un plan d'actions, certaines collectivités ont souhaité établir un diagnostic interne sur la situation de leurs agents en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

En effet, l'observation sexuée constitue un premier engagement pour l'égalité. Elle permet de déterminer l'existence d'inégalités entre les femmes et les hommes de la collectivité, d'en analyser les causes, de les corriger et de suivre les progressions réalisées.

Ainsi, Brest Métropole Océane a passé une convention avec l'Université de Bretagne, afin de réaliser un bilan quantitatif, par le croisement du bilan social et d'une enquête réalisée par des étudiants auprès de 450 agents de la collectivité.

D'autres collectivités, comme la Ville de Lyon, ont été accompagnées dans leur démarche par un Cabinet Conseil.

D'autres encore, tel le Conseil Général du Puy-de Dôme, ont réalisé un diagnostic en utilisant le questionnaire DOVALE.

## *2. Développer l'égalité tout au long de la carrière*

### *... dès le recrutement*

Les collectivités engagées dans une démarche d'égalité s'intéressent de près au recrutement de leurs employés et cherchent à abolir les critères discriminants dans toutes les phases de la procédure.

Ainsi, par exemple, le Conseil Général du Gard a féminisé tous les intitulés des postes à pourvoir. De même, le Conseil Général de l'Essonne applique strictement la circulaire du 6 mai 1998, relative à la féminisation des métiers, grades et fonctions.

Les collectivités favorisent un accueil identique des femmes et des hommes dans l'enceinte de l'administration, pour permettre la mixité des métiers quels qu'ils soient, sans contrainte matérielle.

Le Conseil Régional du Centre a réalisé un diagnostic sur les conditions matérielles de la mixité, notamment sur l'ergonomie des postes et sur les charges lourdes et il veille à équiper de manière non stéréotypée les agents portant une tenue vestimentaire obligatoire.

Le Conseil Régional de Picardie, pour objectiver les compétences requises, a réalisé une cartographie sexuée des métiers, mise en lien avec un « Référentiel métiers ». L'objectif est de montrer les points communs entre les métiers et les passerelles possibles et de favoriser le transfert des compétences entre métiers traditionnellement sexués.

Le Conseil Général des Côtes d'Armor fait le choix, lors des recrutements, de privilégier la recherche d'aptitude du candidat plutôt que son expérience.

Dans les annonces proposées, des collectivités communiquent sur la mixité des métiers, afin de favoriser les candidatures féminines dans des métiers occupés généralement par des hommes.

La Ville de Carrières-sous-Poissy, lors des nouveaux recrutements dans les services techniques, assure désormais une communication particulière visant à encourager les candidatures féminines, avec une attention particulière aux demandes de stage et d'apprentissage.

Enfin, certaines villes ont souhaité porter un éclairage sur certains métiers masculinisés, en intégrant des femmes, notamment lors de stages d'été.

La Ville de Rennes et la Communauté urbaine Marseille Provence Métropole ont recruté des femmes dans le service de la collecte des déchets, lors de stages d'été.

La Ville de Paris recrute de manière permanente des femmes pour exercer les métiers d'agents à la propreté.

De même, depuis 4 ans, la Ville de Fontenay-sous-Bois a féminisé les équipes d'agents au service de propreté (8 femmes sur 80 agents) et poursuit maintenant son objectif vers les cadres.

### *... en réduisant les écarts de rémunérations*

Afin de réduire les écarts de rémunération, les collectivités disposent d'une certaine marge de manœuvre, notamment sur les emplois à temps partiels. Elles peuvent également réduire les différences de salaires et de régimes indemnitaires entre filières.

La Ville de Rennes a œuvré pour la promotion du temps complet. 107 emplois à temps partiels (agents d'entretien, aides à domicile...) ont été transformés en emplois à temps complet en 4 ans, d'où de meilleures rémunérations, une valorisation des agents et des conditions de travail plus confortables (réduction des horaires fractionnés). Des agents titulaires à temps complet forment désormais des pools de remplacements, créés pour assurer la continuité du service public à la direction des crèches, des personnes âgées et handicapées et des ressources humaines.

De même, Brest Métropole Océane a créé des emplois multi affectés, afin de réduire les temps partiels.

La Ville de Reims, pour dé-précariser les Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles (ATSEM), mène, depuis 2008, une politique de globalisation des temps avec la Caisse des Écoles. Un plan de titularisation a été mis en place.

La Ville de Rennes a également réformé l'avancement des catégories B et C pour toutes les fonctions exercées et ainsi améliorer le déroulement de carrière. Enfin, elle a amélioré le régime indemnitaire des cadres lié aux fonctions et responsabilités exercées.

#### ***... lors de la formation***

L'objectif poursuivi par les collectivités est de garantir l'égal accès des femmes et des hommes à la formation, en définissant les conditions dans lesquelles elle se déroule et en développant l'offre de formation pour les personnels les moins qualifiés, souvent des femmes.

La Communauté urbaine de Bordeaux a inséré des mentions égalitaires dans le Guide de la formation destiné aux agents. Il est préconisé de ne pas organiser de formation les mercredis et pendant les vacances scolaires, de privilégier les formations sur site et de ne pas discriminer les femmes enceintes.

Le dispositif « Perzhded » du Conseil Région de Bretagne propose aux agents de lycées de service général, essentiellement des femmes, d'effectuer une formation longue et professionnalisante, pendant 10 mois pour apprendre un nouveau métier. Ainsi, des agents ont pu monter en compétence et des agents féminins ont appris les métiers de plombier et électricien.

D'autre part, la Région Bretagne a introduit des critères d'égalité professionnelle dans les cahiers des charges des appels d'offre destinés aux organismes de formation. Elle a également déposé un appel à projet pour repérer les organismes susceptibles de proposer des modules de sensibilisation et de formation de formateurs à l'égalité.

Le Conseil Général de la Manche a proposé aux agents de la collectivité, quel que soit le métier exercé ou le domaine d'intervention, de participer à des séances d'information et de sensibilisation sur la question de l'égalité professionnelle.

#### ***... en développant la promotion des femmes et la prise de postes à responsabilité***

Les collectivités cherchent à dépasser le « plafond de verre » et à lutter contre l'autocensure que s'imposent parfois les agents féminins. Elles encouragent les prises de responsabilités par les femmes et facilitent la constitution de réseaux de personnes ressources sur lesquelles elles peuvent s'appuyer pour avancer dans leur carrière.

Article « La féminisation massive de la magistrature s'arrête aux portes de la hiérarchie » Le monde.fr – 7.06.2012

## La féminisation massive de la magistrature s'arrête aux portes de la hiérarchie

Article paru dans l'édition du 07.06.12

Près de 60% des juges sont des femmes. Le phénomène s'amplifie : elles sont 86,93% des reçus au concours 2012

80 % des magistrats qui sortent de l'école sont des femmes, et si la tendance se confirme, reconnaît un sociologue, les promotions seront entièrement féminines dans moins de dix ans. Puisque les auditrices de justice sont majoritaires depuis 1981 et que l'écart ne cesse de se creuser, un jour viendra peut-être où tous les magistrats seront des magistrates.

L'Ecole nationale de la magistrature (ENM) s'est penchée sur la question, lors d'un colloque les 31 mai et 1<sup>er</sup> juin, et a sagement disserté sur le sexe des juges. Sans trop savoir quoi en penser. Est-ce si grave ? Il y a cinquante ans, tous les magistrats étaient des hommes (84 % en 1963) et personne ne s'en inquiétait. L'essentiel est bien que tous rendent la justice de la même façon, comme semblent l'indiquer des études encore partielles. Mais faut-il militer pour la parité ? Et où sont passés les hommes ?

Les 213 auditeurs de justice de la promotion 2012 sont à 80,28 % des femmes. Mais les candidats qui ont franchi le redoutable premier concours - il y en a quatre, les trois autres sont réservés aux fonctionnaires, aux professionnels du privé ou recrutés sur titres - sont des femmes, à 86,93 %, et c'est un record. Le concours de l'ENM favoriserait-il les filles ? Non, puisqu'elles étaient déjà 84,14 % à le tenter. Le décalage est en amont, les étudiantes sont 63,8 % dans les facs de droit, et les métiers juridiques se féminisent tous rapidement.

84,4 % des greffiers sont des greffières, et 71,1 % des greffiers en chef - un métier différent - sont des femmes. Dans la magistrature, 58,8 % des juges étaient des femmes en 2010 et le sont probablement toujours. Dans les juridictions administratives, c'est bien moins net : le pourcentage de femmes dans les tribunaux administratifs et les cours d'appel n'est que de 38 %, et de 25,7 % au Conseil d'Etat.

Quant aux avocates, elles représentent 53 % du barreau, et leur nombre a été multiplié par six depuis les années 1970. Jeanne Chauvin a été la première à devenir avocate, en 1900 - un journal parisien titrait élégamment le lendemain, "Le barreau est mort" - et il a fallu attendre 1997 pour avoir une femme bâtonnier à Paris. Dans les cabinets d'affaires, les femmes composent 60,7 % des effectifs et 7 étudiants sur 10 à l'Ecole de formation du barreau sont des femmes.

C'est encore plus rapide chez les notaires, où la première femme s'est installée dans le Puy-de-Dôme en 1949 (la première à Paris en 1977). Elles représentent désormais 82,5 % de la profession. *"La tendance est générale dans le monde, relève la sociologue Anne Boigeol, la féminisation progresse dans les métiers du droit. C'est moins net dans les pays de droit anglo-saxon, où les juges sont plus ou moins cooptés par leurs pairs, traditionnellement des hommes."*

En France, hormis au parquet (masculin à 52 %), les femmes sont majoritaires dans tous les métiers de la magistrature : elles forment 76 % des juges des enfants, 74 % des juges d'instance, 70 % des juges d'application des peines et 55 % des juges d'instruction.

Mais *"les changements visibles qui ont affecté la condition féminine masquent la permanence des structures invisibles"*, notait sobrement le sociologue Pierre Bourdieu en 1998. C'est le fameux "plafond de verre", qui interdit aux femmes de grimper dans la hiérarchie : il est épais dans la magistrature. Les femmes responsables de juridictions étaient 14,6 % en 2002, et seulement 21,9 % aujourd'hui. Elles occupent 73,7 % du second grade (le plus bas), 57 % du premier, et 29,4 % des postes hors hiérarchie.

Chez les avocats d'affaires, seules 25,8 % des associés étaient en 2011 des femmes ; chez les notaires, 25 % en 2009. L'effet s'est accru par *"un discours dévalorisant"*, note Mustapha Mekki, professeur à l'université Paris-XIII, porté sur les professions qui se féminisent : *"Les hommes se détourneraient de ces métiers où l'argent et le pouvoir ne viennent qu'au second plan."* Les femmes finissent par en être elles-mêmes convaincues : 81 % souhaiteraient devenir chefs de juridiction, mais seulement 37 % en

ferait effectivement la demande. Comme disait Françoise Giroud, *"la femme sera vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignera une femme incompétente"*.

Enfin, bien sûr, les femmes sont plus nombreuses à concilier vie professionnelle et vie familiale, elles sont les seules à demander des temps partiels - et à prendre des congés maternité, ce qui pose effectivement des problèmes de gestion des tribunaux. Elles l'ont intégré, *"les femmes suivant des études supérieures ont un taux de fécondité moins élevé, note Mustapha Mekki, et l'activité professionnelle, notamment en termes de promotion, ralentit entre 20 et 35 ans"*.

L'ENM a mobilisé trois psychosociologues pour examiner *"l'image réfractée"* qu'ont les enseignants, les étudiants en droit ou les lycéens du métier de juge. Il en sort que *"les enseignants eux-mêmes ne disent pas grand-chose du métier de magistrat et des débouchés des carrières juridiques, résume Verena Aebischer, maître de conférences à l'université Paris-Ouest-Nanterre. Les étudiants ont des connaissances floues, les lycéens n'en ont pas du tout"*.

Ainsi la représentation du métier de juge vient d'abord des médias ou des enseignants. *"L'image du métier de juge est positive, convient la chercheuse, mais un peu grise, proche du fonctionnariat."* Et plus le niveau d'études augmente, plus le juge est jugé *"soumis"* et plus son image se ternit. Les avocats, au contraire, sont survalorisés et les profs eux-mêmes y associent *"un ensemble de valeurs stéréotypiquement associées au genre masculin"*, ils sont indépendants, voyagent et gagnent beaucoup d'argent - ce qui prouve au moins une forte méconnaissance du métier d'avocat.

*"Chez les garçons, résume Rémi Finkelstein, professeur de psychologie sociale à l'université Paris-VIII, la norme subjective, c'est-à-dire l'image du métier, joue un plus grand rôle que chez les filles. Le sens du leadership, le fait d'animer une équipe, est une dimension qui plaît aux garçons. Et qu'ils ne retrouvent pas dans le stéréotype que renvoie la magistrature."*

**Franck Johannès**

# Hillary Clinton : "Un jour, quelqu'un brisera ce plafond de verre"

La candidate sortante a reconnu sa défaite dans un discours prononcé ce mercredi à New York. Elle y adresse notamment un message d'espoir aux jeunes femmes.

Les yeux rougis par les larmes, Hillary Clinton a fini par s'exprimer, mercredi 9 novembre, devant les militants et le personnel de l'hôtel New Yorker à Manhattan. La candidate démocrate battue à la présidentielle américaine a proposé de travailler avec son rival victorieux, Donald Trump, à qui elle a souhaité une présidence réussie.

"J'espère qu'il va réussir en tant que président de tous les Américains", a déclaré Hillary Clinton, en estimant par ailleurs que cette élection avait montré que les Etats-Unis étaient "plus divisés que nous ne le pensions".

L'élection surprise de Donald Trump, que les sondages donnaient perdant, a créé une onde de choc aux Etats-Unis et dans le monde entier. Hillary Clinton a reconnu sa défaite dans un appel téléphonique passé mercredi matin.

"Nous devons [à Donald Trump] un esprit ouvert et lui laisser l'opportunité de gouverner", a affirmé l'ex-sénatrice dans son discours. "Ce n'est pas le résultat que nous voulions. Je suis désolée que nous n'ayons pas gagné cette élection pour les valeurs que nous partageons et la vision que nous avons pour notre pays", a-t-elle ajouté, tout en tempérant la situation : "Avoir été votre candidate a été l'un des plus grands honneurs de ma vie."

## "Ne doutez jamais"

Hillary Clinton s'est adressée particulièrement aux femmes dans son discours.

"Pour toutes les femmes qui ont cru à cette campagne et en moi... rien ne m'a rendue plus fière que d'être votre championne."

"Nous n'avons toujours pas brisé ce plafond de verre plus haut et plus dur. Mais un jour, quelqu'un le fera."

"A toutes les petites filles qui regardent... ne doutez jamais de votre valeur et de votre puissance, vous méritez toutes les opportunités du monde", a encouragé Hil-  
lary Clinton.

Donald Trump n'a jamais occupé le moindre mandat électif mais a su lire mieux que quiconque la frustration d'une partie de la population et fabriquer sa propre marque de populisme. Il a brisé le rêve de 30 ans de Hillary Clinton. Cela met également un terme au partenariat du couple Clinton, qui semblait prêt pour un retour à la Maison-Blanche, seize ans après l'avoir quittée.

Celle qui a été tour à tour Première dame, sénatrice de New York puis chef de la diplomatie américaine, présentait un CV impressionnant, mais sa personnalité suscitait peu d'enthousiasme, la majorité des Américains doutant de son honnêteté.

"Cette défaite est une douleur", a-t-elle concédé ce mercredi. "Mais, s'il vous plaît, ne cessez pas de croire que lutter pour le bien vaut la peine."

"Ayons foi les uns en les autres. Ne nous lassons pas. Ne perdons pas courage. Car il y a plus de saisons à venir et... plus de travail à faire", a-t-elle conclu.

**A. S.**