

Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

Une fonction publique largement féminisée,
sauf dans les emplois de direction 2.1

Annexe du dossier 2.1
Les femmes dans la fonction publique territoriale

L'emploi des seniors 2.2

Annexe du dossier 2.2
Un éclairage dans la fonction publique territoriale
avec la Grande Couronne francilienne

2.1 Une fonction publique largement féminisée, sauf dans les emplois de direction

Annie Brenot-Ouldali
Aude Lapinte
Roger Martinez
DGAFP¹

Depuis vingt ans, la part des femmes sur le marché du travail n'a cessé de croître. Si celles-ci demeurent moins nombreuses que les hommes dans le secteur privé (45 % de femmes), elles occupent 59 % des emplois des trois fonctions publiques et 62 % des emplois civils.

Chacun des trois versants de la fonction publique comporte des spécificités en termes de métiers : enseignants et militaires dans la fonction publique de l'État (FPE) ; filière administrative et emplois à vocation sociale ou de service dans la fonction publique territoriale (FPT) y compris dans filière technique ; médecins et personnel soignant dans la fonction publique hospitalière (FPH). Il en découle une part de femmes plus importante dans la fonction publique territoriale (61 %) et dans la fonction publique hospitalière (77 %). Malgré une majorité de femmes, la fonction publique de l'État est la moins féminisée (51 %), même parmi les agents civils (57 %).

La spécialisation par métiers de chacune des fonctions publiques se retrouve dans la féminisation par catégorie. La fonction publique hospitalière compte une part de femmes record en catégorie B (professions intermédiaires) (87 %) parmi lesquelles figurent les infirmières. Dans la fonction publique territoriale, la féminisation est de 62 % en B comme en C (employés et ouvriers). Dans la fonction publique de l'État, le niveau rassemblant le plus de femmes est la catégorie A (cadres non enseignants ou enseignants). En revanche, hors enseignants, la féminisation de la catégorie A de la fonction publique de l'État est très largement inférieure à celle observée au même niveau dans les deux autres. Malgré ces contrastes, les postes de cadres des trois fonctions publiques sont, globalement, occupés à 56 % par des femmes (à 50 % si on raisonne hors enseignants et hors militaires). Les femmes restent pourtant sous représentées dans les 7 000 emplois d'encadrement supérieur (directeurs et sous-directeurs d'administration centrale, chefs de services déconcentrés, directeurs généraux des collectivités territoriales, chefs d'établissements hospitaliers, etc.), où moins d'un emploi de direction sur six est occupé par une femme. À l'inverse, le temps partiel concerne avant tout les femmes, et davantage encore celles qui sont non titulaires.

Chiffres-clés

59 % de femmes dans la fonction publique en 2006

FPE : 51 % ;

FPT : 61 % ;

FPH : 77 %.

45 % de femmes dans le secteur privé.

Une femme pour 6 emplois de hauts dirigeants dans les 3 FP.

En vingt ans, le marché du travail s'est féminisé

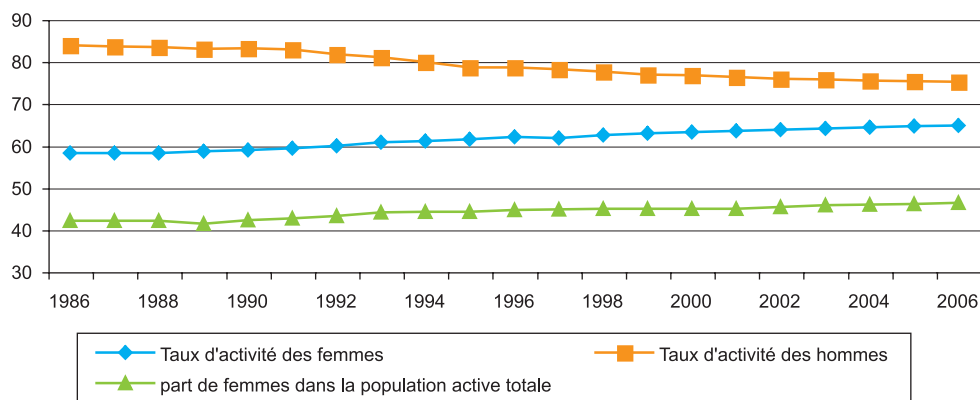
Au cours des vingt dernières années, la participation des femmes au marché du travail, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, a nettement progressé. Le taux d'activité des femmes en âge de travailler, c'est-à-dire la proportion d'actives (en emploi ou au chômage) parmi les femmes âgées de 15 à 64 ans, a augmenté de 6,6 points entre 1986 et 2006, pour atteindre 64,8 % en 2006. Par ailleurs, la part de femmes dans la population active, tous secteurs confondus, est passée, sur la même période, de 42,1 % à 46,4 %.

¹ DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

2 Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

Graphique D 2.1-1 : Évolution du taux d'activité des hommes et des femmes et de la part des femmes dans la population active de 1986 à 2006

(en %)



Source : enquêtes emploi 1986-2006, Insee. Traitement DGAFP.

Note : taux d'activité moyen dans l'année, données corrigé de la rupture de série en 2002.

Champ : population des ménages, France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans (âge en fin d'année).

Le taux de féminisation des salariés s'est en effet accru de plus de cinq points tant dans le secteur privé que public, entre 1986 et 2006 : il est passé de 37 % à 44,5 % dans le secteur privé, de 46 % à 51 % dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) et de 57 % à 61 % dans la fonction publique territoriale. Dans la fonction publique hospitalière, pour laquelle les séries sexuées ne sont pas disponibles sur cette période, 6 points ont été acquis durant les six dernières années. La part des femmes dans les effectifs de la fonction publique hospitalière s'élevait à 71 % en 1999 ; elle atteint 77 % en 2006. Ces évolutions ont deux explications :

- elles sont dues tout à d'abord à la transformation des structures productives au profit des métiers les plus féminisés : « l'évolution récente des métiers est caractérisée par le développement des services et le recul de nombreux secteurs industriels et de l'agriculture »² ;
- ces évolutions résultent aussi de l'augmentation généralisée des taux de féminisation par métiers. Presque tous sont concernés, y compris ceux réputés masculins³.

Ces évolutions n'ont eu toutefois que peu d'incidence sur le taux dit de « ségrégation » qui mesure l'importance de la spécialisation sexuée des métiers (voir encadré 1).

2 Monique Meron, Mahrez Okba et Xavier Viney « Les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées » in Données sociales 2006, Insee.

3 Voir Magaret Maruani « Travail et emploi des femmes », La découverte, Coll. Repères, 2003.

Encadré 1 : Concentration et ségrégation professionnelles : deux notions complémentaires

« Concentration » et « ségrégation » professionnelles sont deux notions complémentaires.

La concentration des emplois dans un nombre plus ou moins restreint de métiers ou de secteurs est mesurée grâce à l'indice de Gini. Ce dernier montre que les catégories d'emplois sont toujours beaucoup moins dispersées pour les femmes que pour les hommes : en 2002, les vingt familles professionnelles les plus féminisées (au sens des effectifs) regroupaient 71 % de l'emploi féminin, alors que pour les hommes, les vingt familles professionnelles les plus importantes regroupaient 51 % de leurs emplois.

La ségrégation dans l'emploi est quant à elle mesurée grâce à l'indice de Karmel-MacLachlan. Il s'obtient en calculant le nombre minimum d'individus qu'il faut changer de catégorie d'emploi pour arriver à la même répartition par catégorie pour les hommes et pour les femmes, et en rapportant ce nombre à la population totale, hommes et femmes, concernée. Cet indicateur permet de mesurer la « distance » entre les répartitions professionnelles masculine et féminine selon les métiers ou les secteurs. Hommes et femmes ne travaillent en effet pas dans les mêmes secteurs d'activité : parmi les dix secteurs où les femmes sont majoritaires figurent essentiellement des secteurs de services (éducation, santé et action sociale, services personnels, etc.) et seulement trois secteurs industriels (habillement, pharmacie et textile). Au contraire, les dix secteurs ayant plus de 80 % d'emplois occupés par des hommes sont, en dehors du « commerce et réparation automobile », tous industriels (construction, équipement mécanique, métallurgie, automobile, etc.).

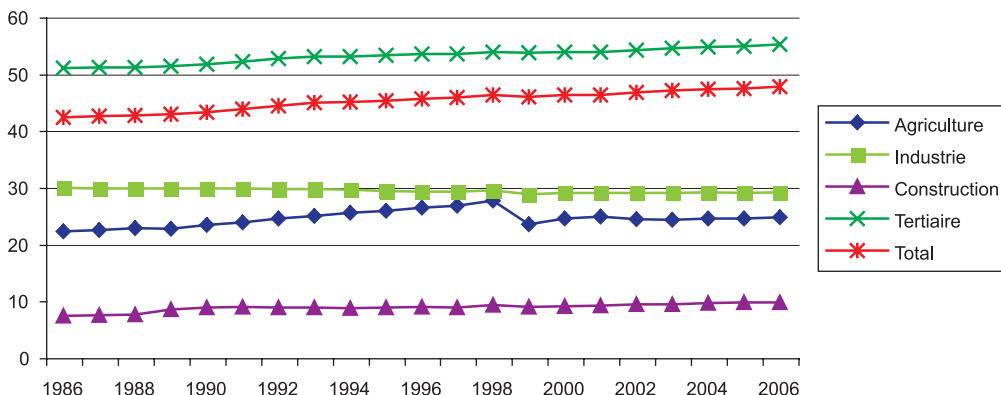
Une profession importante (en proportion) dans la structure des emplois féminins contribue donc à la concentration de ces emplois, mais ne contribue à la ségrégation que si son poids dans la structure des emplois masculins est différent de son poids dans la structure des emplois féminins.

Source : Monique Meron, Mahrez Okba et Xavier Viney « les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées », Données sociales 2006, Insee.

En effet, même les métiers déjà fortement féminisés ont vu leur taux de féminisation s'accroître. On peut citer par exemple la filière soignante et éducative (hors médecins) de la fonction publique hospitalière dont le taux de féminisation est passé ces cinq dernières années de 84 % à 86 %. On soulignera également la progression de la féminisation de la filière enseignante, dont la proportion de femmes est passée de 62 % à 64 % entre 1996 et 2006 (titulaires, y compris chercheurs).

Graphique D 2.1-2 : Évolution de la part des femmes par secteur d'activité (privé et public confondus), depuis 1986

(en %)



Source : enquêtes Emploi, (calculs Insee), données de 1986 à 2006 pour l'emploi total, données corrigées pour les ruptures de série, Insee. Traitement DGAFP.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans et plus.

Note : données de 1970 à 2006 pour l'emploi total par statut, sexe et secteur.

2 Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

Les filières qui étaient peu féminisées en 1986, comme l'agriculture, la construction et l'industrie, sont restées à dominante masculine. En revanche, la filière tertiaire, qui correspond aussi à celle dont la croissance a été la plus marquée en vingt ans (+41 %), est passée d'une parité quasi-totale en 1986 à une dominance féminine en 2006 : 55 % des salariés de cette filière sont désormais des femmes.

Ces évolutions n'ont dès lors que peu modifié la spécialisation des métiers selon le sexe, les femmes restant spécialisées dans certains métiers, ceux de l'enseignement par exemple, ou encore des services d'aide à la personne. Les taux de féminisation de la fonction publique et du privé ne sont ainsi que le reflet de cette spécialisation.

La fonction publique est plus féminisée que le secteur privé

En 2006, la fonction publique est nettement plus féminisée que le secteur privé (+16 points). Ce constat est tiré de l'enquête emploi de l'Insee qui constitue une source homogène d'information à travers laquelle on peut comparer les salariés des secteurs privé et public en termes de structures. Dans cette source, dont les éléments sont établis d'après les déclarations des personnes de l'échantillon, les proportions de femmes du public sont forcément un peu différentes de celles issues des dispositifs administratifs. Malgré des différences concernant la définition de la fonction publique entre l'enquête emploi et les sources administratives, l'ensemble constitué par les salariés de l'État, des collectivités territoriales et des hôpitaux de cette enquête est suffisamment proche pour que la comparaison entre secteurs public et privé ait un sens⁴.

Tableau D 2.1-1 : Part des femmes salariées de la fonction publique et du privé en 2006

(en %)

	Ensemble	Salariés de l'État et des collectivités territoriales ⁽¹⁾	Salariés hors État et collectivités locales ⁽¹⁾
Ensemble	48,4	60,8	44,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	37,5	48,7	33
Professions intermédiaires	49,3	68,3	41,3
Employés	76,8	68,2	80,3
Ouvriers	17,6	13,8	17,9
Non renseigné	36,7	100	31,8

Source : Enquête emploi en continu 2006, Insee.

Champ : Population salariée, secteur public et privé.

(1) Au sens de l'enquête emploi, les salariés relevant de la fonction publique hospitalière sont compris avec ceux des « collectivités locales ». Voir tableaux D 2.1-2 et D 2.1-6 pour les taux de féminisation correspondant à la définition classique de la fonction publique.

Dans la catégorie socioprofessionnelle des cadres et professions intellectuelles supérieures, un salarié sur deux est une femme dans le public, contre un sur trois dans le privé. L'Éducation nationale pèse fortement dans ce constat : ce ministère, ainsi que les établissements publics qui lui sont rattachés, emploie 1,3 million d'agents, soit un quart des 5,2 millions de salariés de la fonction publique. Or dans ce ministère, on compte 873 000 enseignants, presque tous cadres A et à majorité féminins.

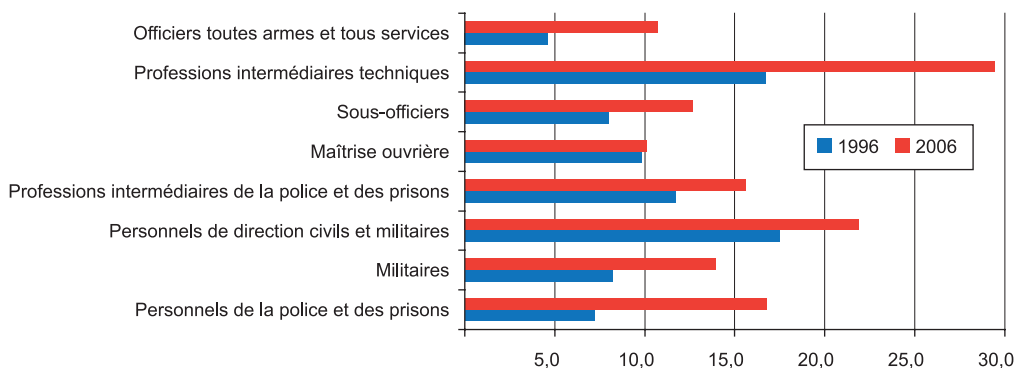
En revanche, chez les employés et les ouvriers, le taux de femmes est nettement plus élevé dans le privé que dans le public. Les employés, traditionnellement à majorité féminine, comptent 80 % de femmes dans le privé contre 68 % dans le public ; les ouvriers, traditionnellement à majorité masculine, comptent 18 % de femmes dans le privé contre 14 % dans le public.

⁴ Dans l'enquête emploi, les taux de femmes dans les trois fonctions publiques (par catégorie socioprofessionnelle, global, etc.) sont proches des taux figurant dans les fiches thématiques de ce rapport et dans le tableau D 2.1-2 de ce dossier, calculés à partir de sources administratives : le fichier de paie des agents de l'État (pour la FPE), l'enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (pour la FPT), et l'enquête SAE (pour la FPH).

Parité et diversité dans les trois fonctions publiques 2

Les professions, habituellement à majorité masculine, le demeurent mais tendent à se féminiser. Ainsi, dans la fonction publique de l'État, les métiers où l'on trouve le moins de femmes, comme les professions intermédiaires techniques, comptent 29 % de femmes en 2006, alors qu'elles ne représentaient que 17 % des effectifs en 1996. Les personnels de la police et des prisons se composent de 18 % de femmes en 2006, contre 7 % en 1996.

Graphique D 2.1-3 : Évolution de la part des femmes dans les métiers les moins féminisés de l'État
(en %)



Source : fichier de paie des agents de l'État, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. Hors emplois aidés et hors volontaires militaires.

La spécialisation selon les métiers demeure

Largement représentées dans les métiers du tertiaire, les femmes sont majoritaires dans les fonctions publiques : militaires de la fonction publique de l'État compris, 59 % des agents des trois fonctions publiques sont des femmes fin 2006 (contre seulement 45 % dans le secteur privé). Parmi les agents civils, la proportion de femmes est de 62 %.

Tableau D 2.1-2 : Proportion de femmes dans la fonction publique au 31 décembre 2006
(en %)

	Fonction publique de l'État	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Trois fonctions publiques
Titulaires	57,7	57,0	80,1	62,2
Non-titulaires	58,2	69,9	79,6	72,1
Militaires et volontaires militaires	13,9	-	-	-
Ouvriers d'État	14,4	-	-	14,4
Assistants maternelles	-	96,2	-	96,2
Médecins	-	-	42,0	42,0
Total	50,8	61,0	76,6	59,1
Total hors militaires	56,8	61,0	76,6	62,4

Sources : fichier de paie des agents de l'État (FGE), Insee ; enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee ; statistique annuelle sur les établissements de santé (SAE), Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés et hors militaires et volontaires militaires. Métropole, Dom, Com et étranger.

2 Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

La plus féminisée est la fonction publique hospitalière. En prenant en compte les médecins, on enregistre 77 % de femmes. En s'en tenant à la définition statutaire stricte de « personnel non médical » qui exclut les médecins, la filière soignante compte environ 80 % de femmes dans les hôpitaux publics. La filière administrative est encore plus féminisée mais ne représente que 12 % du personnel. La filière technique et ouvrière, qui occupe aussi 12 % des agents enregistrés, pour sa part, la féminisation la plus faible : un tiers seulement des agents de la filière sont des femmes.

Tableau D 2.1-3 : Part des femmes dans le personnel non médical des hôpitaux publics au 31 décembre 2006

(en %)

	poids de la filière	Part des femmes
Administrative	11,9	87,8
Médico-technique	4,9	77,5
Socio-éducative	1,4	85,8
Soignante	70,2	86,0
Technique et ouvrière	11,6	33,3
Total	100,0	79,6

Source : enquête SAE, Drees ; enquête SPE, DHOS. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés, hors médecins et hors établissements d'hébergement pour personnes âgées. Hors doubles comptes avec la FPE et la FPT.

Métropole et Dom.

On est proche de ce niveau dans la filière technique de la fonction publique territoriale : avec 39 % de femmes, cette filière est également l'une des moins féminisées, juste devant les filières sportive, incendie et secours.

Tableau D 2.1-4 : Proportion de femmes par filière dans la fonction publique territoriale (hors assistantes maternelles)

(en %)

Filière	Poids de la filière	Part des femmes ⁽¹⁾
Administrative	23,1	83,4
Technique	43,9	39,0
Culturelle	4,4	60,6
Sportive	1,2	25,8
Sociale	10,1	96,8
Médico-sociale	4,8	95,8
Médico-technique	0,2	72,5
Incendie et secours	3,0	2,7
Sécurité	1,4	19,3
Animation	6,1	69,5
Hors filières et indéterminés	1,8	70,3
Total	100,0	59,2

Source : Enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee ; bilans sociaux 2005, DGCL. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : hors bénéficiaires d'emplois aidés, emplois principaux, tous statuts.

Métropole, Dom et Saint-Pierre-et-Miquelon.

(1) chiffres issus des bilans sociaux 2005.

Parité et diversité dans les trois fonctions publiques 2

Au sein de la filière technique, néanmoins, des écarts de féminisation importants peuvent exister entre cadres d'emploi : on compte 60 % de femmes parmi les agents d'entretien mais 16 % seulement parmi les agents techniques par exemple.

Dans la fonction publique de l'État, la proportion très équilibrée entre hommes et femmes (51 %) en fait la moins féminisée des trois fonctions publiques. La fonction militaire y exerce une pression à la baisse, la fonction enseignante une pression à la hausse : hors militaires, la part de femmes passe à 57 %. Hors militaires et hors enseignants, en revanche, cette part tombe à 41,5 % fin 2006.

Compte tenu du poids des enseignants au sein du ministère de l'Éducation (64 % des enseignants sont des femmes), la féminisation y atteint 65 % et se répercute sur l'ensemble des agents civils. D'autres ministères enregistrent des taux plus élevés encore, traduisant leur spécialisation au sein des différentes filières métiers : 71 % au Travail et emploi et autant à la Santé. Des parts proches ou supérieures à 60 % se rencontrent à l'Économie et finances (59 %) ou à l'Intérieur hors police nationale (63 %).

À l'inverse, les ministères de la Défense, de l'Intérieur secteur police nationale ou encore de l'Équipement, avec des taux de féminisation de 19 %, 24 % et de 29 %, restent très majoritairement masculins.

Tableau D 2.1-5 : Effectifs des ministères et taux de femmes au 31 décembre 2006

Ministères	Total	Part de femmes (en %)	Part des femmes en catégorie A	Part des femmes en catégorie A+
Affaires étrangères	19 207	42,0	29,8	18,3
Agriculture	34 126	52,7	44,1	33,7
Culture	14 180	53,3	47,1	43,8
Défense	433 954	18,7	13,9	8,1
Économie et finances	186 594	59,2	40,6	21,9
Éducation	1 163 626	64,9	63,2	29,4
Enseignement scolaire	965 177	67,0	66,4	41,4
Enseignement supérieur et recherche	148 035	46,5	38,1	22,1
Autres	50 414	79,2	67,7	51,0
Équipement, écologie et aménagement	112 533	28,6	27,5	20,0
<i>hors Aviation civile</i>	99 444	28,3	30,7	21,0
<i>Aviation civile</i>	13 089	30,9	23,0	13,1
Intérieur	186 039	32,3	27,0	15,3
<i>hors Police nationale</i>	39 974	63,0	40,9	16,6
<i>Police nationale</i>	146 065	23,9	20,6	13,0
Jeunesse et sports	8 373	40,5	26,7	16,7
Justice	74 425	53,8	53,7	53,2
Outre-mer	2 523	33,3	22,4	17,8
Santé	16 480	70,6	60,1	51,1
Services du Premier ministre	8 636	55,0	41,0	29,3
Travail et emploi	11 474	71,0	52,2	30,1
Total hors militaires	1 920 370	56,9	59,5	31,7
Total hors enseignants	1 392 388	41,5	38,1	35,8
Total hors enseignants et militaires	1 040 588	50,8	43,8	36,8
Total	2 272 170	50,3	57,6	31,7

Source : fichier de paie des agents de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger.

2 Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

Dans l'État hors enseignants, la féminisation de la catégorie A est très largement inférieure à celle observée à ce niveau dans la territoriale et l'hospitalière

La féminisation selon la catégorie hiérarchique résulte d'un « effet métier » : le métier de militaire est le plus encore couramment exercé par les hommes qui appartiennent souvent à la catégorie B ; le métier d'enseignant par les femmes généralement en catégorie A. Elle dépend aussi d'un « effet niveau » : au sein d'une même filière, la part de femmes baisse lorsque le niveau de responsabilité s'élève. Il découle de ces deux effets que les écarts entre catégories se compensent au niveau global des trois fonctions publiques, avec une prépondérance de femmes en catégorie C (59 %), la catégorie A étant quant à elle la moins féminisée (56 %).

La configuration hors militaires donne la prépondérance de féminisation à la catégorie B avec des écarts plus marqués entre le niveau A d'une part et les niveaux B et C, assez proches l'un de l'autre (trois fonctions publiques réunies). L'écart entre la catégorie A et les autres s'accuse davantage dans la configuration hors militaires et hors enseignants : la proportion de femmes en A y est inférieure à 50 % (tandis que les catégories B et C emploient, respectivement, 65 % et 61 % de femmes).

Tableau D 2.1-6 : Proportion de femmes en 2006 dans les effectifs des trois fonctions publiques par catégorie
(en %)

	Fonction publique de l'État			Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière			Trois fonctions publiques		
	Total	Civils	Civils hors enseignants	Total	Total	Personnel non médical	médecins	Total	Civils	Civils, hors enseignants
Catégorie A	56,6	58,4	44	54,8	55,3	79	42	56,3	57,7	49,6
Catégorie B	40,7	52,4	50	62,2	86,6	86,6	-	57,3	65,6	65,2
Catégorie C	50,5	58	58	61,5	74,8	74,8	-	59	61,1	61,1
Total	50,8	56,8	51,8	61	76,6	80,1	42	59,1	62,4	62,1

Sources : fichier de paie des agents de l'État (FGE), Insee ; enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee ; statistique annuelle sur les établissements de santé (SAE) Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés et hors militaires et volontaires militaires. Métropole, Dom, Com et étranger.

Au sein de la fonction publique de l'État, la catégorie B enregistre la part de femmes la plus basse (41 %) en raison de la forte présence des militaires à ce niveau, et la catégorie A enregistre la part la plus élevée (57 %) en raison de l'influence des enseignants.

Hors militaires, la féminisation de l'État se renforce légèrement en A, et surtout au sein des catégories B et C : elle gagne 11 points en B et 8 points en C. La part des femmes en C rejoint alors celle de la catégorie A : 58 %. Elle est plus faible en B (52 %) en raison du poids exercé par le corps d'encadrement et d'application de la Police nationale.

Parmi les civils, la structure par sexe de la catégorie C reste, naturellement, inchangée en raisonnant hors enseignants. Elle change très peu en B (l'exclusion des instituteurs non reclassés dans le corps des professeurs des écoles, classé en A ne fait perdre que 2 points à la féminisation de la catégorie B). En revanche, la féminisation de la catégorie A passe de 58 % avec les enseignants à 44 % hors enseignants, très largement inférieure à celle observée à ce niveau dans les deux autres fonctions publiques.

Dans la fonction publique territoriale, caractérisée par une très forte proportion des emplois en catégorie C, les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories : plus faiblement en A (55 % de femmes), très fortement en B et C : 62 %.

La fonction publique hospitalière (y compris médecins), pour sa part, caractérisée par la prééminence de la catégorie B, enregistré à ce niveau une féminisation record : les femmes y occupent 87 % des emplois, notamment en raison du classement des infirmières dans cette catégorie. Comme dans la fonction publique territoriale, la proportion de 55 % de femmes en A en fait une catégorie de représentation féminine moindre.

Les femmes restent sous-représentées dans l'encadrement supérieur

La place des femmes parmi les cadres dans la fonction publique (catégorie A) est moins inégalitaire que dans le secteur privé. Mais il n'en demeure pas moins que la proportion des femmes occupant des postes d'encadrement supérieur (catégorie A+) dans le public est beaucoup plus faible qu'elle ne l'est parmi l'ensemble des cadres A. Le tableau suivant en fait, à titre d'exemple, le constat dans la fonction publique de l'État.

Tableau D 2.1-7 : Part des femmes dans les effectifs civils de la catégorie A de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2006

	Effectifs civils		Effectifs civils hors enseignants	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Emplois de direction	19 729	18,2	9 524	22,7
Cadres supérieurs A+	59 521	36,1	33 333	38,4
Autres cadres	1 071 855	60,3	242 962	45,6

Source : fichier de paie des agents de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés et hors militaires et volontaires militaires. Métropole, Dom, Com et étranger.

Le constat vaut pour les trois versants de la fonction publique : plus le niveau de responsabilité est élevé, moins les femmes sont nombreuses. En 2006, les femmes n'occupaient que 16 % des 6 782 emplois de direction des trois fonctions publiques (hors militaires), alors qu'elles comptaient pour 62 % de l'ensemble des emplois civils et pour 58 % de l'ensemble des cadres A hors militaires.

La part de femmes dans les emplois les plus élevés des trois fonctions publiques demeure inférieure à une femme dirigeante sur six emplois de direction, même si elle est passée de 14,6 % en 2003 à 16,0 % en 2006.

Les emplois de l'État à la décision du Gouvernement comprennent les directeurs d'administration centrale et assimilés (secrétaire général du Gouvernement, secrétaires généraux des ministères, délégués interministériels ou auprès d'un ministre, etc.). Ils comprennent aussi les ambassadeurs, préfets, et recteurs. Globalement, la proportion de femmes n'a pas varié entre 2003 (11,7 %) et 2006 (11,6 %) et, pour chaque type d'emploi, on observe des fluctuations autour des mêmes ordres de grandeur. La proportion de directrices d'administration centrale oscille entre 13 et 15 %, celle des ambassadrices entre 9 et 12 %, celle des préfètes entre 5 et 7 %. La proportion de femmes parmi les recteurs diminue de 7 sur 31 à 5 sur 35.

Dans les autres emplois de direction administrative de l'État (hors Justice et Enseignement supérieur et recherche), la part des femmes progresse de 14,5 % en 2003 à 16,9 % en 2006.

Dans la catégorie formée par les sous-directeurs, directeurs-adjoints, chefs de service et directeurs de projet, la part des femmes s'est régulièrement accrue entre 2003 (24,2 %) et 2005 (27,5 %), mais recule un peu en 2006 (25,4 %).

Dans la catégorie la plus nombreuse des emplois de direction déconcentrée des ministères (2 175 emplois fin 2006 en direction régionale, départementale, parfois d'autres divisions territoriales), la part de femmes est moins élevée qu'en administration centrale, mais en croissance constante entre 2003 (11,2 %) et 2006 (14,2 %).

En revanche, on ne compte plus, en 2006, aucune femme parmi les 25 chefs de service d'inspection générale, et on recense le même nombre (9) parmi les 110 trésoriers payeurs généraux.

Parmi les dirigeants de juridictions, la proportion de femmes augmente de 13,5 % en 2003 à 17,5 % en 2006 (520 emplois). La composante la plus importante des juridictions recouvre les présidents du siège et les responsables du parquet des tribunaux de grande instance et cours d'appel. La proportion de femmes évolue de 14,1 % à 18,1 %.

2 Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

Elle reste modeste par rapport à leur part dans la magistrature judiciaire : 51 % en 2003, 54 % à la fin 2005. Les emplois de haute responsabilité dans les trois juridictions nationales (Conseil d'État, Cour de Cassation, Cour des Comptes) sont peu nombreux en 2006 (31), mais comptent cinq femmes. Enfin, dans la quarantaine d'emplois de Présidents de tribunaux administratifs et Cours administratives d'appel, le nombre de femmes a augmenté de 5 à 7 entre 2003 et 2006. Il est resté identique (3) pour le 27 chambres régionales des comptes.

Tableau D 2.1-8 : Part des femmes dans les emplois de direction des trois fonctions publiques en 2003, 2005 et 2006

Emplois de direction	Proportion de femmes en 2003 (en %)	Proportion de femmes en 2005 (en %)	Proportion de femmes en 2006 (en %)	Total des emplois de direction en 2006
Emplois à la décision du gouvernement				
Directeurs d'administration centrale et assimilés	14,1	13,0	14,9	222
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	11,7	9,3	10,6	179
Préfets	5,0	7,3	6,7	134
Recteurs	22,6	14,3	14,3	35
Sous-total	11,7	10,6	11,6	570
Autres emplois des administrations				
Chefs de service, directeurs-adjoints, sous-directeurs	24,2	27,5	25,4	861
Chefs de services d'inspection générale	9,5	12,5	0,0	25
Trésoriers payeurs généraux	8,3	9,1	8,2	110
Chefs de services déconcentrés	11,2	13,8	14,2	2 175
Sous-total	14,5	17,2	16,9	3 171
Emplois de direction de juridictions				
Dirigeants des juridictions nationales	8,8	5,9	16,1	31
Dirigeants des juridictions judiciaires territoriales	14,1	16,6	18,1	421
Présidents de Tribunaux administratifs et Cours administratives d'appel	12,8	12,8	17,1	41
Présidents de chambres régionales des comptes	11,1	11,5	11,1	27
Sous-total	13,5	15,4	17,5	520
Emplois de direction de l'enseignement supérieur et de la recherche				
Présidents d'université (élus par les universitaires) ⁽¹⁾	(12,8)	(12,8)	(9,6)	(94)
Directeurs d'établissement d'enseignement supérieur sous tutelle de l'éducation	13,1	17,1	18,5	65
Directeurs d'établissement d'enseignement supérieur sous tutelle des autres ministères	5,1	6,8	6,0	117
Directeurs des établissements publics de recherche	3,7	19,0	19,0	21
Sous-total	7,3	11,5	11,3	203
Emplois de direction de la fonction publique territoriale				
DGS et DGA des conseils régionaux et généraux	13,4	13,9	13,9	546
DGS, DGA, DGST des villes de plus de 40000 habitants	15,9	17,7	17,7	356
DGS, DGA, DGST des structures intercommunales	15,5	16,0	16,0	463
DGS, DGA, DGST des établissements publics locaux	23,6	26,3	26,3	114
Sous-total	15,6	16,4	16,4	1 479
Emplois de direction de la fonction publique hospitalière				
Emplois fonctionnels	8,1	9,0	9,0	189
Chefs d'établissement	19,1	20,3	17,1	650
Sous-total	17,5	17,7	15,3	839
Total général de l'ensemble des fonctions publiques	14,6	16,2	16,0	6 782

Sources : enquêtes de la DGAFP sur les emplois de direction auprès des ministères, contributions de la Direction de l'Hospitalisation et de l'Organisation des Soins (DHOS), et de l'observatoire de la fonction publique territoriale. Traitement DGAFP, bureau des statistiques des études et de l'évaluation.

DGS, DGA, DGST : Directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints, directeurs généraux des services techniques.

Pour la FPT, l'enquête est biennale, les résultats de 2006 sont repris de 2005.

(1) Les présidents d'université sont mentionnés, mais non totalisés, car ils ne sont pas nommés par le ministère mais élus par leurs pairs.

Dans les 203 emplois supérieurs de l'enseignement supérieur et de la recherche relevant des autorités ministérielles, les femmes sont peu nombreuses en 2006 et leur proportion évolue peu⁵. Les femmes constituaient 16 % des professeurs d'université en 2002 et 17 % en 2005. Elles représentaient 22 % des directeurs de recherche en 2003 et 23 % en 2005. Elles sont moins nombreuses dans les emplois de direction de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les directeurs des 65 grandes écoles du ministère de l'Éducation, nommés par les autorités administratives, comprennent 12 femmes en 2006, soit 18,5 %, proportion en hausse par rapport à 2003, quand elles représentaient 13,1 %. Les ministères autres que l'Éducation ont aussi des missions d'enseignement supérieur par le biais de grandes écoles qui forment des cadres de la fonction publique et du secteur privé. Dans ces 117 établissements, on comptait 6 directrices en 2003, 7 en 2006. En 2006, sur 21 directeurs d'établissements publics de recherche, on recensait 4 directrices en 2006, contre une en 2003.

Si la fonction publique territoriale comprend une majorité de femmes (61 %), dont un nombre important dans les corps de catégorie A qui pouvaient aux emplois de direction, elles ne représentent que 16,4 % des emplois de direction. Parmi les emplois de DGS, DGA et DGST des grandes collectivités, la part des femmes a augmenté de 15,6 % en 2003 à 16,4 % en 2005 (1 479 emplois fin 2005). L'encadrement supérieur des conseils régionaux et généraux en comprend une proportion moindre (13,4 % en 2003, 13,9 % en 2006). Dans les villes de plus de 40 000 habitants la proportion augmente de 15,9 % à 17,7 %. Dans les structures intercommunales, elle augmente légèrement de 15,5 % à 16,0 %. La place des femmes est plus importante dans les établissements publics locaux et augmente de 23,6 % à 26,3 %.

La fonction publique hospitalière comprend une proportion très élevée de femmes : 80 % en 2006, hors le corps médical. Les chefs d'établissements hospitaliers sont recrutés parmi le corps des directeurs d'hôpitaux qui comprend une proportion de femmes croissante : 33,5 % en 2003, 36,5 % en avril 2007. Cependant, la proportion de femmes au sein des chefs d'établissement est en baisse de fin 2005 à avril 2007, de 17,7 % à 15,3 %.

La proportion de femmes dans les nominations n'est pas à la hauteur de leur proportion dans les viviers

Dans l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État, la proportion des femmes augmente, mais, le plus souvent, leur part dans les nominations n'est pas à la hauteur de leur proportion dans les viviers en 2006.

Encadré 2 : Viviers, potentiels, nominations

Le vivier d'un emploi de direction est constitué des fonctionnaires qui réunissent les conditions d'ancienneté et de grade requises dans les corps ayant vocation à l'accès à cet emploi. Les conditions sont déterminées par les textes réglementaires organisant l'accès à l'emploi. Certains emplois, néanmoins, peuvent être pourvus, dans une certaine proportion, par des personnes extérieures aux viviers ; aucune statistique ne peut être établie sur ces personnes.

Le potentiel promouvable à un emploi est constitué par les corps ayant vocation à accéder à cet emploi. La définition est donc purement statutaire. Une partie des agents de ces corps ne réunit pas encore les conditions (d'âge, de grade, d'expérience) pour être nommés aux emplois supérieurs et ne font donc pas partie du vivier.

Pour certains emplois, il n'existe pas de texte fixant des critères autres que l'appartenance à un corps pour être nommé. Le vivier est égal au potentiel.

Dans la plupart des cas observables, la proportion de femmes dans les emplois est inférieure à celle dans le vivier, elle-même inférieure à celle dans le potentiel. La première inégalité traduit la plus grande réticence à nommer des femmes. La deuxième correspond au fait que les recrutements les plus récents comprennent plus de femmes, et aussi une plus grande difficulté pour les femmes à entrer dans le vivier.

Les nominations sont prononcées au cours d'une année civile, en promouvant des agents issus du vivier. Pour une année déterminée, une politique paritaire respectant les critères des viviers se donnerait comme objectif d'avoir une proportion de femmes dans les nominations égale à celle du vivier. Cette égalité n'est pas souvent atteinte.

⁵ Les Présidents des 94 universités et établissements assimilés sont élus par leurs collègues et ne figurent pas dans le total des emplois de direction nommés. Le nombre de présidentes a diminué de 12 à 9 entre 2003 et 2006.

2 Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

Durant ces dernières années, la part des femmes s'est accrue dans l'ensemble de l'encadrement supérieur de l'État et des juridictions de 13,4 % à 16,3 %. Leur proportion dans les nominations a été un peu plus importante que celle dans les emplois (15,8 % en 2002, 19,9 % en 2006), mais elle est restée inférieure à celle des viviers (22,4 % au 31/12/2001, 24,2 % au 31/12/2005). Globalement, le mouvement des nominations a permis une certaine hausse du nombre de femmes dans les emplois de direction, mais n'a pas été à la hauteur de ce qu'auraient permis les viviers.

En 2002, les femmes constituaient 18,6 % des 188 emplois de directeur d'administration centrale. La proportion est plus faible en 2004 (11,5 %), et retrouve un niveau plus élevé en 2006 (14,9 %). La part dans les nominations a été faible en 2004. En 2006, elle est de 23,6 %, proche de celle du vivier (25,4 %) comme en 2002. Pour ces emplois de direction centrale, il est en effet plus facile de trouver des femmes présentant les conditions permettant la nomination. En principe, aucune condition n'est requise pour être nommé directeur. En pratique, les directeurs sont plutôt choisis parmi les grands corps de l'État, les inspections générales ou parmi des fonctionnaires ayant été sous-directeurs, directeurs adjoints, chefs de service.

Les emplois d'ambassadeurs sont réservés pour la plupart aux ministres plénipotentiaires du ministère des Affaires étrangères et ceux de préfets aux sous-préfets présentant certaines conditions. Ces carrières attirent moins les femmes du fait des contraintes de mobilité géographique constituant des critères de progression dans la carrière.

Les femmes sont traditionnellement plus nombreuses dans les emplois de sous-directeur, directeurs adjoints chefs de service, auxquels ils faut adjoindre les directeurs de projet (au total 861 emplois en 2006). Elles constituaient 22,8 % des emplois en 2002, 26,0 % en 2004, mais leur part, tendanciellement croissante, a connu un recul entre 2005 (27,5 %) et 2006 (25,4 %). Dans ces emplois, les nominations de femmes toujours nombreuses, (26,5 % en 2002) demeurent à un niveau élevé en 2006 (66 sur 234, soit 28,2 %), dans un vivier en comprenant 33,3 %. Il semble donc que la légère baisse enregistrée dans l'effectif traduise le fait que le nombre de femmes ayant quitté ce type d'emplois a été plus nombreux que celui de celles qui ont été nommées.

Les carrières d'encadrement de services déconcentrés sont moins favorables aux femmes du fait de contraintes de mobilité liées à l'avancement. Sur toute la période 2002-2006, la proportion de femmes augmente lentement, mais continûment de 9,7 % en 2002 à 14,2 % en 2006. La part dans les viviers passe de 23,9 % fin 2001 à 25,4 % fin 2005, mais dans les nominations elle est toujours nettement moindre (11,4 % en 2002, 16,0 % en 2006).

Les dirigeantes des juridictions judiciaires territoriales représentent : 15,2 % en 2002, 18,1 % de 421 emplois, en 2006. La part des femmes dans le vivier a augmenté de 39,2 % à 47,3 %. Elle a augmenté dans les nominations, de 17,1 % à 25,0 %, mais elle reste en retrait relativement à celle du vivier. La part des femmes dans le potentiel, de l'ensemble de la magistrature judiciaire atteint 54,3 % fin 2005.

Le rapport entre la part d'emplois de direction occupés par des femmes et la part de femmes appartenant au vivier est le critère pertinent pour juger de l'égalité entre les femmes et les hommes concernant l'accès aux postes d'encadrement supérieur.

Tableau D 2.1-9 : Évolution du ratio de promotion des femmes

Emplois de direction et inspection	2002	2004	2006
Emplois à la décision du gouvernement			
Directeurs d'administration centrale et assimilés	0,81	0,41	0,52
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	1,35	0,90	0,78
Préfets	0,56	0,53	0,34
Recteurs	1,71	1,33	0,80
Sous-total	0,73	0,51	0,59
Autres emplois des administrations			
Chefs de service, directeurs-adjoints, sous-directeurs	0,76	0,70	0,68
Chefs de services d'inspection générale	0,50	1,21	0,00
Trésoriers payeurs généraux	0,20	0,26	0,36
Chefs de services déconcentrés	0,34	0,44	0,49
Sous-total	0,43	0,45	0,45
Emplois de direction de juridictions			
Dirigeants des juridictions nationales	0,45	0,61	0,60
Dirigeants des juridictions judiciaires territoriales	0,28	0,20	0,25
Présidents de TA et CAA	0,24	0,67	0,57
Présidents de chambres régionales des comptes	0,72	0,65	0,64
Sous-total	0,29	0,22	0,27
Total	0,54	0,52	0,61

Source : enquêtes sur les emplois de direction des administrations de l'État et des juridictions, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Définition : le ratio de promotion est le rapport (part des femmes dans l'emploi)/(part des hommes dans l'emploi) divisé par le rapport (part des femmes dans le vivier)/(part des hommes dans le vivier).

Une situation des femmes dans les emplois de direction conforme à leur situation dans les viviers se traduirait par un « ratio de promotion » égal à 1. La réalité est toute autre. À l'exception près des ambassadeurs et/ou des recteurs en 2002 et 2004, la part des femmes dans les emplois est nettement plus faible que celle qu'elles occupent dans les viviers. Néanmoins le ratio de promotion est en légère croissance sur la période. Partant d'un niveau de 0,54 en 2002, il s'établit à 0,61 en 2006.

Encadré 3 : Le ratio de promotion des femmes

Ce ratio compare la part des femmes à celle des hommes dans l'emploi, avec la part des femmes à celle des hommes dans le vivier. Quand ce ratio est inférieur à 1, le rapport femmes/hommes dans l'emploi est plus faible que celui du vivier.

En notant pFemploi la proportion des femmes en emploi, on calcule :

$$rF = (pF_{\text{emploi}} / pH_{\text{emploi}}) / (pF_{\text{vivier}} / pH_{\text{vivier}})$$

$$rF = (pF_{\text{emploi}} * pH_{\text{vivier}}) / (pH_{\text{emploi}} * pF_{\text{vivier}})$$

Application numérique :

Si la proportion des femmes est de 15 % dans l'emploi et de 30 % dans le vivier,

$$rF = (0,15 * 0,70) / (0,85 * 0,30) = 0,41.$$

2 Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

Le ratio de promotion a fluctué pour les directeurs d'administration centrale, passant de 0,81 en 2002, à 0,41 en 2004 et s'est redressée à 0,52 en 2006. Entre 2004 et 2006, la proportion de femmes directrices a augmenté plus vite que celle du vivier. Le ratio est en baisse pour les trois autres types d'emplois à la décision du gouvernement, signe que la progression des femmes dans les viviers ne s'est pas répercutée sur le nombre de femmes en emplois de direction qui a peu varié.

Pour les autres emplois d'administration centrale (sous-directeurs, directeurs adjoints et chefs de service, et directeurs de projet), le ratio est certes élevé, mais diminue de 0,76 à 0,68 entre 2002 et 2006. La part des dirigeantes croît moins vite que leur part dans le vivier. Le ratio des chefs de services déconcentrés est plus faible que celui des cadres centraux, mais enregistre une hausse continue : 0,34 en 2002, 0,44 en 2004, 0,49 en 2006.

Les femmes figurent en proportion élevée parmi les dirigeants de juridictions territoriales, mais plus encore dans le vivier, aussi le ratio est de 0,25 en 2006.

Pour les titulaires, le travail à temps partiel concerne essentiellement les femmes

Dans la fonction publique civile de l'État, 22 % des femmes travaillent à temps partiel ou à temps incomplet (18 % pour les titulaires), contre 8 % d'hommes (3 % pour les titulaires), soit un total de 16 % parmi les agents civils au 31 décembre 2006. Près de huit postes sur dix à temps partiel ou incomplet sont occupés par des femmes (79 %).

Dans la fonction publique territoriale, la part du temps partiel est plus élevée : 37 % des emplois ne sont pas des temps complets. La proportion de ces postes occupées par des femmes est sensiblement la même que dans la fonction publique de l'État (86 %). Plus d'une femme sur trois qui travaille dans la FPT est à temps partiel ou incomplet.

Tableau D 2.1-10 : Part d'hommes et de femmes à temps partiel dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale, au 31 décembre 2006

	FPE				FPT			
	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes
Temps complet	77,9	92,2	84,1	52,6	62,8	90,9	74,1	50,6
Temps partiels ou incomplet	22,1	7,8	15,9	78,9	37,2	9,1	25,9	85,9
Total	100,0	100,0	100,0	56,8	100,0	100,0	100,0	59,7

Source : fichier de paie des agents de l'État (FGE), Enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux. Hors bénéficiaires d'emplois aidés, hors militaires et militaires volontaires et hors assistantes maternelles. Métropole, Dom, Com et étranger.

La carrière des femmes est en fait davantage soumise que celle des hommes aux contraintes familiales et aux choix personnels qu'elles impliquent. Le primat du temps partiel féminin pour les titulaires de l'État en témoigne particulièrement. Les titulaires de l'État ont en effet tous, statutairement, choisi ce mode d'exercice à temps partiel. Parmi les agents non titulaires de l'État et les agents titulaires et non-titulaires de la fonction publique territoriale, il existe aussi de nombreux emplois à temps non complet. Ainsi, pour les titulaires de l'État, la différence de temps partiel entre les deux sexes incombe plutôt à des contraintes ou des choix exogènes qui conduisent 18 % de femmes, contre 3 % des hommes, à travailler à temps partiel.

Tableau D 2.1-11 : Effectifs selon le temps de travail dans la fonction publique civile de l'État par sexe et statut, au 31 décembre 2006

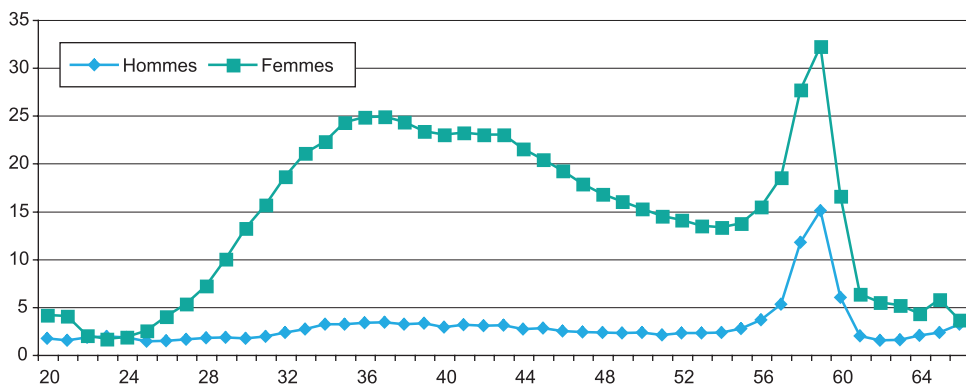
(en %)

	Effectifs civils de la FPE			Titulaires de la FPE			Non titulaires de la FPE		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Temps complet	77,9	92,2	84,1	82,2	96,8	88,4	52,6	71,3	61,6
Temps partiel ou incomplet dont :	22,1	7,8	15,9	17,8	3,2	11,6	47,4	28,7	38,4
Plus d'un mi-temps	14,1	3,5	9,5	13,1	1,9	8,4	19,8	10,6	15,3
Mi-temps	6,1	2,5	4,6	4,7	1,3	3,2	14,5	8,2	11,5
Moins d'un mi-temps	1,9	1,8	1,8	0,0	0,0	0,0	13,1	9,9	11,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : fichier de paie des agents de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux. Hors bénéficiaires d'emplois aidés et hors militaires et militaires volontaires. Métropole, Dom, Com et étranger.

Hors agents en cessation progressive d'activité (CPA), c'est entre 35 ans et 45 ans que le recours au temps partiel est le plus fréquent chez les femmes titulaires. La proportion d'hommes titulaires à temps partiel reste, quant à elle, stable – et faible – quelque soit l'âge. La concentration du temps partiel féminin dans cette tranche d'âge peut s'expliquer, notamment, par la présence et le nombre d'enfants à charge.

Graphique D 2.1-4 : Taux de titulaires à temps partiel, par âge et par sexe

Source : fichier de paie des agents de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, titulaires. Métropole, Dom, Com et étranger.

La part de femmes à temps partiel augmente avec le nombre d'enfants à charge. Elle est particulièrement marquée pour celles ayant deux enfants ou plus à charge⁶. Alors que 17 % des femmes ayant un enfant à charge sont à temps partiel, cette proportion passe à 29 % parmi les femmes ayant deux enfants à charge et à 38 % pour celles en ayant trois.

⁶ Le décompte du nombre d'enfants des agents de la fonction publique de l'État à partir du FGE n'a qu'une valeur indicative. En effet, la modalité 0 de la variable comprend à la fois les agents n'ayant pas d'enfants et ceux à qui l'État ne verse ni SFT (cas des individus en couple dont l'autre conjoint est salarié de la FPE ou des collectivités locales et a un indice de traitement plus élevé), ni prestations familiales (cas des agents recevant leurs allocations familiales des caisses de sécurité sociales). En 2006, 67 % des femmes du fichier de paie sont dans ce cas là.

2 Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

À partir de 42 ans, le recours au temps partiel diminue progressivement avec l'âge, jusqu'à un retournement de tendance à 56 ans et qui culmine à 59 ans, chez les femmes comme chez les hommes. Ce pic découle des modifications des conditions d'accès à la cessation progressive d'activité résultant de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites (voir encadré). La condition d'âge pour l'entrée en CPA a été relevée, avec une période transitoire, et a conduit une part des agents à se mettre à temps partiel à partir de 55 ans en attendant de répondre, éventuellement, aux conditions d'âge et d'ancienneté nécessaires pour entrer en CPA⁷.

Encadré 4 : La cessation progressive d'activité (CPA)

Avant la réforme des retraites de 2003, pouvaient bénéficier de la CPA les agents âgés d'au moins 55 ans et ayant accompli au moins 25 années de services effectifs. Les agents admis au bénéfice de la CPA travaillaient à mi-temps et percevaient 50 % de leur traitement plein (primes et indemnités comprises) ainsi qu'une indemnité exceptionnelle égale à 30 % du traitement brut à temps plein.

La réforme de 2003 modifie à la fois les conditions d'accès, la quotité de travail à accomplir et la rémunération perçue :

- L'âge requis pour bénéficier de la nouvelle CPA est de 57 ans en 2008, avec une période transitoire de 2004 à 2008 (55 ans et demi en 2004, 56 ans en 2005, 56 ans et 3 mois en 2006, 56 ans et 6 mois en 2007).
- 33 années de cotisations tous régimes (dont au moins 25 ans de services publics) sont nécessaires.
- La quotité de travail à accomplir est dégressive (de 80 % les deux premières années rémunérées à 6/7ème du temps plein à 60 % jusqu'à la sortie définitive, avec une rémunération correspondant à 70 % du temps plein) ou fixe (50 % avec une rémunération de 60 % du traitement et des indemnités perçues auparavant).

Toutes les catégories d'agents ne sont pas également concernées par le recours au temps partiel. Ce mode d'exercice décroît à mesure que la qualification des agents augmente : 13 % des femmes cadres titulaires de la fonction publique d'État (catégorie A) ont opté pour le temps partiel, contre 24 % des femmes occupant des emplois intermédiaires (catégorie B) et 25 % pour les femmes travaillant dans des emplois d'employés (catégorie C). Au sein des emplois de cadres supérieurs (catégorie A+), on ne trouve plus que 8 % des femmes à temps partiel.

Tableau D 2.1-12 : Proportion de femmes titulaires de la fonction publique de l'État à temps partiel par catégorie hiérarchique, au 31 décembre 2006

	Catégorie A			Catégorie B	Catégorie C	Total
	A+	Autres A	Total			
Temps complet	92,2	86,6	86,9	76,4	74,6	82,2
Temps partiel ou incomplet dont:	7,8	13,4	13,1	23,6	25,4	17,8
Plus d'un mi-temps	4,9	8,2	8,1	18,6	21,6	13,1
Mi-temps	2,9	5,2	5,1	5,0	3,8	4,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : fichier de paie des agents de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, titulaires. Métropole, Dom, Com et étranger.

⁷ Pour l'analyse du déplacement entre CPA et temps partiel, on pourra se reporter à la fiche thématique 8.3 de ce rapport relative au temps partiel.

Les conditions d'emploi peuvent contraindre au travail à temps incomplet

Si pour les titulaires de l'État le temps partiel est uniquement choisi, les non-titulaires de l'État ainsi que les agents titulaires et non-titulaires de la fonction publique territoriale se voient proposer des emplois à temps incomplet.

Dans la fonction publique de l'État, alors que 18 % des femmes titulaires travaillent à temps partiel, cette proportion atteint 47 % chez les non-titulaires. Cet écart mesure l'importance du temps incomplet non choisi parmi les non-titulaires. Le temps partiel des hommes non titulaires, largement plus élevé que celui de leurs homologues titulaires (29 % contre 3 %) indique de façon encore plus claire le rôle joué par les conditions d'emploi dans le mode d'exercice à temps partiel.

Dans la fonction publique territoriale, les petites collectivités sont très nombreuses. L'exercice à temps incomplet y est donc justifié par une charge de travail inférieure à celle des grandes collectivités où des économies d'échelle sont possibles. Dans ce contexte, la surreprésentation des femmes sur les emplois à temps partiel se double d'une surreprésentation encore bien plus importante sur les emplois à temps incomplet.

Tableau D 2.1-13 : Proportion de femmes à temps partiel par statut dans la fonction publique territoriale, au 31 décembre 2006

(en %)

	Total FPT			Titulaires			Non titulaires		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Temps complet	62,8	90,9	74,1	69,7	96,2	81,0	42,2	67,9	50,2
Temps partiel ou incomplet	37,2	9,1	25,9	30,3	3,8	19,0	57,8	32,1	49,8
Temps partiel	10,7	1,3	6,9	13,2	1,2	8,1	3,4	1,5	2,8
Temps incomplet	26,5	7,8	19,0	17,1	2,6	11,0	54,4	30,6	47,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux. Hors bénéficiaires d'emplois aidés, hors assistantes maternelles. Métropole, Dom et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Pour les femmes titulaires de la fonction publique territoriale, on constate, en effet, qu'au temps partiel en principe choisi s'ajoute (et pratiquement exclusivement pour elles) le temps incomplet. 30 % de femmes titulaires de cette fonction publique ne travaillent pas à temps complet (13 % à temps partiel et 17 % à temps incomplet), soit un taux huit fois supérieur à celui de leurs collègues de sexe masculin qui ne sont que 1 % à temps partiel et 3 % à temps incomplet.

Malgré un comportement par rapport au temps partiel choisi très proche de celui des femmes titulaires de l'État, elles sont trois fois plus souvent à temps partiel ou incomplet que les femmes titulaires de l'État. Pour les non-titulaires, l'impact du temps incomplet est encore plus fort, puisqu'au total 58 % des femmes non titulaires de la fonction publique territoriale ne travaillent pas à plein temps.

2 Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

Bibliographie

- « Regards sur la parité » Insee références, édition 2008
- « La mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique », Dixième rapport au parlement, DGAFP, 2007.
- Cédric Afsa et Sophie Buffeteau, « L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? », *Économie et Statistique* - 398-399 - mars 2007
- Monique Meron, Mahrez Okba et Xavier Viney « Les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées », Données sociales 2006, Insee.
- Magaret Maruani « Travail et emploi des femmes », La découverte, Coll. Repères, 2003.
- Christel Colin, Zohor Djider, Claire Ravel, « La parité à pas compté », *Insee Première* n°1006, mars 2005.
- Manuella Baraton, « De la difficulté à devenir cadre par promotion », *Insee Première* n°1062, janvier 2006.
- Aliaga Christel, « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale : des écarts entre les femmes et les hommes », *Statistiques en bref*, n°4/2005, Eurostat.
- « Les femmes dans la fonction publique territoriale », Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2005 – Centre National de la Fonction Publique Territoriale : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, n°20, avril 2008.

Annexe du dossier 2.1 : Les femmes dans la fonction publique territoriale

Guillaume Leforestier
DGCL
Natacha Devriendt
CNFPT

Ce dossier reprend dans son intégralité la publication CNFPT/DGCL relative à la Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2005, n° 20, avril 2008, concernant la place des femmes dans la fonction publique territoriale. Cette synthèse portant sur un périmètre restreint par rapport à celui de l'enquête de l'Insee sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter), les chiffres de ce dossier sont parfois légèrement différents de ceux figurant dans les vues d'ensemble ou les fiches thématiques de ce rapport qui portent, pour leur part, sur l'ensemble des collectivités. Ce dossier apporte d'intéressants compléments sur la féminisation par cadre d'emploi et par type de collectivité entre fin 2003 et fin 2005.

59 % des agents territoriaux sont des femmes, selon l'exploitation des rapports des Comités techniques paritaires (CTP) des collectivités territoriales françaises.

Cette large féminisation de la fonction publique territoriale est une constante observée depuis l'avènement du statut de la fonction publique territoriale.

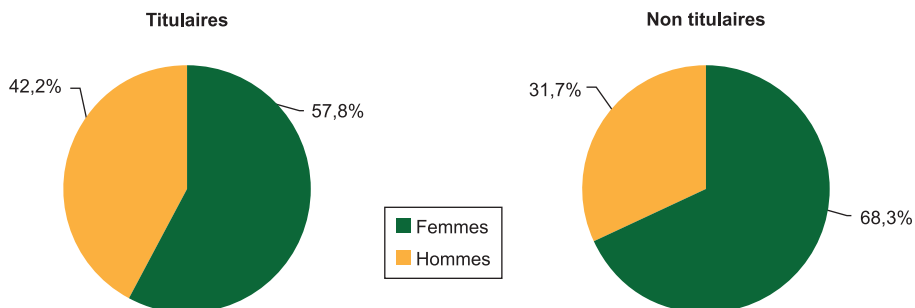
À titre de comparaison, au 1er janvier 2008, les femmes représentent 51 % de la population française (y compris Dom), 48 % des salariés¹, 51 % de la fonction publique de l'État et 76 % de la fonction publique hospitalière².

Cette synthèse propose une exploitation des rapports au CTP de 2005 selon le statut, la filière, la catégorie, le cadre d'emplois et l'employeur, en comparaison avec l'exploitation des rapports au CTP de 2003.

Toujours plus de femmes chez les non-titulaires territoriaux

Graphique AD 2.1-1 : Répartition par sexe et statut en 2005

(en %)



Sources : CNFPT, DGCL.

¹ Issu de l'Enquête emploi du 1er au 4ème trimestre 2006 de l'Insee.

² Issu du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, « Faits et chiffres 2005-2006 » de la DGAFP.

2 Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

Comme en 2003, la part des femmes est significativement plus élevée pour les personnels non titulaires sur emploi permanent (qui représentent 14 % du total des emplois permanents) puisqu'elle atteint 68 % contre 58 % pour les titulaires et stagiaires.

Concernant les autres personnels, le taux de féminisation s'élève à 96 % pour les assistantes maternelles, à 45 % pour les collaborateurs de cabinet et il est d'environ 61 % pour les autres agents non permanents restants.

Des femmes qui restent prépondérantes dans les filières sociale, médico-sociale et administrative

Le taux de féminisation et le structure du genre par filière et catégorie sont restés les mêmes en 2003 et 2005. Le taux de féminisation dépasse les 95 % dans les filières sociale (notamment sur les cadres d'emplois d'éducateur de jeunes enfants, d'agent spécialisé des écoles maternelle, d'agent social) et médico-sociale (cadres d'emplois de puéricultrice-cadre de santé, sage-femme, auxiliaire de puéricultrice, infirmier, puéricultrice).

Les filières administrative (83,4 % de femmes) et médico-technique (72,5 %) sont également presque exclusivement féminine.

Cette répartition sexuée par filière est présente dès les choix scolaires. L'étude Insee Regard sur la parité, édition 2008, observe que les filles privilégient au second cycle technologique les séries médico-sociales et en second cycle professionnel les formations de services. Cette tendance se poursuit à l'université avec une forte représentation des femmes dans les écoles paramédicale et sociale. C'est donc dans cette continuité que les femmes sont très présentes dans les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, ainsi que dans les secteurs de services aux particuliers.

Concernant la catégorie hiérarchique, le taux de féminisation est très important pour la catégorie B (63,1 %), ce qui s'explique par la forte féminisation des filières médico-sociale et administrative.

Tableau AD 2.1-1 : Répartition de chaque sexe par filière et par catégorie

(en %)

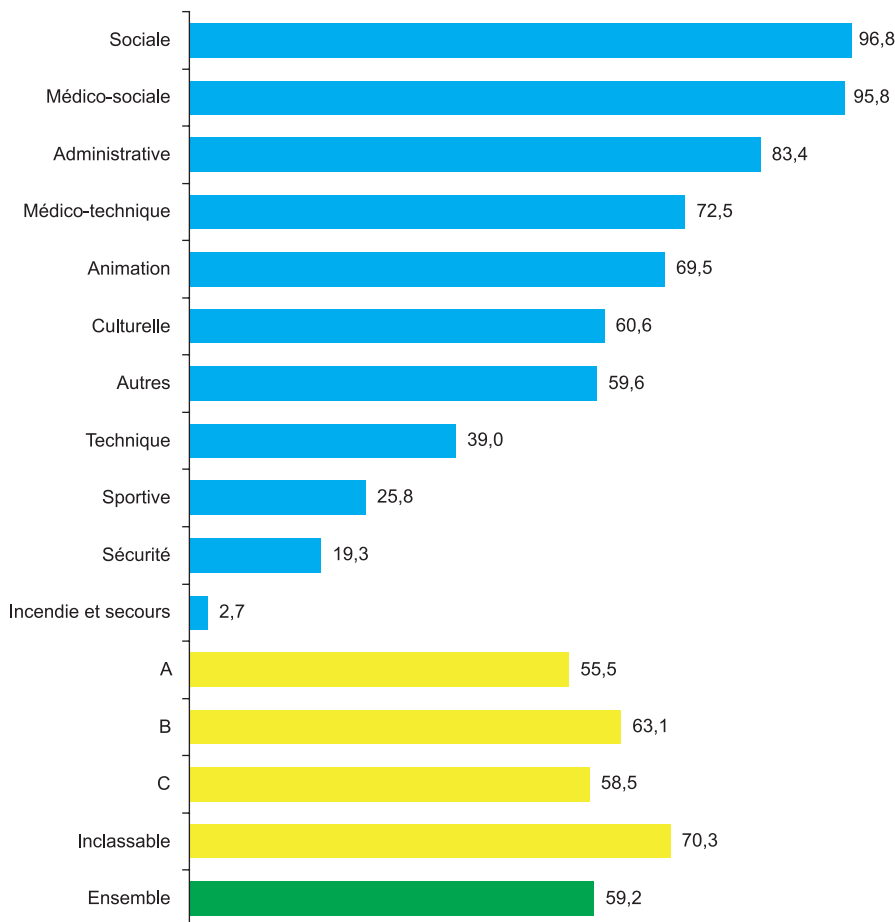
Filière	Hommes		Femmes	
	2003	2005	2003	2005
Administrative	10,1	10,5	35,8	36,1
Technique	68,7	68,1	30,7	30
Culturelle	4,7	4,6	4,9	4,9
Sportive	2,3	2,3	0,6	0,6
Sociale	0,8	0,7	15,4	15,7
Médico-sociale	0,5	0,4	6,9	6,8
Médico-technique	0,1	0,1	0,3	0,2
Sécurité	2,9	2,8	0,4	0,5
Incendie et secours	6,7	6,8	0,1	0,1
Animation	2,4	2,7	3,8	4,2
Autres	0,9	0,9	1,2	0,9
<i>Ensemble</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Catégorie	Hommes		Femmes	
	2003	2005	2003	2005
A	7,7	8,8	7,2	7,6
B	12,8	12,6	14	14,8
C	78,5	76,7	77,4	74,5
Inclassable	1,1	1,9	1,4	3
<i>Ensemble</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Sources : CNFPT, DGCL.

Graphique AD 2.1-2 : Taux de féminisation en 2005

(en %)

**Chef de service de police municipale et contrôleur de travaux : des cadres d'emplois qui ne sont plus quasi exclusivement masculins**

La répartition globale des femmes par cadre d'emplois est restée stable entre 2005 et 2003. Nous observons cependant quelques variations, notamment un investissement plus important des femmes dans les cadres d'emplois de rééducateurs, d'agents techniques des établissements d'enseignement et d'agents d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement.

Les cadres d'emplois de chef de service de police municipale et de contrôleur de travaux qui étaient masculins à plus de 95 % des effectifs en 2003, le sont entre 75 % et 95 % en 2005. Si infime soit-elle, nous pouvons y voir une entrée des femmes dans ces cadres d'emplois largement masculins.

Nous observons également un renforcement de la masculinisation du cadre d'emploi d'opérateur des activités physiques et sportives qui sont en 2005 masculins entre 75 et 95 %.

2 Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

Tableau AD 2.1-2 : Cadres d'emploi par sexe

Cadres d'emplois quasi exclusivement... (plus de 95% des effectifs)	... mixtes avec une surreprésentation des agents de genre... (entre 75% et 95% des effectifs)
... féminins	<ul style="list-style-type: none"> - Éducateur de jeunes enfants - Agent spécialisé des écoles maternelles - Agent social - Puéricultrice – cadre de santé - Sage-femme - Auxiliaire de puériculture - Infirmier - Puéricultrice 	<ul style="list-style-type: none"> - Agent administratif - Adjoint administratif - Rédacteur - Secrétaire de mairie - Bibliothécaire - Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques - Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques - Conservateur des bibliothèques - Assistant socio-éducatif - Conseiller socio-éducatif - Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique - Médecin territorial - Psychologue - Auxiliaire de soins - Rééducateur - Agent technique des établissements d'enseignement - Agent d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement
... masculins	<ul style="list-style-type: none"> - Capitaine, commandant, lieutenant-colonel, colonel - Lieutenant, major - Sapeur pompier professionnel - Agent de salubrité 	<ul style="list-style-type: none"> - Directeur d'établissement d'enseignement artistique - Emplois fonctionnels techniques - Chef de service de police municipale - Agent de police municipale - Garde-champêtre - Conseiller des A.P.S. - Opérateur des A.P.S. - Agent technique - Agent de maîtrise - Contrôleur de travaux - Technicien supérieur

Sources : CNFPT, DGCL.

⇨ Changement entre 2003 et 2005 ■ Cadres d'emplois apparus en 2005

Un taux de féminisation qui reste important au niveau des départements et des régions

Les femmes représentent 57,8 % des agents titulaires et stagiaires, ce taux de féminisation est largement supérieur dans les régions, les départements et les centres de gestion et le CNFPT, puisqu'il dépasse les 70 %. Il atteint 64 % dans les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants.

En comparaison avec le taux global de féminisation des non-titulaires (68,3 %), les femmes sont largement présentes dans les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants et ceux de 1 000 à 3 500 habitants, avec respectivement 81,4 % et 81,7 % d'agents non titulaires féminins.

La comparaison de la proportion des femmes selon le statut par type de collectivité nous amène à distinguer deux groupes d'employeurs :

- les départements, les régions, les centres de gestion et le CNFPT où le pourcentage des femmes est plus fort chez les titulaires que chez les non-titulaires ;
- les autres types de collectivités et établissements territoriaux où la part des personnels féminins parmi les non-titulaires est plus importante que celle observée parmi les titulaires.

Tableau AD 2.1-3 : Taux de féminisation selon le type de collectivité

	Poids effectif titulaires et non titulaires en 2005	Taux de féminisation (en %)					
		Titulaires		Non-titulaires		Total	
		2003	2005	2003	2005	2003	2005
Régions	1,0	71,1	70,5	57,7	55,9	68,0	67,8
Départements	10,8	76,5	76,6	68,2	69,0	75,6	75,8
Communes et établissements communaux de moins de 1 000 hab.	7,4	63,8	64,2	81,2	81,4	67,6	67,9
Communes et établissements communaux de 1 000 à 3 500 hab.	8,8	62,2	62,6	81,1	81,7	64,5	64,5
Communes et établissements communaux de 3 500 à 5 000 hab.	3,4	59,6	60,5	73,7	76,1	61,6	62,3
Communes et établissements communaux de 5 000 à 10 000 hab.	8,4	58,1	58,5	72,9	71,6	60,5	60,3
Communes et établissements communaux de 10 000 à 20 000 hab.	9,7	58,7	59,0	70,5	70,3	60,8	60,8
Communes et établissements communaux de 20 000 à 50 000 hab.	15,0	58	58,5	64,7	64,8	59,1	59,4
Communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 hab.	8,1	57,2	57,3	63,2	63,7	58,1	58,3
Communes et établissements communaux de plus de 100 000 hab.	9,4	55,8	57,0	61	60,7	56,4	57,4
Ensemble des communes et établissements communaux	70,2	58,9	61,9	70,4	70,0	60,7	63,0
SDIS	3,5	12,7	12,3	35,3	44,0	13	12,8
Communautés urbaines	2,2	22,2	30,0	40,9	45,4	23,4	31,0
Communautés d'agglomérations / SAN	3,1	43,5	41,3	46,8	47,2	44	42,2
Communautés de communes	3,1	50,7	52,7	68	68,4	54,9	56,2
Syndicats et autres établissements publics intercommunaux	4,3	52,8	52,3	64	67,1	55,6	55,9
OPHLM	1,3	46,4	47,3	50,1	49,2	47,1	47,6
CDG et CNFPT	0,4	74,9	73,2	67,2	64,3	73,6	71,9
Ensemble des collectivités	100,0	57,3	57,8	68,2	68,3	58,9	59,2

Sources : CNFPT, DGCL.

2 Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

Encadré 1 : Précisions méthodologiques

Le champ des bilans sociaux rassemble les collectivités disposant d'un Comité technique paritaire propre (celles de plus de 50 agents) ou relevant du CTP d'un Centre de gestion. Il est un peu plus restreint que celui de l'enquête de l'Insee sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter).

À partir des bilans au 31 décembre 2005, 19 813 dossiers ont été retournés – soit directement, soit par l'intermédiaire des centres de gestion de la fonction publique territoriale – dont 16 953 sont finalement exploitables. Le taux de couverture des collectivités est de 32 %, ce qui représente près des deux tiers des personnels titulaires.

Bibliographie

- *À paraître – Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31/12/2005.*
- Centre National de la Fonction Publique Territoriale : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale.
- Direction générale des collectivités locales : Département des études et des statistiques locales.

2.2 L'emploi des seniors

Audrey Baëhr
DGAFP¹

La France se caractérise par un taux d'emploi des seniors parmi les plus faibles d'Europe² : le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans s'élève à 38,1 % en 2006, (contre 43,6 % en moyenne dans l'Union européenne), sachant que l'objectif européen est de 50 % à l'horizon 2010. À cet égard, il paraît utile de s'intéresser à la population des seniors de la fonction publique. La part des 55 ans et plus est plus élevée sur l'ensemble des trois fonctions publiques que dans le privé : fin 2006, 13 % des salariés du public sont âgés de 55 ans et plus contre 9 % dans le privé³. Plusieurs phénomènes expliquent cet écart : maintien dans l'emploi en règle générale des seniors de la fonction publique du fait du principe de carrière, entrées plus tardives dans la fonction publique que dans le privé, rythme des entrées-sorties passées dans le public, recours aux dispositifs de préretraite et de dispense de recherche d'emploi dans le secteur privé.

Les situations d'emploi des agents de 50 ans et plus sont très diverses. Au-delà de l'approche incontournable par le genre, ces situations doivent être examinées au regard des caractéristiques statutaires des agents, de leurs conditions d'emploi et de la localisation de leurs emplois.

Chiffres-clés

13 % de 55 ans et plus dans la fonction publique en 2006 (**9 %** dans le secteur privé).

Âge moyen des titulaires dans la FPE : **43,5 ans.**

Les plus âgés : catégorie C : **45,7 ans.**

Les moins âgés : enseignants catégorie A : **42,4 ans.**

Dans la fonction publique de l'État, près d'un cadre non enseignant sur deux a plus de 50 ans

Dans la fonction publique de l'État (FPE), le statut de l'agent (titulaire, non-titulaire, ouvrier d'État ou militaire) influence fortement la pyramide des âges. La classe des 50 ans et plus est surreprésentée parmi les titulaires des ministères et plus encore parmi les ouvriers d'État (voir tableau D 2.2-1) pour lesquels les recrutements sont aujourd'hui très limités. À l'inverse, les moins de 30 ans sont proportionnellement nettement plus nombreux parmi les non-titulaires (40 %) et les militaires (44 %). Les militaires bénéficient pour leur départ à la retraite de conditions particulières : une durée de service de quinze, vingt ou vingt-cinq ans selon le grade et des limites d'âge en général très basses. Ainsi, en 2006, plus de la moitié des pensions militaires ont été attribuées avant l'âge de 45 ans.

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

2 Conseil d'orientation des retraites, document n°1 de la séance plénière sur l'emploi des seniors, mars 2008.

3 Évaluation DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, à partir des données de l'enquête Emploi de l'Insee du dernier trimestre 2006, sur le champ des salariés hors entreprises publiques, hors apprentis, intérimaires, stagiaires et emplois aidés.

2 Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

Tableau D 2.2-1 : Effectifs des ministères par statut, sexe et âge au 31 décembre 2005

	Effectifs physiques au 31/12/2005		Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Dont femmes (en %)	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	1 750 225	58,0	10,2	12,5	11,5	32,9	31,2	31,9
dont non enseignants	898 270	52,0	9,8	6,7	8,2	31,4	36,6	34,1
dont enseignants	851 955	64,2	10,7	17,4	15,0	35,1	26,5	29,5
Non-titulaires	150 764	57,9	38,8	41,3	40,2	22,6	17,1	19,4
Ouvriers d'État	50 861	14,1	4,8	3,3	4,6	36,1	46	37,5
Total agents civils	1 951 850	56,8	12	14,7	13,5	32,3	30,2	31,1
Militaires	350 847	15,8	41,1	63,6	44,2	6,1	1,7	5,5
Total	2 302 697	50,2	19,7	16,7	18,2	25,4	29	27,2

Source : fichier de paie des agents de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAPP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : agents des ministères (hors Épa). Emplois principaux. Métropole, Dom, Com, étranger.

Lecture : au 31 décembre 2005, 31,2 % des femmes titulaires sont âgées de 50 ans ou plus.

Au 31 décembre 2005, 13 % des agents titulaires des ministères appartenaient à des corps classés en « catégorie active ». Dans la fonction publique de l'État, 230 000 agents titulaires des ministères (soit 13 %) occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2005. Ils appartiennent principalement aux ministères en charge de l'Intérieur, de l'Éducation nationale, de l'Équipement et de la Justice. Il s'agit essentiellement des policiers (52 %), des instituteurs⁴ (19 %), des agents et chefs d'équipe d'exploitation des travaux publics de l'État (14 %) et des personnels de surveillance et infirmier de l'administration pénitentiaire (9 %). Dans des proportions moindres, sont aussi concernés les personnels des services de la surveillance des douanes (agents de constatation et contrôleurs) et les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, etc.

En particulier, pour les personnels exerçant un métier dans le domaine de la sécurité (policiers, surveillants pénitentiaires), l'âge d'ouverture des droits à la retraite est fixé à 50 ans, à condition d'avoir exercé vingt-cinq ans en service actif. La part des 50 ans et plus est donc logiquement deux fois moindre dans les « catégories actives » que dans les « catégories sédentaires ».

Les « catégories actives » dans la fonction publique de l'État

Selon l'article L 24-1-1° du Code des pensions civiles et militaires, sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (les autres catégories d'emplois étant considérés comme sédentaires). La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État. Les personnels ayant accompli au moins quinze ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55 ans (au lieu de 60 ans), 50 ans pour certaines professions (du domaine de la sécurité essentiellement).

Dans les ministères, plus d'un titulaire « sédentaire » sur trois est âgé de 50 ans ou plus. Chez les enseignants de catégorie A, la part des 50 ans et plus s'élève à 30,5 %, soit près de 4 points de moins que pour l'ensemble des titulaires sédentaires (tableau D 2.2-2). Au contraire, la part des moins de 30 ans s'élève à 16 % chez les enseignants de catégorie A contre 8 % pour les cadres non enseignants. Compte tenu de leur effectif, les enseignants contribuent ainsi largement au rajeunissement de la pyramide des âges de la FPE.

⁴ Corps de catégorie B remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A). Contrairement aux professeurs des écoles, les instituteurs, classés en « catégorie active » peuvent partir à l'âge de 55 ans. Au 31 décembre 2005, le corps des instituteurs représentait sur l'ensemble des ministères 5 % de l'effectif enseignant titulaire (45 000 personnes sur 852 000 personnes).

Tableau D 2.2-2 : Indicateurs démographiques dans la FPE, selon les catégories de personnels titulaires, en 2005

	Répartition par catégorie de personnels (en %)	Part des femmes dans la catégorie (en %)	Âge moyen	Part des moins de 30 ans en (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des 55 ans et plus (en %)	Ratio « moins de 50 ans / 50 ans et plus »
Total titulaires des ministères	100,0	58,0	43,5	11,5	31,9	15,8	2,1
<i>Titulaires de catégorie active</i>	13,2	28,1	40,5	14,7	17,8	3,6 (n.s)	4,6
<i>Titulaires de catégorie sédentaire</i>	86,8	62,6	44,0	11,0	34,1	17,7	1,9
Catégorie A	55,6	60,4	43,0	14,3	32,7	17,5	2,1
Catégorie A hors enseignants	9,5	46,1	46,3	7,6	43,2	25,4	1,3
<i>Catégorie A enseignants</i>	<i>46,1</i>	<i>63,4</i>	<i>42,4</i>	<i>15,7</i>	<i>30,5</i>	<i>15,9</i>	<i>2,3</i>
Catégorie B	10,3	60,9	45,9	6,1	38,9	19,8	1,6
Catégorie C	20,9	69,5	45,7	4,5	35,5	17,1	1,8

Source : fichier de paie des agents de l'État (FGE). Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : titulaires des ministères au 31 décembre. Emplois principaux. Métropole, Dom, Com, étranger.
n.s. : non significatif.

Lecture : hors enseignants, les titulaires sédentaires de catégorie A représentent au 31 décembre 2005, 9,5 % de l'ensemble des agents titulaires des ministères. Parmi eux, 46,1 % sont des femmes et 43,2 % sont âgés de 50 ans et plus.

A contrario, les cadres non enseignants se caractérisent par la proportion d'agents de 50 ans et plus (43 %) et l'âge moyen (46,3 ans) les plus élevés. Les femmes sont moins nombreuses parmi les cadres non enseignants (46 % contre 63 % pour les enseignants de catégorie A), ce qui limite encore le nombre de départs à la retraite précoces des mères de trois enfants à l'âge de 55 ans avec au moins quinze années de service.

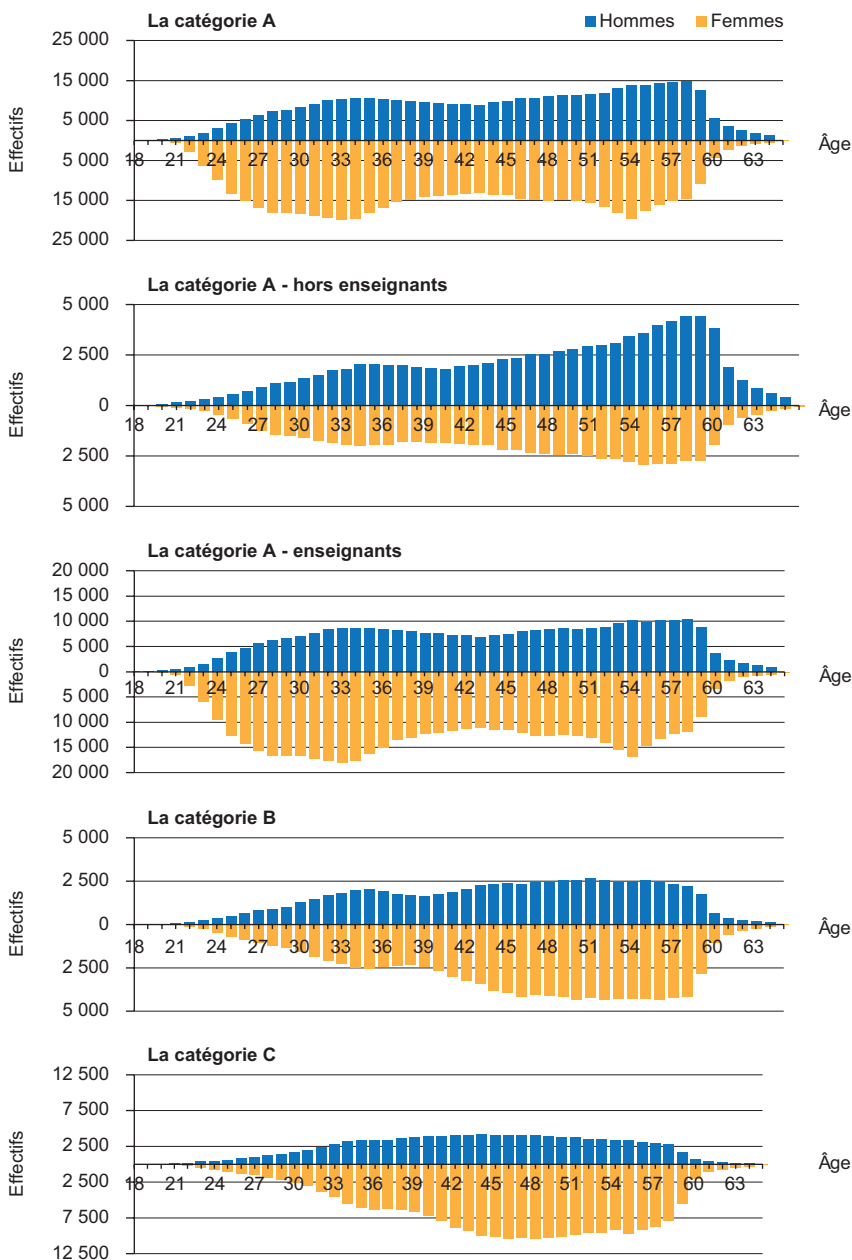
Parmi les titulaires sédentaires, ce sont néanmoins les catégories B et C qui comptent la proportion d'agents de moins de 30 ans la plus faible. La structure démographique de ces catégories traduit le renouvellement moins important de leurs effectifs ces dernières années, particulièrement dans la catégorie C (voir graphique D 2.2-1).

Dans la fonction publique, les fonctionnaires âgés de 55 ans et plus peuvent bénéficier de la cessation progressive d'activité (CPA) qui constitue une transition vers la retraite, à la fois en termes de durée de travail et de revenus. Les conditions d'accès à la CPA ont toutefois été modifiées par la loi sur les retraites de 2003⁵, avec notamment le recul progressif de l'âge d'accès à la CPA qui passe de 55 ans en 2003 à 57 ans en 2008. On constate dans les ministères depuis 2004 (voir graphique D 2.2-2) une baisse de la part des titulaires de 55 ans et plus en CPA (- 8,5 points entre 2004 et 2006) au profit du temps partiel (+ 3,1 points sur la même période).

⁵ Avant la réforme de 2003, la durée de travail des agents en CPA était le mi-temps. La loi sur les retraites de 2003 offre la possibilité supplémentaire de travailler à 80 % les deux premières années de la CPA (avec une rémunération aux 6/7) pour passer ensuite à 60 % (avec une rémunération à 70 %). La quotité de temps de travail fixée à mi-temps dès la première année de la CPA s'accompagne, elle, d'une rémunération à 60 %.

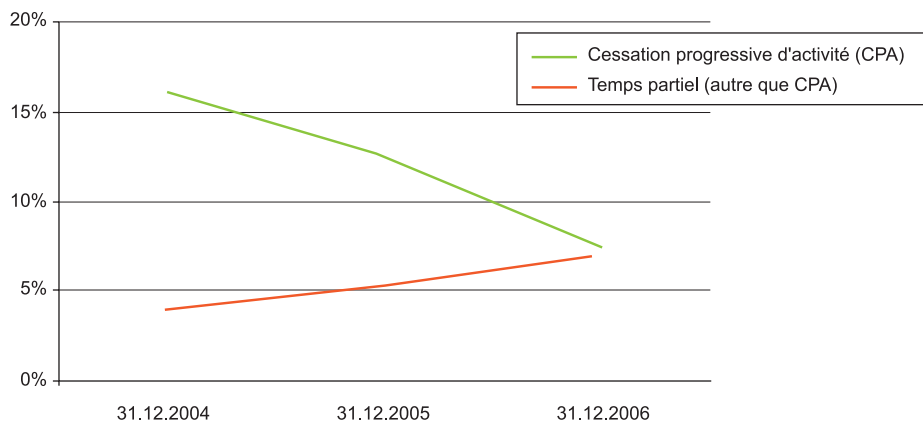
2 Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

Graphique D 2.2-1 : Pyramides des âges des titulaires sédentaires des ministères, par catégorie hiérarchique et sexe, au 31 décembre 2005



Source : fichier de paie des agents de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Champ : titulaires « sédentaires » des ministères. Emplois principaux. Métropole, Dom, Com, étranger.

Graphique D 2.2-2 : Évolution de la part de titulaires de 55 ans et plus à temps partiel ou en cessation progressive d'activité entre 2004 et 2006



Source : fichier de paie des agents de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : titulaires des ministères (hors Épa).

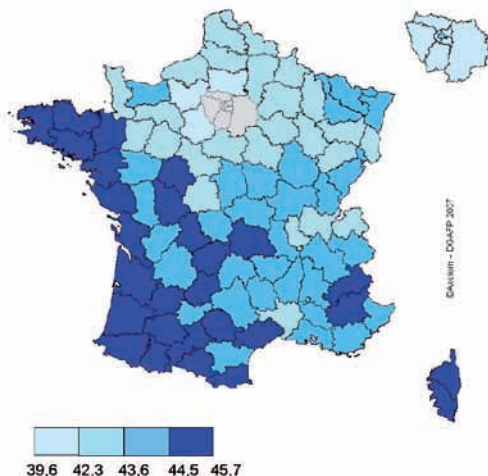
Le littoral atlantique et le Sud de la France attirent des agents de l'État plus âgés

L'âge moyen des agents titulaires des ministères est de façon générale plus élevé sur le littoral atlantique et dans la moitié Sud de la France (voir carte D 2.2-1). Le personnel exerçant à Paris est plus âgé que celui des autres départements d'Île-de-France (43,7 ans en moyenne). La proportion d'enseignants parmi le personnel titulaire des ministères y est moindre qu'ailleurs : 23 % à Paris contre 49 % pour la moyenne nationale et des proportions voisines ou supérieures dans les autres départements franciliens (47 % dans les Hauts-de-Seine, 50 % dans les Yvelines, 51 % dans le Val de Marne, 54 % dans le Val-d'Oise, 55 % en Seine-et-Marne, 56 % dans l'Essonne ou en Seine-Saint-Denis).

Toutes catégories confondues, c'est donc dans les départements d'Île-de-France (hors Paris), l'Oise, l'Eure et l'Eure-et-Loir que les agents titulaires des ministères sont les plus jeunes : de 1,4 à 3,9 ans de moins que la moyenne nationale.

2 Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

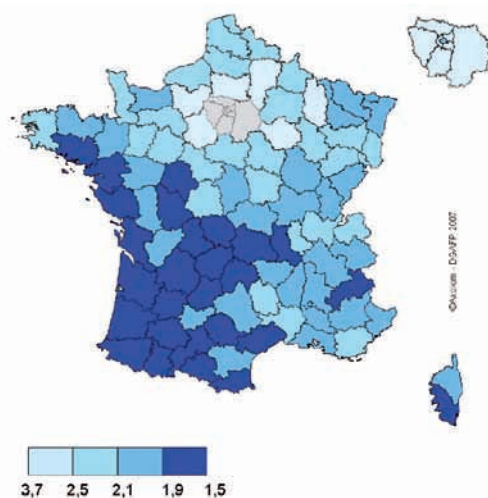
Carte D 2.2-1 : Âge moyen des agents titulaires des ministères au 31 décembre 2005



Source : fichier de paie des agents de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Champ : ministères. Emplois principaux. France métropolitaine.

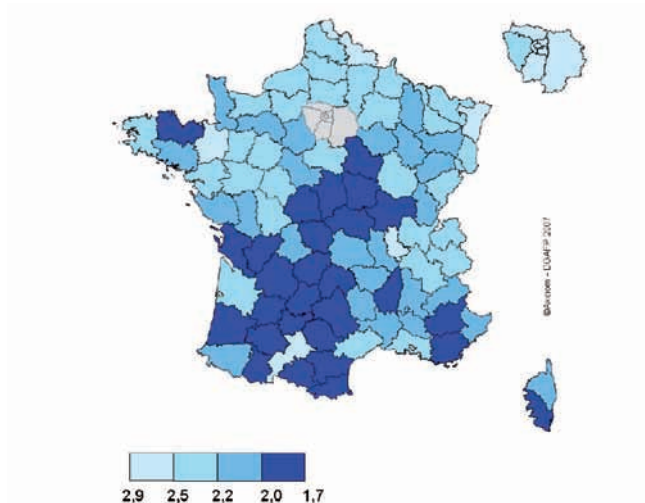
En 2005, la structure démographique des agents titulaires des ministères reflète globalement celle de la population française « en âge de travailler » (voir encadré Définitions et méthodes) : sur l'ensemble de la métropole, le ratio « 20-49 ans / 50-64 ans » est de 2,2 dans la population totale et de 2,3 sur l'ensemble des agents titulaires des ministères (voir cartes D 2.2-2 et D 2.2-3).

Carte D 2.2-2 : Ratio « moins de 50 ans / 50 ans et plus » parmi les titulaires des ministères au 31 décembre 2005



Source : fichier de paie des agents de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Champ : ministères. Emplois principaux. France métropolitaine.

Carte D 2.2-3 : Ratio « moins de 50 ans / 50 ans et plus » dans la population de France métropolitaine âgée de 20 à 64 ans au 1er janvier 2005



Source : estimation de population, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : individus de France métropolitaine âgés de 20 à 64 ans au 1er janvier 2005.

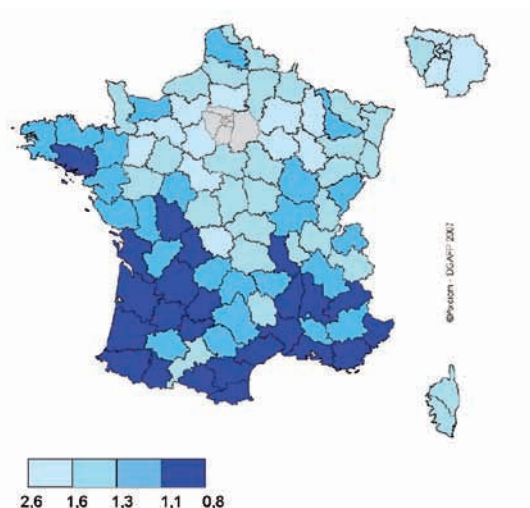
Il existe cependant quelques exceptions locales avec une fonction publique de l'État plus âgée que la population totale du département : Paris, la Haute-Garonne, l'Ille-et-Vilaine, l'Hérault, le Bas-Rhin, la Loire-Atlantique, la Gironde, la Vienne, l'Indre-et-Loire, l'Isère, la Côte-d'Or, etc.

La jeunesse des fonctionnaires de l'État est, en revanche, accentuée par rapport à la population totale dans les départements franciliens et limitrophes (Eure, Eure-et-Loir, Aube et Oise). En 2005, en Seine-Saint-Denis, on comptait ainsi dans les ministères une proportion d'agents titulaires de moins de 50 ans près de quatre fois supérieure à celle des 50 ans et plus, alors que dans la population totale du département, le ratio est proche de 3.

Si l'on considère les sédentaires de catégorie A non enseignants, le nombre d'agents de 50 ans et plus est supérieur à celui des moins de 50 ans dans dix départements du Sud (Hérault, Pyrénées-Atlantiques, Charente-Maritime, Pyrénées-Orientales, Morbihan, Drôme, Hautes-Alpes, Aude, Alpes-Maritimes et Hautes-Pyrénées). Autrement dit, dans ces départements, le ratio « moins de 50 ans/50 ans et plus » est inférieur à un (voir carte D 2.2-4).

2 Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

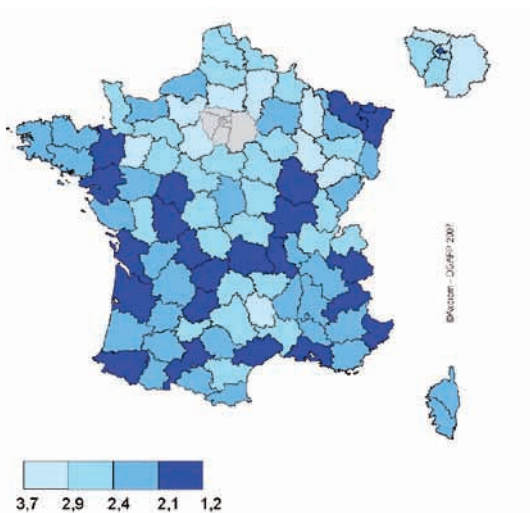
Carte D 2.2-4 : Ratio « moins de 50 ans / 50 ans et plus » parmi les titulaires sédentaires de catégorie A non enseignants au 31 décembre 2005



Source : fichier de paie des agents de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : ministères. Emplois principaux. France métropolitaine.

Carte D 2.2-5 : Ratio « moins de 50 ans / 50 ans et plus » parmi les titulaires (sédentaires) de catégorie A enseignants au 31 décembre 2005



Source : fichier de paie des agents de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

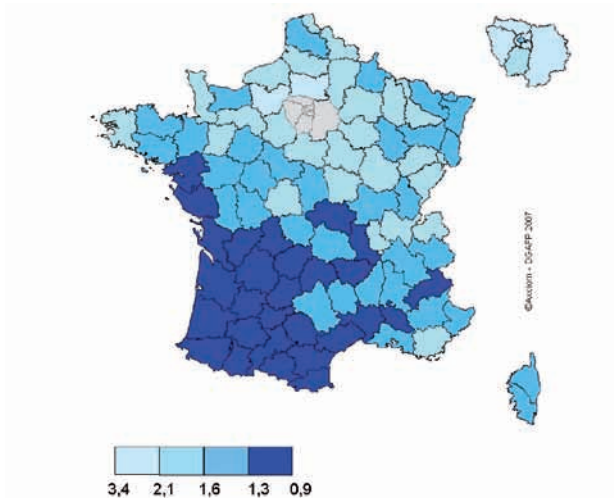
Champ : ministères. Emplois principaux. France métropolitaine.

Parité et diversité dans les trois fonctions publiques 2

Parmi les enseignants de catégorie A, les agents de moins de 50 ans sont plus nombreux que ceux de 50 ans et plus dans tous les départements de France métropolitaine. Seize départements se caractérisent par un ratio inférieur à deux, Paris se distinguant par le ratio le plus faible (1,3) (voir carte D 2.2-5). Pour les titulaires sédentaires de catégorie B (carte D 2.2-6), le ratio passe du simple au triple selon la localisation des agents sur le territoire national. Aux extrêmes, dans les Pyrénées-Orientales, le nombre d'agents de 50 ans au moins dépasse celui des moins de 50 ans alors qu'en Seine-Saint-Denis, on compte plus de trois agents de moins de 50 ans pour un agent de 50 ans ou plus. Les six départements d'Île-de-France (hors Paris) ont des ratios supérieurs à deux (1,6 pour la capitale).

Pour la catégorie C (carte D2.2-7), ce sont encore les départements franciliens (y compris Paris) qui bénéficient des ratios les plus favorables, au même titre que le Finistère, le Rhône, le Var ou la Seine-Maritime.

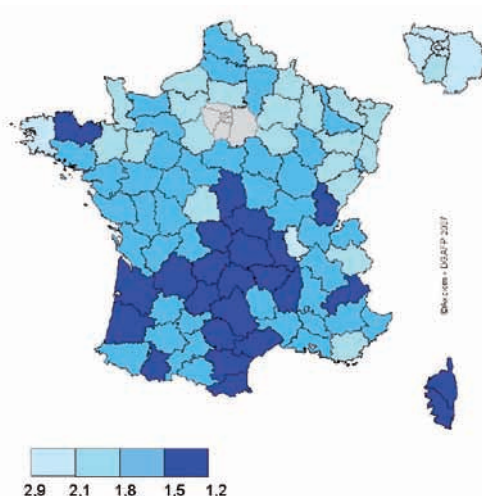
Carte D 2.2-6 : Ratio « moins de 50 ans / 50 ans et plus » parmi les titulaires sédentaires de catégorie B au 31 décembre 2005



Source : fichier de paie des agents de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : ministères. Emplois principaux. France métropolitaine.

2 Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

Carte D 2.2-7 : Ratio « moins de 50 ans / 50 ans et plus » parmi les titulaires sédentaires de catégorie C au 31 décembre 2005

Source : fichier de paie des agents de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : ministères. Emplois principaux. France métropolitaine.

La démographie départementale des agents titulaires des ministères dépend des caractéristiques de l'emploi dans la FPE (implantation sur le territoire national, poids des enseignants, des catégories actives, des femmes), mais aussi de la dynamique des entrées-sorties (renouvellement des effectifs) et des comportements de mobilité géographique des personnels. Ces derniers débutent plus souvent leur carrière en région parisienne, et cherchent généralement à regagner leur région ou département d'origine en cours de carrière ou au moment du départ à la retraite, l'ancienneté étant largement prise en compte par les systèmes de mutation.

Définitions et méthodes

Sources et champ des données :

Les données utilisées sont celles du fichier de paie des agents de l'État (Fichier général des agents de l'État, FGE) établi par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). Le périmètre retenu dans cette étude est celui des agents titulaires des ministères (administration centrale et services déconcentrés, hors emplois aidés) au 31 décembre de l'année. Rappelons que la fonction publique de l'État est composée des ministères et de leurs établissements publics administratifs (Épa) sous tutelle. Ces derniers ne sont pas pris en compte ici.

Calcul des âges moyens :

Dans la source « fichier de paie des agents de l'État », la situation étant appréciée au 31 décembre, le calcul de l'âge moyen « exact » nécessite d'ajouter 0,5 an à la moyenne des âges issus de la différence entre année étudiée et année de naissance.

Calcul des ratios :

Le ratio « moins de 50 ans / 50 ans et plus » est calculé en rapportant l'effectif physique (ou nombre d'agents) au 31 décembre 2005 âgé de moins de 50 ans à l'effectif physique âgé de 50 ans ou plus à la même date.

Afin de pouvoir comparer, sans biais, les ratios calculés pour les titulaires des ministères à ceux de la population totale, on se limite pour la population totale aux individus âgés de 20 à 64 ans (population dite « en âge de travailler »), l'effectif des agents titulaires des ministères âgés de moins de 20 ans ou de 65 ans et plus étant négligeable (moins de 0,2 % du total des agents titulaires des ministères).

Bibliographie

- Baëhr A., « Vieillesse dans la fonction publique : des agents plus âgés à l'Ouest, au Sud et chez les cadres, plus jeunes à l'hôpital et chez les enseignants », *Point Stat*, n° 05-2008, DGAFP, mai 2008.
- Brenot-Ouldali A., Boucher S., « La fonction publique plus présente en Île-de-France qu'en province », *Point Stat*, n° 9-2006, DGAFP-Insee Île-de-France, janvier 2006.
- Baëhr A., « Impact du choc démographique dans la fonction publique », *Rapport annuel de l'observatoire de l'emploi public 2004-2005*, annexe 3, La documentation française, septembre 2005.
- Massal P., « Mobilité et retour au pays des agents de l'État », *Point Stat*, n° 6-2005, DGAFP, février 2005.
- Degorre A., Redor P., « Enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2006 », *Insee Première*, n° 1116, Insee, janvier 2007.

Annexe du dossier 2.2 : Un éclairage dans la fonction publique territoriale avec la Grande Couronne francilienne

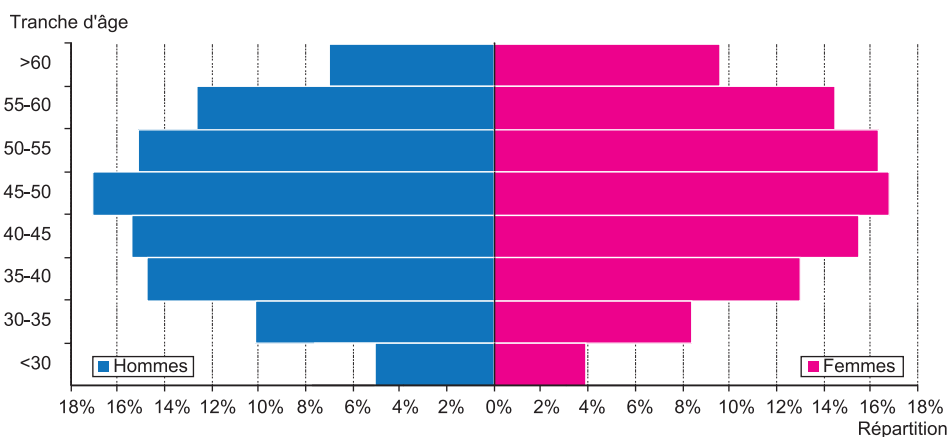
Laurence Feuillat
CIG de la Grande Couronne¹

La moyenne d'âge des fonctionnaires s'élève actuellement à 44 ans et 4 mois pour l'ensemble des collectivités de la Grande Couronne. Néanmoins, les situations sont très diverses selon les zones géographiques (plus ou moins rurales, plus ou moins éloignées des zones centrales), la taille des collectivités, les filières d'emplois et les catégories hiérarchiques.

Dans la perspective des chocs démographiques en cours et à venir, réaliser une photographie de l'emploi des seniors fournit un premier diagnostic et permet d'outiller de manière plus efficace la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, en visant à anticiper au mieux les besoins de recrutements, aussi bien en terme quantitatif que qualitatif, en fonction des besoins actuels et futurs des collectivités.

L'examen de la pyramide des âges des personnels constitue un préalable indispensable. Il s'agit d'un outil qui tend à être de plus en plus exploité par les services RH des collectivités. La répartition des effectifs par classe d'âge selon le sexe, illustrée ici, permet de visualiser immédiatement les flux de départs à la retraite à venir.

Graphique AD 2.2-1 : Exemple des collectivités en Grande Couronne parisienne (agents titulaires, tous types de collectivités confondus)



Source : bilan social 2005, CIG Grande Couronne.

Note : le pourcentage est calculé par rapport à l'ensemble des tranches d'âge d'un sexe donné.

Afin d'obtenir un état quantitatif plus précis et mieux adapté encore aux besoins, il est recommandé d'élaborer une pyramide des âges par secteur d'activité, par filière et par service.

Néanmoins, l'estimation des flux de départs à la retraite, si elle est déterminante pour anticiper les besoins de recrutements, ne suffit pas dans une démarche prévisionnelle. Il ne s'agit pas de remplacer à l'identique le personnel qui part à la retraite. Le recrutement ne peut se faire efficacement sans une réelle réflexion quant à la nature des postes concernés, les compétences demandées et l'adéquation entre les recrutements et les exigences nouvelles de la collectivité concernée, celles-ci étant liées à l'évolution de ses missions.

¹ Service analyse et prospective sociales, CIG de la Grande Couronne.

2 Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

Le vieillissement des agents territoriaux affecte l'ensemble des collectivités. La Grande Couronne francilienne (Essonne, Val d'Oise et Yvelines) se caractérise par une cohabitation de petites, moyennes et grandes collectivités territoriales. En ce sens, l'exemple décrit ici est susceptible de fournir des éléments extrapolables à l'échelle nationale.

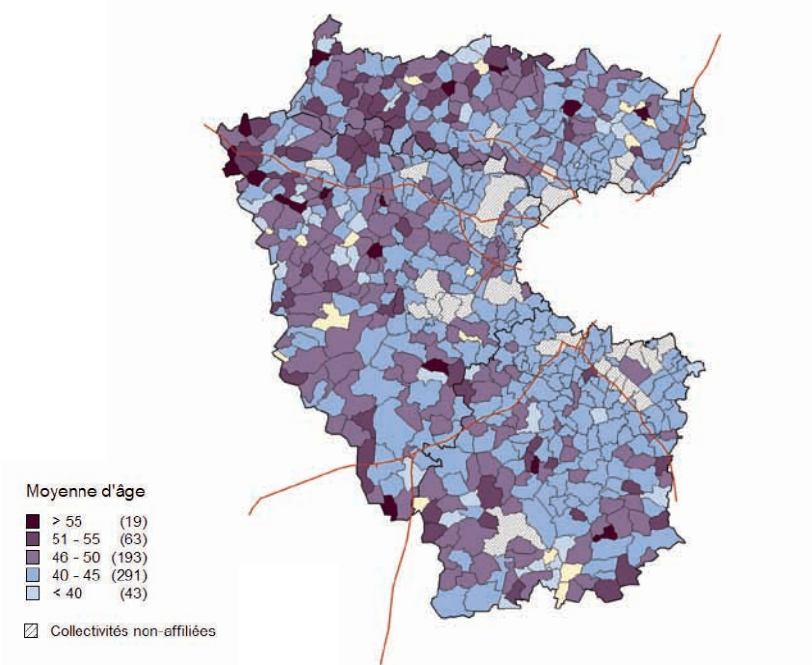
Les besoins de recrutement seront très variés selon les zones géographiques

Les agents territoriaux de 50 ans et plus sont localisés massivement aux frontières externes des trois départements franciliens. En outre, il s'avère que les collectivités de faible taille (moins de 50 agents) concentrent un nombre de seniors particulièrement élevé.

Les collectivités de faible taille, localisées en zone rurale, se trouvent situées dans des zones démographiques âgées. Le phénomène de vieillissement du personnel semble ainsi particulièrement préoccupant pour ces collectivités. En particulier, compte tenu du nombre très limité de postes d'encadrement et d'expertise, les départs à la retraite correspondants ont un impact immédiat sur le fonctionnement global de la structure. Enfin, les postes dans les collectivités de petite taille nécessitent parfois une polyvalence plus importante, ce qui peut amplifier les difficultés de recrutement.

En revanche, pour les collectivités plus importantes, les difficultés en terme de renouvellement du personnel vont se porter sur le caractère massif des départs. C'est alors que l'anticipation des départs à la retraite devient une priorité pour garantir la pérennité du fonctionnement des services et la qualité du service public.

Carte AD 2.2-1 : Moyenne d'âge des agents territoriaux de Grande Couronne par commune

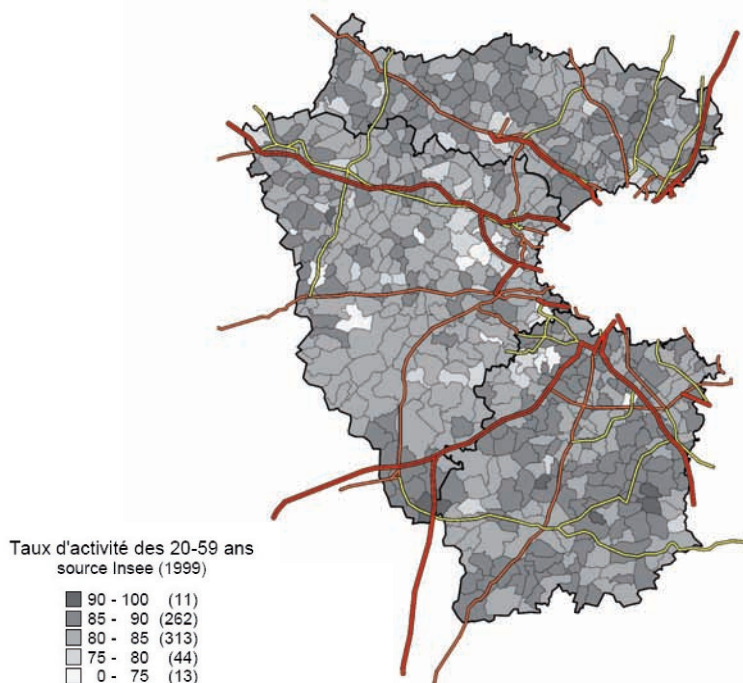


Source : base carrières, CIG Grande Couronne.

Le rapprochement, par commune ou zone géographique, des données démographiques relatives aux départs potentiels à la retraite avec celles relatives à la population active (ici à travers le taux d'activité de la population des 20-59 ans) peut contribuer à mieux anticiper d'éventuelles difficultés de recrutement à venir au niveau des bassins d'emploi. Les communes proches de la première couronne, avec leur importante population juvénile, sont susceptibles de fournir la main-d'œuvre salariée nécessaire aux collectivités de la Grande Couronne concernées par des besoins de recrutements.

La proximité aux grands axes de communication et le maillage des réseaux de transport locaux joueront également un rôle essentiel dans l'attractivité des collectivités.

Carte AD 2.2-2 : Taux d'activité des 20-59 ans en Grande Couronne francilienne



Source : recensement de la population 1999, Insee.

Les besoins de recrutement pourront être amplifiés dans certaines filières et pour les postes d'encadrement

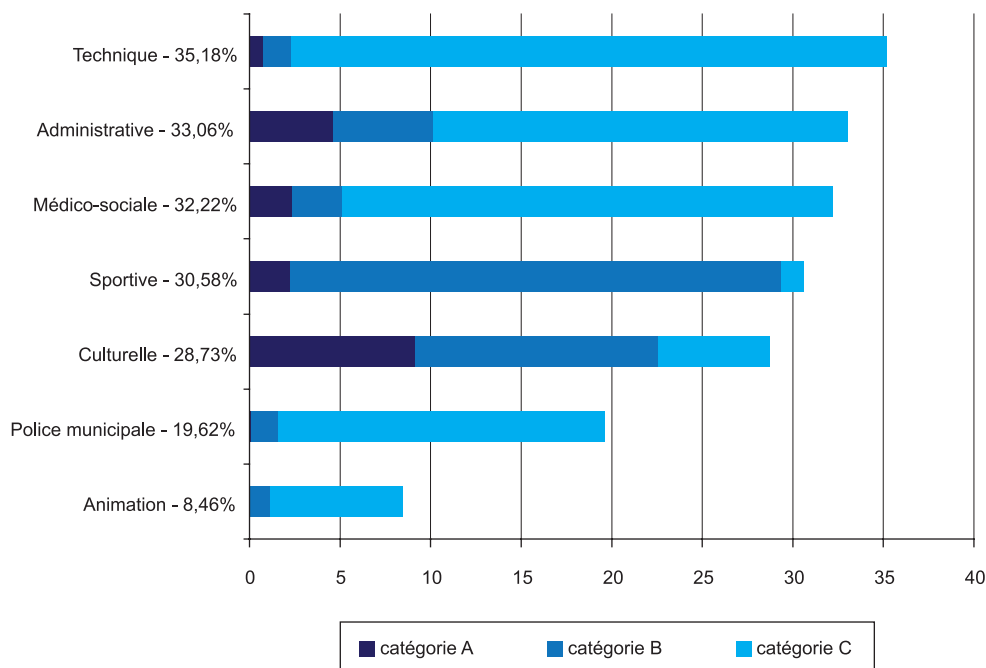
Au sein de la fonction publique territoriale, plus d'un tiers des agents titulaires aura atteint l'âge de 60 ans en 2012. Néanmoins, il existe des disparités importantes entre les filières. La filière administrative est la première affectée : plus de 30 % des agents titulaires ont plus de 50 ans, dont notamment une proportion élevée de catégorie A. La situation est similaire pour la filière culturelle. Cela peut s'expliquer en partie par le nombre important de postes à responsabilité dans ces deux secteurs professionnels.

Pour la filière technique, les effectifs âgés sont également très nombreux, avec une part des plus de cinquante ans s'établissant à 35 % du total des effectifs. Toutefois, le personnel plus âgé a la particularité d'être massivement représenté dans la catégorie C.

2 Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

Graphique AD 2.2-2 : Part des 50 ans et plus par filière et catégorie hiérarchique en 2008

(en %)

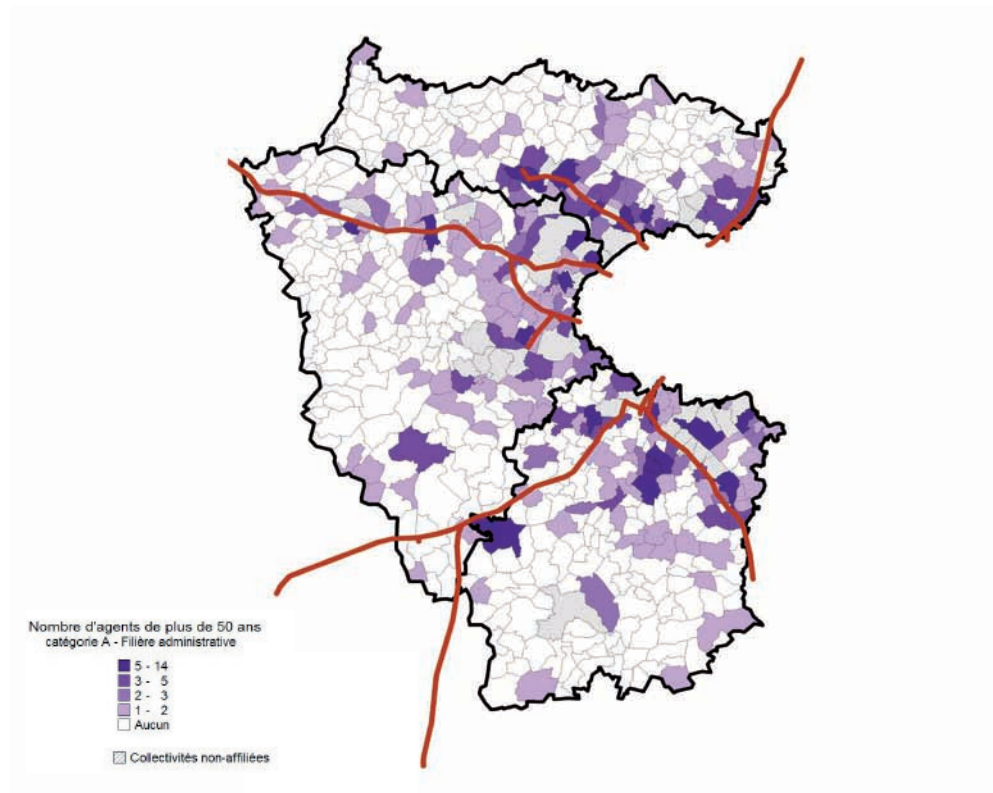


Source : bases Carrières du CIG Grande Couronne.

La répartition géographique des seniors de catégorie A appartenant à la filière administrative illustre les difficultés particulières à venir en terme de recrutement.

Les seniors de catégorie A appartenant à la filière administrative se concentrent majoritairement aux marges internes des trois départements. Les collectivités limitrophes de la petite couronne parisienne sont pour la plupart des structures importantes qui bénéficient d'une forte attractivité géographique de par leur proximité à la capitale et leur desserte de transports plus favorable. De par leur taille, elles peuvent offrir des postes à responsabilité en plus grand nombre et des opportunités de carrière plus intéressantes. Ce constat soulève alors davantage la problématique du renouvellement massif des agents occupant des postes de catégorie A.

Carte AD 2.2-3 : Nombre d'agents de catégorie A de 50 ans et plus appartenant à la filière administrative



Source : base carrière, CIG Grande Couronne.

La moyenne d'âge des fonctionnaires (titulaires et stagiaires) s'élève à **44 ans et 4 mois** pour l'ensemble des collectivités de la Grande Couronne. Ce sont les agents de catégorie A qui affichent la moyenne d'âge la plus élevée (46 ans), compte tenu de leur entrée souvent plus tardive sur le marché du travail pour les recrutements externes et de l'acquisition de ce niveau de poste généralement plus tard au cours du parcours professionnel.

À l'échelle communale, la moyenne d'âge s'avère la plus élevée dans les petites communes. En outre, il est frappant d'observer que les OPHLM recensent une part importante de personnel âgé avec une moyenne d'âge de 48 ans. Cela peut probablement s'expliquer par la surreprésentation du personnel technique, traditionnellement plus âgé.

2 Parité et diversité dans les trois fonctions publiques

Tableau AD 2.2-1 : Moyenne d'âge des agents titulaires et stagiaires de la Grande Couronne par type de collectivité en 2008

Type de collectivité	Moyenne d'âge	Effectif (titulaire et stagiaire)
Commune	44 ans et 5 mois	37 369
Moins de 2 000 habitants	46 ans et 4 mois	2 311
De 2 000 à 4 999 habitants	44 ans	4 027
De 5 000 à 9 999 habitants	44 et 5 mois	8 330
De 10 000 à 19 999 habitants	44 ans et 6 mois	11 126
De 20 000 à 39 999 habitants	44 ans et 3 mois	10 666
De 40 000 à 80 000 habitants	44 ans et 9 mois	909
CCAS/CE	46 ans et 9 mois	1 396
CU, CA, CC, SAN et Districts	43 ans et 6 mois	2 799
SI et SIVOM	43 ans	1 755
OPHLM	48 ans	565

Source : base carrière du CIG.

À l'inverse, les structures intercommunales comprennent les agents titulaires les plus jeunes. Cela peut s'expliquer par la création relativement récente des établissements intercommunaux en Ile de France, la plupart ayant été créés à partir de 2003.

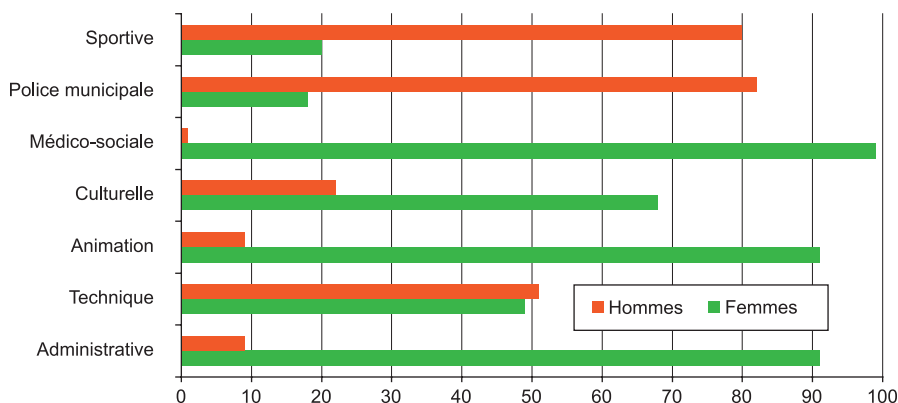
En Grande Couronne, deux tiers des agents territoriaux de 50 ans et plus sont des femmes

Les agents territoriaux de plus de 50 ans sont majoritairement des femmes en Grande Couronne francilienne (68%). Elles sont surreprésentées dans la filière administrative (91%), médico-sociale (99%) et celle de l'animation (91%). En revanche, les hommes sont davantage représentés dans la filière sportive (80%) et la police municipale (82%).

La filière technique a la particularité d'avoir une représentation quasi équilibrée des hommes (51%) et des femmes (49%). Ce constat s'explique par une plus grande diversité des postes au sein de cette filière.

Graphique AD 2.2-3 : Répartition des seniors par sexe et filière en 2008

(en %)



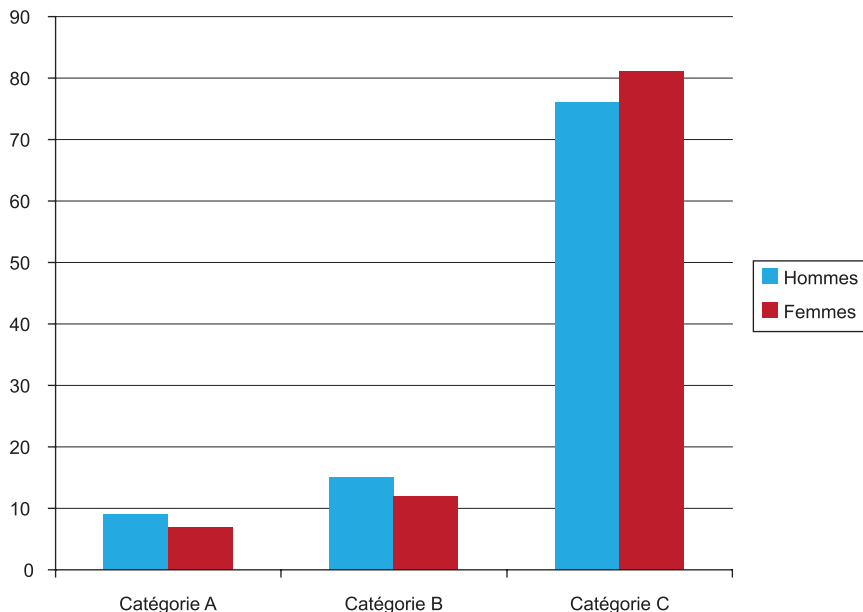
Source : base carrières, CIG Grande Couronne.

Champ : agents titulaires et stagiaires de la Grande Couronne au 1er juin 2008.

9 % des hommes de plus de 50 ans occupent des postes d'encadrement et d'expertise contre 7 % des femmes, en relation avec des difficultés plus grandes pour les femmes en matière d'accès aux postes de responsabilité. En revanche, les femmes sont surreprésentées dans la catégorie C : 81 % de la catégorie contre 76 % pour les hommes.

Graphique AD 2.2-4 : Répartition des seniors par sexe et catégorie professionnelle en 2008

(en %)



Source : base carrières, CIG Grande Couronne.

Champ : agents titulaires et stagiaires de la Grande Couronne au 1er juin 2008.

Bibliographie :

- « Les salariés âgés face au travail « sous pression » », Céline Mardon et Serge Volkoff, *Connaissance de l'emploi* n° 52, Centre d'études de l'emploi – Créapt, mars 2008.
- « Maintenir les seniors en emploi », Jérôme Gautié, *Connaissance de l'emploi* n° 15, Centre d'études de l'emploi, avril 2005.
- « Age, travail, santé. Etudes sur les salariés âgés de 37 à 52 ans », Inserm, 1996.

