



N° d'anonymat

## EPREUVE DE Note de synthèse

I

Le gouvernement de Jean-Marc Ayrault compte autant de femmes que d'hommes. Pourtant il ne compte que 6 directrices de cabinet pour 38 ministres.

Dans les sphères dirigeantes de l'Etat, seuls 20% des postes sont occupés par des femmes alors qu'elles sont majoritaires dans l'Administration.

Si une lente progression semble s'amorcer sous l'effet de mesures imposées par la loi par les différents gouvernements, les stéréotypes persistent. La loi du 13 mars 2012 votée par le gouvernement Fillon, suivie de <sup>dont celle</sup> circulaires du 23 Août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes que J.M. Ayrault a communiqué à ses Ministres illustrent pourtant un engagement fort des politiques

Malheureusement, les femmes demeurent moins représentées aux postes d'encadrement dans la fonction publique d'Etat malgré des mesures prises par les gouvernements successifs (I). En effet, les obstacles sont nombreux et des actions plus globales doivent être mises en place (II).

I Les inégalités d'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur dans la fonction publique d'Etat persistent malgré un engagement fort des gouvernements.

La sous-représentation des femmes aux postes d'encadrement dans la Fonction Publique d'Etat reste une réalité (A) malgré une prise de conscience et des mesures engagées par les gouvernements (B).

## A. Les femmes restent très largement minoritaires aux emplois d'encadrement

Les femmes sont certes plus présentes dans des postes d'encadrement supérieur dans la fonction publique que dans le privé (36% contre 51%) mais la proportion des femmes occupant des postes de direction dans la fonction publique n'est en rien proportionnelle à leur présence globale au sein de la fonction publique. Au 31 décembre 2010 la DGAFP compte seulement 25% de femmes dans les corps et emplois d'encadrement et de direction de la Fonction Publique d'État. En outre, plus le niveau de responsabilité s'élève, moins elles sont nombreuses. Hors enseignement, elles représentent 2,3% des agents de catégorie A, mais elle ne sont que 36% de l'effectif total des cadres supérieurs (catégorie A+). Les femmes ne sont pas présentes de manière homogène dans tous les corps et emplois. Ainsi, elles sont plus nombreuses dans les corps et emplois d'inspection, de contrôle et d'expertise avec 53% de femmes mais nettement moins représentées dans les emplois de décision avec seulement 16% de femmes.

Pourtant, l'évolution récente est plutôt favorable. En 2009, 36,6% des titulaires A+ étaient des femmes ; elles sont 2% de plus en 2010. Par ailleurs, les femmes cadres sont en moyenne plus jeunes de 4 ans (48 ans contre 52 ans) que leurs homologues masculins. Par le jeu des départs à la retraite des plus âgés, elles se retrouveront plus nombreuses à l'avenir.

Une analyse de la part des femmes dans le potentiel

~~promouvables, le critère de nominations: et les nominations montre que les femmes souhaitent moins évoluer que les hommes, mais que de plus, elles sont moins nommées. (36% du potentiel promouvables, 25% du critère de nomination et 17% seulement de nominations. chiffres DGAFP 2003).~~

Devant ces lentes évolutions de la société, les gouvernements ont imposé des lois et imprimé un mouvement en faveur de l'égal accès aux postes d'encadrement des femmes et des hommes dans la fonction publique d'état.

### B - Une politique volontariste a été mise en oeuvre

Le gouvernement de François Fillon a voté une loi qui impose un quota dans la nomination des fonctionnaires aux postes d'encadrement et de direction.

Elle fixe un objectif de 40% de personnes d'un même sexe, à atteindre de manière progressive, en 2018. Une sanction financière est prévue en cas de non respect de ces mesures (30.000 € en 2013 et jusqu'à 30.000 € en 2018).

Le gouvernement de Jean-Marc Ayrault s'affirme cette loi et la renforce.

Ainsi les nominations intervenues sans respecter ce quota seront nulles.

Un suivi des nominations sera réalisé chaque semestre et un bilan annuel présenté au conseil des ministres sera publié sur le site du gouvernement.

Ce quota est élargi non seulement aux postes d'encadrement mais aussi au niveau du nombre d'entrées dans les écoles préparant à la

haute fonction publique.  
Enfin, des actions sont mises en œuvre pour garantir le droit des femmes en général; -  
ce qui illustre l'orientation du gouvernement en faveur de l'égalité femmes / hommes.

et l'immobilisme

Ainsi, au regard de l'engagement politique des gouvernements et des lois contraignantes qui en découlent, le constat s'avère décevant malgré une lente évolution favorable des obstacles de la société demeurent forts.

II Les obstacles sociaux restent forts et des actions plus globales sont à envisager

Les contraintes politiques et juridiques se trouvent confrontées aux stéréotypes de la société civile (A) et des actions plus larges et moins contraignantes sont à mettre en œuvre (B)

A Les obstacles sociaux demeurent  
Les réticences de l'Administration restent forts comme en témoigne le taux de nomination des femmes de 17% alors qu'elles représentent 25% du vivier de nomination.  
Mais si les femmes elles-mêmes ne sont pas toujours inclinées à évoluer (25% du vivier de nomination pour 36% du potentiel promouvable)  
Elles sont plus souvent à temps partiel (18% des femmes titulaires, contre 11% des hommes) dans la fonction publique d'état). Ce qui limite les possibilités d'accès à des postes à responsabilité et d'encadrement.

de plus, elles sont plus investies dans la gestion au quotidien de la vie familiale : comme en Belgique les congés parentaux, qui sont majoritairement pris par des femmes. Enfin, malgré les lois et l'engagement politique, les stéréotypes, les préjugés restent bien ancrés dans la société civile.

Les actions à mettre en place seraient des lois à orienter de manière plus globale pour favoriser, par des moyens non contraignants l'accès des femmes à des postes d'encadrement

### B Des actions plus globales et plus pragmatiques à mettre en place

L'action du gouvernement devrait s'orienter vers des mesures favorisant les conditions générales de vie des femmes pour leur permettre de postuler à des postes d'encadrement. Plus disponibles, elles pourraient davantage prétendre à ces postes à responsabilité. Les systèmes de garde d'enfants, d'activité extra-scolaires sont concernés. L'organisation du travail au sein même de l'Administration est à revoir (certaines réunions de travail après 18 heures pénalisent les mères de famille et les dissuadent d'occuper les postes d'encadrement.

Pour ce qui est du recrutement, il serait pertinent de prévoir des actions de formation, et de sensibilisation à destination des membres du jury des écoles préparant à la haute fonction publique mais aussi pour les chefs de services ou les responsables des Ressources Humaines. Enfin, il faut attirer les jeunes filles vers la

fonction publique. Des actions de communication pourraient être envisagées auprès de l'Onisep et du CNDP.

Ainsi, malgré un engagement politique réel, les femmes demeurent sous représentées dans les emplois d'encadrement supérieur. La société civile française reste timide sur le sujet de l'égalité homme / femme et des aménagements pragmatiques pourraient efficacement compléter les contraintes législatives.

## II - La mobilité dans la fonction publique

La mobilité géographique et fonctionnelle est une des bases de l'emploi public en France.

Notons qu'elle concerne principalement les fonctionnaires des non titulaires qui représentent près de 20% des emplois dans la fonction publique sont faiblement impactés.

Cette mobilité a été rendue indispensable par la décentralisation puis par la R6PP. Cette mobilité peut être volontaire ou subie. L'organisation de la formation dans les IRA est une bonne illustration de cette mobilité.

Lorsque la politique de décentralisation a été mise en place, nombreux ont été les fonctionnaires à avoir été détachés de leur administration d'origine pour intégrer les collectivités territoriales (Région, Département, Communes).

La Révision Générale des Politiques Publiques visant à réduire le déficit public et à adapter le service public aux besoins des usagers, a initié le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite.

De là, certaines administrations ont vu leur effectif se réduire sans pouvoir intégrer de jeunes recrues. Dès lors, la mobilité fonctionnelle s'est imposée. On a redistribué les agents dans les administrations en carence.

Cette possibilité de mobilité géographique et fonctionnelle peut être une chance. Elle permet aux agents qui la demande, de pouvoir acquérir des compétences nouvelles et de transposer leur savoir faire; ce qui est un atout pour les administrés. Par contre si cette mobilité est subie, ces changements peuvent être douloureux et démotivants. D'autant que les soutiens sont

peu nombreux dans la fonction publique. Certains observateurs avancent d'ailleurs l'idée de créer des postes "déperts en mobilité" dont le rôle serait d'initier et d'accompagner le changement.

L'organisation de la formation au sein des IRA est d'ailleurs une illustration de la réalité de la mobilité dans la fonction publique.

En effet, ces écoles forment des cadres amenés à intervenir indifféremment au cours de leur carrière soit dans des ministères parisiens, soit dans des préfetures, soit enfin, dans des administrations décentralisées.

La mobilité est fortement encouragée au sein de la fonction publique. C'est en effet un gage d'efficacité et d'efficience des services publics dans un souci de coûts contenus. Mais c'est aussi un atout pour les agents eux-mêmes qui doivent y voir une chance d'évolution de carrière et d'acquisition de compétences nouvelles.