

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

Anicet Le Pors, Françoise Milewski, Comité de Pilotage Pour L'Égal Accès Des Femmes

▶ **To cite this version:**

Anicet Le Pors, Françoise Milewski, Comité de Pilotage Pour L'Égal Accès Des Femmes. Vouloir l'égalité : troisième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques. [Rapport de recherche] La Documentation française. 2005. hal-03613426

HAL Id: hal-03613426
https://sciencespo.hal.science/hal-03613426

Submitted on 18 Mar 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Vouloir l'égalité

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

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

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

Le troisième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques est le résultat d'un travail collectif de l'ensemble des membres du Comité, coordonné par :

Anicet LE PORS
et Françoise MILEWSKI

Ont contribué à sa rédaction :
Claudie BAUDINO
Sandrine DAUPHIN
Danièle FOURDAN
Geneviève HATET-NAJAR
Claudine HERMANN
Annie JUNTER
Dominique LACAMBRE
Roger MARTINEZ
Françoise PICQ
Sylvie QUIBLIER
Françoise VOUILLOT

Sommaire

Membres du Comité de pilotage 7

Introduction 9

Première partie
Comparaisons européennes 11

Entre incitation et injonction : les mesures d'égalité entre les femmes et les hommes dans les fonctions publiques européennes 14

Les convergences entre États sur les mesures d'égalité entre les femmes et les hommes dans les fonctions publiques 16

Des divergences d'approches sur la question des actions positives et les sanctions en cas de discrimination 19

L'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique européenne 23

Deuxième partie
La situation des femmes est mieux connue, mais toujours défavorable 27

L'extension du champ des statistiques 29

Progression sensible dans les assemblées locales, limitée pour les élections nationales 33

Une amélioration lente dans la fonction publique de l'État 37

Une part faible et stagnante dans les directions de juridictions 39

Une très lente entrée dans les commandements militaires 41

Une part peu importante dans les emplois dirigeants de l'enseignement supérieur et de la recherche 42

Une faible représentation dans les plus hauts emplois de la fonction publique territoriale. 43

Une place limitée dans les plus hauts emplois de la fonction publique hospitalière 45

Les tableaux de bord de l'accès des femmes aux emplois supérieurs des six fonctions publiques . 46

Annexe à la deuxième partie : Les femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche publique . . 59

Troisième partie
Les plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État **77**
Présentation et évaluation des plans **79**
Les expériences originales de quatre ministères **95**

Quatrième partie
Le bilan de la politique publique et du Comité de pilotage **117**
L'action publique pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques **119**
Le Comité de pilotage **121**

Annexes **133**

Annexe 1
Composition du Comité de pilotage **135**

Annexe 2
Arrêté du 10 novembre 2000 portant création du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques . **137**

Annexe 3
Loi nº 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite loi Génisson) **139**

Annexe 4
Décret nº 2002-766 du 3 mai 2002 relatif aux modalités de désignation, par l'administration, dans la fonction publique de l'État des membres des jurys et des comités de sélection et de ses représentants au sein des organismes consultatifs **143**

Annexe 5
Statistiques relatives à la place des femmes dans le champ politique **147**

Annexe 6
Statistiques relatives à la place des femmes dans les fonctions publiques . . **153**

Annexe 7
Enquête qualitative sur la dénomination des femmes occupant des emplois supérieurs dans les fonctions publiques **165**

Membres du Comité de pilotage

Anicet LE PORS, président
Françoise MILEWSKI, rapporteure générale
Éliane CHEMLA
Claire CORNET
Françoise CYROT-LACKMANN
Danièle FOURDAN
Claudine HERMANN
Jean-Pierre JOURDAIN
Annie JUNTER
Dominique LACAMBRE
Yves MORAUD
Françoise PICQ
Roxane SILBERMAN
Françoise VOUILLOT
Annette WIEVIORKA

Invitées :
Claudie BAUDINO
Sandrine DAUPHIN
Geneviève HATET-NAJAR
Sylvie QUIBLIER

Le Comité a bénéficié du soutien actif de la DGAFP, et en particulier de la participation à ses travaux de :
– **Roger MARTINEZ,** bureau FP/9, statistiques, études et évaluations
– **Philippe GIBON,** bureau FP/3, statut général

Le secrétariat a été assuré par **Luthy LU THI**

Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques
66, rue de Bellechasse, 75700 Paris
Mél : comite.pilotage-fh@fp.pm.gouv.fr
Site Internet : http://www.fonction-publique.gouv.fr

Introduction

Le Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques arrive au terme de son mandat, dans sa composition actuelle ; ses membres avaient été nommés pour une durée de cinq ans. Le Comité avait été créé le 10 novembre 2000, et placé auprès du ministre chargé de la Fonction publique pour :
– recueillir les données existantes concernant la formation, le recrutement et l'avancement lors de l'accès des femmes à la fonction publique ou lors du déroulement de leur carrière ;
– rechercher l'ensemble des causes de discriminations préjudiciables aux femmes dans l'accès aux emplois supérieurs des fonctions publiques ;
– faire des recommandations pour remédier aux inégalités constatées ;
– évaluer les effets des mesures prises selon la méthodologie et avec le soutien du Conseil national d'évaluation ;
– assurer le suivi de la mise en œuvre de ses recommandations et des expérimentations engagées dans ce cadre et diffuser leurs résultats.

Durant ses cinq années d'existence, il a œuvré pour faire progresser la réflexion sur les causes des discriminations, analyser leurs manifestations concrètes, construire les outils pour suivre l'évolution de l'accès des femmes aux emplois supérieurs, et par là pouvoir tirer le bilan des politiques publiques et formuler des propositions pour faire progresser la place des femmes dans les fonctions d'encadrement.

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

Le deuxième rapport annuel, *Promouvoir la logique paritaire*, publié en juillet 2003, a entrepris le constat de la très lente progression des femmes dans la haute fonction publique, par la mise au point d'outils statistiques dans la fonction publique de l'État, première étape vers une

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

Ce troisième et dernier rapport, *Vouloir l'égalité*, concrétise et finalise les mandats donnés au Comité de pilotage. Sa première partie analyse les mesures en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les fonctions publiques européennes ; les convergences et les divergences sont décrites quant aux principes à l'œuvre, aux mesures prises, à leur suivi et aux sanctions en cas de discrimination ; cet éclairage par des expériences étrangères permet de mieux situer la situation française et les politiques publiques menées.

La deuxième partie du rapport fait le constat, de façon exhaustive, de la place des femmes dans les emplois supérieurs, par l'extension du champ des statistiques à l'ensemble des fonctions publiques, c'est-à-dire non seulement celle de l'État, déjà entreprise, mais aussi à la fonction publique territoriale, hospitalière, aux juridictions, aux commandements militaires, et au secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche. L'harmonisation des tableaux de bord dans ces six champs des fonctions publiques permet de rendre compte de la situation effective des femmes et surtout de pouvoir, à terme, en mesurer l'évolution. Or il n'y a d'autre preuve de l'efficacité des politiques d'égalité que la mesure régulière et systématique des progrès et des reculs. La construction d'indicateurs permettant de les évaluer est une démarche que le Comité a donc considérée comme essentielle.

L'analyse des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur, mis en place dans la fonction publique de l'État selon les circulaires de 2000 et de 2004, fait l'objet de la troisième partie du rapport. Il s'agit de présenter les treize plans adoptés, leurs champs d'application, les objectifs tracés, les moyens adoptés alors que certains d'entre eux sont arrivés à échéance. L'objectif a été de tirer les enseignements de cette démarche, afin de fonder des recommandations pour leur renouvellement. Quatre expériences ministérielles ont été mises en exergue afin d'illustrer les problèmes concrets auxquels les administrations sont confrontées.

Enfin, la politique publique, dont les modalités avaient déjà été analysées en détail dans le deuxième rapport, est rappelée dans la quatrième partie de ce troisième rapport. En particulier, les travaux du Comité de pilotage sont synthétisés et évalués. Dans quelle mesure les missions qui lui avaient été confiées ont-elles été assurées ? Quelles sont les propositions qu'au terme de son mandat, il peut formuler au ministre de la Fonction publique ?

Première partie

Comparaisons européennes

Dans son deuxième rapport, le Comité de pilotage avait souligné l'influence directe du droit communautaire de l'égalité entre les femmes et les hommes sur la promotion d'une logique paritaire au sein des fonctions publiques françaises. La montée en puissance du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les traités successifs, l'adoption de nouvelles directives incorporant les avancées de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes forment un *corpus* juridique utile à l'éradication des inégalités entre les femmes et les hommes dans les secteurs privé et public.

Conformément aux principes du droit communautaire, les quinze États, membres constitutifs de l'Union européenne avant l'élargissement, ont incorporé et retranscrit dans leurs législations nationales ces bases d'un droit fondamental à l'égalité entre les femmes et les hommes, auxquelles les nouveaux entrants et les pays candidats à l'élargissement vont devoir se conformer. Le Comité a souhaité dans son troisième rapport faire le point sur le degré de pénétration dans les fonctions publiques des Quinze de cet ensemble de règles communes.

L'adoption d'une perspective comparative n'est pas chose facile en raison de l'hétérogénéité des règles de recrutement et des modes d'organisation des différentes administrations des États, d'une part, et de l'absence de compétence juridique de l'Union européenne pour harmoniser les fonctions publiques, d'autre part. En effet, les conditions d'accès, de carrière et de structuration des emplois publics relèvent de la compétence des États et justifient une ouverture encadrée du principe de la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union.

Pour autant, la dimension fondamentale du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, l'étendue du champ d'application des directives sur l'égalité de traitement et la recherche de l'égalité substantielle qui traverse le droit communautaire ont transcendé cet obstacle et favorisé l'émergence d'une approche commune des fonctions publiques, notamment sur la question des places respectives des femmes et des hommes.

En 1999, Anne-Marie Colmou dans son rapport sur l'encadrement supérieur de la fonction publique faisait état d'un certain retard de la France sur ses voisins européens [1]. La France, disait-elle, « ne s'est pas

(1) Anne-Marie Colmou, *L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes*, La Documentation française, « Collection des rapports officiels », p. 39, 1999.

donnée de politique globale pour l'égalité dans la fonction publique alors que d'autres pays européens qui connaissent un problème similaire ont pris des mesures pour assurer, dans les fonctions d'encadrement supérieur, une représentation identique d'hommes et de femmes de même niveau de qualification ». La transparence statistique, l'institutionnalisation de viviers de candidatures féminines, la gestion des carrières des femmes, les mesures préférentielles pour le recrutement et la promotion, les mesures de lutte contre les discriminations, l'application du *mainstreaming* lui semblaient moins avancées en France que dans les autres États et particulièrement les Pays-Bas, la Belgique, l'Italie, la Suède, et dans certains Länder allemands.

Ces écarts ont-ils été comblés ? Quels sont aujourd'hui les rapprochements effectués entre les fonctions publiques dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes ? Quels sont les sujets sur lesquels persistent des approches différentes ?

Entre incitation et injonction : les mesures d'égalité entre les femmes et les hommes dans les fonctions publiques européennes [2]

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe du droit communautaire depuis le traité de Rome de 1957, dans lequel il figurait à l'article 119, sous la forme de l'obligation pour les États membres de respecter l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de même valeur.

Ce principe a été complété dans les années 1970 par une série de directives, dont la directive 76/207/CEE sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et les conditions de travail qui est applicable dans tous les secteurs et branches professionnels et par voie de conséquence dans la fonction publique [3].

Cette directive autorisait tous les États à prendre des mesures pour promouvoir l'emploi des femmes y compris en adoptant des réglementations susceptibles de compenser les inégalités de fait liées à l'exercice des responsabilités familiales par les femmes et aux inégalités socio-économiques qui affectaient leur chance d'accès à l'emploi dans des conditions

(2) Source : *Système de recrutement et d'égalité des chances*, Parlement européen, direction générale des Études, série « Droits des femmes », novembre 2000, Femmes 110 FR, auteur Isaac Gonzàles.
(3) La Commission a élaboré un projet de refonte visant à clarifier le principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi et de travail qui fusionne les cinq directives existantes dans un texte unique, proposition de directive du Parlement et du Conseil 2004/0084/COD.

égales. Ces mesures temporaires de rattrapage, qualifiées d'actions positives, ont suscité une importante jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes sur le principe de leur légitimité et les limites de leur faisabilité. Les juridictions françaises ont peu participé à la production de ce contentieux. Le principe des actions positives faisait l'objet de fortes résistances et le recours au droit communautaire devant les juridictions nationales françaises ne constituait pas une pratique courante.

Un ensemble d'arrêts de la Cour de justice des Communautés européennes a consacré et précisé les conditions du recours aux actions positives : *Kalanke* (17 octobre 1995), *Marschall* (11 novembre 1997), *Abrahamsson* (6 juillet 2000). Ces arrêts expriment l'admission du principe des actions positives pour établir un lien entre l'égalité formelle et réelle, compenser les anciens préjudices subis par les femmes et prévenir les discriminations, tout en les encadrant par un certain nombre de conditions destinées à garantir la plus grande objectivité et le respect de l'égalité des compétences.

Cette jurisprudence a été consacrée par le traité d'Amsterdam (1997) et introduite dans un article 141 (119 actualisé) au terme duquel :

Paragraphe 4 : « *Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle* ».

Une nouvelle directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail a été adoptée le 23 septembre 2002 : « *Les États membres tiennent activement compte de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des dispositions législatives, réglementaires et administratives, ainsi que des politiques et activités qui visent l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle et les conditions de travail* » (article 1er, paragraphe 1 bis).

Cet article additionnel est une concrétisation de l'obligation pour les institutions et les États membres d'instaurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines d'intervention. Cette approche intégrée, dite *gender mainstreaming*, est définie par le traité aux articles 2, 3, 13, 137 et 141 et comporte la définition d'une obligation d'être, d'agir et de décider en ayant conscience de la mission d'instaurer l'égalité des chances.

La directive prévoit également dans son article 2 paragraphe 6 : « *Les États membres peuvent prévoir, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination lorsque en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent,*

une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée ».

Le traité et la directive ne créent pas une obligation pour les États de mettre en œuvre des actions positives, mais ils instaurent l'admissibilité de ces mesures : « *Les États membres peuvent maintenir ou adopter des mesures au sens de l'article 141, paragraphe 4, du traité pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femme*s ».

La formulation du paragraphe 4 de l'article 141 souligne deux aspects significatifs de la politique communautaire en matière d'égalité des chances : elle vise à établir la justice sociale, à assurer une certaine compensation et prévenir les inégalités.

La directive prévoit aussi la création par les États membres d'organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discriminations fondées sur le sexe. Les États sont également invités à favoriser le dialogue social entre les partenaires sociaux sur l'égalité de traitement et à adopter s'ils le souhaitent des mesures plus favorables et prévoir des programmes spéciaux.

Les États membres, en vertu de ces dispositions communautaires, sont tantôt obligés de prendre des mesures pour établir et garantir l'égal accès à la fonction publique, indépendamment du sexe, et tantôt incités à promouvoir un meilleur équilibre entre les sexes en matière d'emploi, en particulier « *en encourageant les candidatures féminines, le recrutement et la promotion des femmes dans les secteurs et professions ainsi qu'au niveau où elles sont sous-représentées* ».

Les convergences entre États sur les mesures d'égalité entre les femmes et les hommes dans les fonctions publiques

Dans tous les États membres, le principe de l'égalité des droits entre les femmes et hommes au sein de la fonction publique a été retranscrit sous une forme ou une autre. En Belgique, en Allemagne, en Grèce, en Espagne, en France, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas, au Portugal et en Suède, le principe est introduit dans la constitution et il est parfois complété par des lois spécifiques (Danemark, Allemagne, Espagne, France, Autriche) ou des décrets (Belgique, Italie, Portugal) qui établissent l'égalité des chances au niveau de l'accès à l'emploi et l'égalité de traitement quant aux conditions de travail et de rémunération dans la fonction publique.

Au-delà des transpositions des principes, les États ont adopté des politiques publiques d'égalité qui s'inspirent du *mainstreaming* et comportent : la nomination de personnes et/ou de structures ayant en charge l'égalité, des programmes spéciaux relatifs à la transparence statistique, et la mise en œuvre de mesures planifiées, assorties d'objectifs plus ou moins contraignants.

Des responsables de l'égalité des chances

La directive 2002/73/CE a inséré un nouvel article à la directive 76/207/CEE dans les termes suivants : « *Les États membres désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe et prennent les dispositions nécessaires. Ces organismes peuvent faire partie d'organes chargés de défendre à l'échelon national les droits de l'homme ou de protéger les droits des personnes. Les États membres veillent à ce que ces organismes aient pour compétence :*
a) d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante concernant les discriminations ;
b) de procéder à des études indépendantes concernant les discriminations ;
c) de publier des rapports indépendants et de formuler des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations ».

Tous les États membres ont un ministère, département ou service chargé de l'égalité des chances au sein du gouvernement. Certains États ont un service ou organisme spécialisé, comme c'est le cas de l'Espagne (Institut de la femme au sein du ministère du Travail), de la France (Service des droits des femmes et de l'égalité auprès du ministère autonome de la Parité et de l'Égalité professionnelle jusqu'en juin 2005, puis du ministère délégué à la Cohésion sociale et à la Parité) ou de la Belgique (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes). L'Irlande et le Royaume-Uni possèdent une unité de l'égalité des chances au sein du département chargé de la fonction publique. Aux Pays-Bas et en Grèce une unité ou service existe dans chacun des ministères.

Des commissions ou comités spéciaux nationaux ayant pour mission de promouvoir l'égalité des chances ont été instaurés en Belgique, Italie, au Luxembourg, au Portugal, en Autriche, en Finlande, au Royaume-Uni, au Danemark**,** en Suède et aux Pays-Bas**.** En Grèce et au Luxembourg, un comité interministériel de l'égalité a été créé au niveau central. En Autriche, une unité de coordination pour l'intégration des questions de genre (*gender mainstreaming*) a été récemment créée au sein du ministère des Affaires économiques et de l'Emploi. Le Comité de pilotage français pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, instauré auprès du ministère de la Fonction publique, peut être classé parmi ces organes consultatifs.

En Suède et en Finlande, une autorité indépendante (médiateur de l'égalité) a été créée avec des tâches et des compétences variées.

En Allemagne, en Italie, au Portugal, au Royaume-Uni, au Danemark, en Autriche, il existe des responsables ou des conseillers ou des conseillères de l'égalité des chances ou, parfois, en fonction du nombre des employés, des comités au sein des départements. Les responsables de l'égalité des chances sont élus par le personnel ou nommés au sein des départements ou agences de petite taille où il y a une ou un seul responsable. Leurs tâches comprennent la coopération avec les autorités en vue de mettre au point des mesures destinées à promouvoir l'égalité des chances et à accroître les effectifs du sexe sous-représenté.

Des programmes spéciaux

Une nouvelle disposition a été introduite dans l'article 2 de la directive 76/207/CEE par la directive 2002/73/CE dans les termes suivants : « *les États membres communiquent à la Commission, tous les quatre ans, le texte des dispositions législatives, réglementaires et administratives constituant des mesures adoptées en application de l'article 141, paragraphe 4, du Traité, ainsi que des rapports sur ces mesures et leur mise en œuvre. Sur la base de ces informations, la Commission adopte et publie, tous les quatre ans, un rapport établissant une évaluation comparative de ces mesures à la lumière de la déclaration n° 28 annexée à l'Acte final du traité d'Amsterdam* ».

Tous les États membres ont lancé des programmes spéciaux pour promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes au sein de la fonction publique. Ces programmes ont généralement une double tâche : d'une part, établir des rapports sur la situation réelle à certaines périodes ; d'autre part, élaborer un plan pour assurer la mise en œuvre de l'égalité et promouvoir l'équilibre entre les sexes.

L'Espagne, l'Allemagne et le Portugal ont adopté des plans généraux sur l'égalité des chances applicables tant au secteur public que privé. Des plans spéciaux pour l'ensemble de la fonction publique ont été mis en œuvre en Belgique, en Irlande, en France et au Royaume-Uni.

En Belgique, en Allemagne, en France, en Irlande, aux Pays-Bas, au Portugal, en Grèce et en Autriche, la loi prévoit que chaque ministère ou département a l'obligation de dresser des plans ou programmes annuels ou pluriannuels sur la mise en œuvre de leur politique d'égalité des chances.

En Italie, au Danemark, en Suède et en Finlande, toutes les entités publiques (et privées) qui ont entre 10 ou 100 employés selon l'État, sont obligées d'adopter des plans d'action en faveur de l'égalité ou sur la situation des effectifs masculins et féminins.

Des divergences d'approches sur la question des actions positives et les sanctions en cas de discrimination

Un principe plus ou moins admis

La directive 2002/73/CE a introduit un nouvel article à la directive 76/207/CEE qui oblige les États membres à communiquer à la Commission européenne, tous les quatre ans, les dispositions juridiques contenant les mesures adoptées en application de l'article 141.4 du Traité (actions positives).

Jusqu'à présent, les quinze États membres ont adopté, ou possèdent une législation permettant d'adopter, une politique d'actions positives en faveur du sexe sous-représenté au sein de la fonction publique centrale ou de l'État. Toutefois, l'application effective de ces dispositifs varie d'un État à l'autre en fonction du statut des actions positives dans le droit national et de l'accueil qui leur est réservé par les opinions nationales.

En Belgique (AR du 20 juillet 1990), en Allemagne (loi en cours de modification), en Italie, au Portugal, en Suède, en Finlande, au Royaume-Uni et en Autriche, cette politique d'actions positives bénéficie d'un cadre légal assez contraignant.

Ainsi, en Autriche et en Finlande, un devoir de promotion des femmes est explicitement inséré dans le texte de la loi. La loi autrichienne considère qu'il y a sous-représentation des femmes dans les emplois de cadres de la fonction publique quand le nombre de femmes dans une catégorie, fonction ou groupe de salaire est inférieur à 40 % des postes. La Commission fédérale pour l'égalité de traitement peut être saisie en cas d'infraction à la règle pour établir l'existence d'une éventuelle discrimination.

En Finlande, la loi prévoit que « *de façon à promouvoir l'égalité dans la vie professionnelle l'employeur sera tenu, considération faite des ressources disponibles et de tout autre facteur approprié, de faire en sorte que les hommes et les femmes présentent leur candidature pour les postes vacants et d'assurer un recrutement équitable des femmes et des hommes pour les différents postes et de leur offrir des opportunités de carrière identique* ». Un ambitieux programme de formation scolaire et professionnelle est destiné à favoriser l'application de cette règle. Des points supplémentaires sont attribués pour accéder à des formations quand la proportion de candidats du même sexe est inférieure à 30 % pour faciliter l'accès des jeunes à des emplois non traditionnels.

En Allemagne, la loi invite expressément les femmes à postuler. La nouvelle loi en cours d'adoption renforcera les obligations dans la fonction publique et les femmes auront la préférence en matière de formation, d'emploi et de promotion à mérites et qualifications égales, et pour autant qu'un candidat masculin ne fasse pas valoir des facteurs personnels qui emportent la décision en sa faveur (règle dite des quotas souples).

La Suède donne souvent la priorité aux femmes dans le recrutement, lorsque leurs qualifications et mérites s'avèrent égaux à ceux des candidats masculins ; mais l'employeur doit être capable de justifier cette exception au principe d'égalité de traitement par la nécessité d'engager une action positive et les dispositions correspondantes doivent avoir été antérieurement inscrites dans les plans annuels sur l'égalité des chances.

En Irlande et aux Pays-Bas, la loi sur l'égalité est élaborée de manière à comprendre les deux sexes (action positive facultative). C'est donc l'employeur public qui a le pouvoir discrétionnaire de conduire une politique d'actions positives et de fixer les effectifs féminins de son ministère ou département. Les Pays-Bas ont mis en place, en juin 2004, une commission qui est chargée de surveiller le respect de l'égalité hommes/femmes dans les mesures prises par les pouvoirs publics et dans la conception générale de la politique administrative. Chaque politique conçue par le gouvernement néerlandais est testée en regard de sa « *validité en émancipation* ». Ces mesures visent à décliner l'approche intégrée dite *gender mainstreaming*.

En Italie et en Espagne, le plan d'égalité comprend des initiatives spécialisées en vue d'encourager les femmes à entreprendre des études universitaires ou à suivre un apprentissage afin d'élever le niveau d'éducation de la population féminine. Les lois de ces pays prévoient l'adoption d'actions positives « *afin d'éliminer les obstacles qui empêchent la réalisation effective de l'égalité des chances* ».

En France**,** au Portugal, au Royaume-Uni, en Belgique et en Grèce**,** des actions ont aussi été adoptées pour réduire la sous-représentation des femmes, surtout dans les grades supérieurs de l'administration, mais ces actions ne font pas l'objet de dispositions contraignantes. L'administration est invitée à lutter contre la sous-représentation et à assurer une représentation équilibrée.

La Belgique et le Royaume-Uni ont adopté des codes de bonnes pratiques en matière d'actions positives. Le guide recommande aux employeurs de se poser quatre questions lors des recrutements : les moyens et les méthodes utilisés pour l'annonce des postes sont-ils les plus appropriés ? Les exigences requises pour le poste peuvent-elles discriminer indirectement les femmes ? Les critères de sélection du personnel sont-ils uniformes ? Le processus de sélection est-il suffisamment ouvert et transparent ?

Le débat sur les quotas en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

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

En Italie, un quota d'au moins un tiers est réservé aux femmes dans les jurys et comités de sélection. En Grèce, la loi a introduit l'obligation de recruter dans chaque département ou service de l'administration un nombre de personnes de chaque sexe égal au moins à un tiers du personnel déjà existant.

En Autriche, un recrutement favorisé est prévu pour les candidates féminines ayant la même qualification que les candidats masculins jusqu'à ce que leur pourcentage atteigne 40 % des postes. En Finlande, une représentation de 40 % au minimum d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs et de décision de l'administration publique est exigée par la loi.

Au Royaume-Uni, l'introduction de quotas minimaux est considérée comme illégale en raison de l'effet discriminatoire qu'ils pourraient entraîner pour les hommes. Aux Pays-Bas, la loi ne prévoit pas un certain quota de fonctionnaires féminins, mais l'employeur public a le pouvoir discrétionnaire de fixer les effectifs féminins de son ministère ou département.

En Allemagne, en Belgique, en Espagne, en France, en Irlande, au Luxembourg et au Portugal, le gouvernement central a refusé l'introduction de quotas au sein de leurs ministères ou départements. En France, le terme de quota en faveur des femmes est tabou, mais le décret nº 2002-766 du 3 mai 2002 prévoit une représentation minimale d'un tiers de personnes du sexe sous-représenté dans la représentation administrative des jurys de concours et des organismes paritaires.

Selon les informations reçues de la Suède et du Danemark, il est difficile de se prononcer sur l'existence ou non de quotas en faveur des femmes dans l'administration centrale. Néanmoins, au Danemark les recrutements actifs sont très populaires au sein des entreprises privées et publiques. Il s'agit de mesures qui visent à encourager une composition équilibrée entre les membres féminins et masculins du personnel.

Des procédures de compensation en cas de litiges

La directive 2002/73/CE a modifié la directive 76/207/CEE afin d'introduire des procédures judiciaires et/ou administratives ou des procédures de conciliation pour permettre à toutes les personnes qui s'estiment lésées par l'inapplication à leur égard du principe de l'égalité de traitement, d'y avoir accès. Cette directive a aussi introduit un nouveau mécanisme pour indemniser ou réparer la personne victime d'une discrimination. Ce mécanisme doit être dissuasif et proportionné par rapport au dommage suivi. La compensation ou la réparation ne peuvent être *a priori* limitées par un plafond maximal, sauf dans le cas où l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur suite à une discrimination est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi. Les sanctions, qui peuvent comprendre le versement d'indemnités à la victime, doivent être effectives, proportionnelles et dissuasives. Avant le 5 octobre 2005, les États membres

doivent adopter les dispositions juridiques nécessaires pour se conformer à cette disposition et les communiquer à la Commission européenne.

En Belgique, en Allemagne, en Irlande, en Suède, en Finlande, au Danemark et en Autriche, la candidate ou le candidat qui s'estime lésé lors d'une procédure de recrutement en raison d'une discrimination fondée sur le sexe, a le droit d'intenter une action en réparation (indemnités) ou en annulation pour les dommages subis, mais il n'a pas le droit d'exiger d'être engagé.

Au Luxembourg, au Danemark, en Suède, en Finlande et en Italie, des amendes ou des astreintes sont prévues contre les employeurs qui diffusent ou publient des offres d'emplois non conformes, ou contraires à la législation sur l'égalité. Au Royaume-Uni, les départements et les agences ont des procédures pour le traitement des plaintes et doivent les faire connaître à l'ensemble du personnel.

Un droit de recours administratif ou juridictionnel existe aussi dans la plupart des États membres contre une décision de recrutement fondée sur le sexe. En Belgique et au Portugal, l'affaire peut être portée devant un médiateur.

Des commissions spéciales indépendantes chargées des litiges d'égalité ont été instaurées en Belgique, aux Pays-Bas, en Finlande et en Suède. En Belgique, une Commission a été créée au sein du ministère de la Fonction publique. Aux Pays-Bas, la plainte est jugée par le Comité général pour l'égalité de traitement. En Suède et en Finlande, la Commission pour l'égalité des chances peut, sur demande du médiateur à l'égalité, enjoindre à un employeur de prendre des mesures actives en faveur de l'égalité et assortir cette injonction d'une amende.

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

L'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique européenne

Les institutions européennes (Commission, Conseil, Parlement, Comité des régions, Conseil économique et social) mènent une politique d'égalité interne destinée à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les recrutements des fonctionnaires et à lutter contre la sous-représentation des femmes aux emplois supérieurs. La domination numérique des hommes dans les catégories supérieures et celle des femmes dans les catégories inférieures est aussi la réalité dans la fonction publique européenne. Conformément à la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les politiques de l'Union européenne, les institutions communautaires, en leur qualité d'employeur, ont adopté des mesures internes relatives à l'égalité au sein de leur personnel. Le règlement 781/98/CE du Conseil du 7 avril 1998 modifiant le statut des fonctionnaires des Communautés européennes a introduit le principe du respect de l'égalité des chances lors de la sélection des fonctionnaires et au cours du déroulement de leur carrière. Il a préconisé le respect d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des institutions communautaires et l'instauration d'un comité chargé de promouvoir et de contrôler l'application du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Un rapport est régulièrement remis au Parlement et au Conseil sur l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des institutions. Chaque institution a mis en place un Comité pour l'égalité des chances (COPEC), a défini des programmes spéciaux en faveur de l'égalité et introduit des actions positives.

Les Comités pour l'égalité des chances (COPEC)

Créés en 1997 auprès de la Commission européenne, en 1987 auprès du secrétariat général du Parlement européen, en 1992 auprès du secrétariat du Conseil de l'Union européenne, en 1997 auprès du Comité des régions, en 1994 auprès de la Banque européenne d'investissement, les COPEC sont des structures paritaires qui ont pour rôle de veiller à la mise en œuvre de la politique d'égalité des chances au sein des personnels des institutions européennes. Ces comités sont consultés sur les programmes d'action élaborés par les administrations. Ils peuvent faire des propositions d'action en matière d'égalité des chances, notamment dans les domaines du recrutement et des carrières.

Ces Comités sont composés de titulaires et suppléants désignés par l'administration et par les comités du personnel. Les actions des COPEC portent de façon générale sur l'analyse des données relatives à la situation des femmes au sein des personnels des institutions. Ils veillent au respect de l'égalité dans les recrutements essentiellement dans les secteurs où les femmes sont sous-représentées. Ils peuvent décider de préférences

en faveur des femmes dans les postes de responsabilité. Ils sont garants de la représentation équitable dans les jurys et comités. Ils ont un rôle très actif dans l'adoption de programmes spéciaux en faveur de l'égalité. Il existe des réunions annuelles inter-COPEC et chaque COPEC fait un rapport au responsable de l'institution concernée.

Les programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances

Des programmes spéciaux d'une durée de quatre à cinq ans sont en vigueur depuis la fin des années 1980 et le début des années 1990 auprès des institutions. Les premiers programmes ont porté sur l'identification des domaines dans lesquels les actions positives s'avéraient nécessaires. Aujourd'hui, en conformité avec la politique communautaire, ils sont centrés sur l'intégration de l'égalité des chances dans l'ensemble des politiques des personnels, en tentant d'agir sur les systèmes de recrutement, de formation, de promotion, etc. Des fonctionnaires placés au niveau de l'encadrement sont chargés de l'animation et du suivi de ces programmes, sur lesquels les COPEC sont régulièrement consultés.

Dans ses programmes, la Commission a introduit dès 1999, le principe de la priorité à la candidature féminine à mérite égal dans le processus de nomination aux emplois supérieurs. Ce principe n'a pas été appliqué systématiquement, mais il lui a permis de doubler la part des femmes dans les emplois de catégorie supérieure. Le secrétariat général du Parlement européen a également adopté en 1999 la règle de la préférence au sexe sous-représenté en cas d'égalité des mérites. En février 1998, le secrétariat général du Conseil de l'Union européenne a également adopté la règle selon laquelle « à égalité de mérites, la préférence est donnée aux femmes pour les grades où elles sont déficitaires ».

D'autres mesures concernent les procédures de sélection et les concours et portent sur l'intensification des mesures d'information et de communication, en ciblant les femmes et en faisant référence systématiquement à la politique d'égalité des chances. Des actions sont engagées sur la révision des épreuves des concours pour en écarter les dimensions discriminatoires. Les membres des jurys sont formés pour être sensibilisés aux exigences du principe d'égalité. Des dérogations aux règles de limite d'âge pour les personnes ayant pris soin de leurs enfants ont été introduites pour l'accès aux concours externes.

Des actions positives aux quotas en faveur des femmes ?

D'un programme d'action à l'autre, les institutions communautaires constatent que les progrès dans l'accès des femmes dans les catégories supérieures sont lents. Le rapport effectué en février 2000 par la direction générale du personnel du Parlement européen indique que le nombre de femmes recrutées est de 37,5 % et que « *compte tenu des*

départs, tant que ce taux restera sous la barre des 50 %, l'écart continuera d'augmenter [4] ». Face à la lenteur de ces progrès, les institutions avec l'avis favorable des COPEC ont adopté des objectifs chiffrés :
– recruter des femmes pour arriver à 20 % en 2005 en A+, 20 % dans les postes intermédiaires et 50 % dans postes d'administrateurs adjoints ;
– recruter plus de 50 % de femmes en catégorie A pour le Conseil et de 25 à 50 % dans les grades intermédiaires.

Les institutions européennes n'ont pas introduit explicitement de quotas en faveur des femmes, mais la fixation d'objectifs chiffrés à atteindre dans un laps de temps déterminé, assortie à la préférence affichée pour les candidatures féminines à mérites égaux, donne aux actions positives une dimension très volontariste. Néanmoins, aucune sanction ne semble prévue en cas de non respect des objectifs fixés. Seul un renforcement des objectifs et des moyens est alors programmé.

Le volontarisme dont témoignent les institutions communautaires en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en leur sein est en cohérence avec la législation communautaire de l'égalité. Il est supérieur à celui pratiqué dans les fonctions publiques françaises, en particulier sur la reconnaissance d'une préférence en faveur des femmes à mérites égaux. Cette piste mériterait d'être explorée dans l'accès et les déroulements de carrières des femmes au sein des fonctions publiques françaises, dans la mesure où le déséquilibre entre les performances scolaires des filles et leur sous-représentation dans les emplois supérieurs est aujourd'hui statistiquement établi.

(4) *op. cit.*, p. 4.

Deuxième partie

La situation des femmes est mieux connue, mais toujours défavorable

Fin 2003, les femmes représentent 58 % des emplois des trois fonctions publiques, mais seulement 12,1 % des 7 757 emplois supérieurs. La faible proportion de femmes parmi les dirigeants s'observe dans tous les secteurs de la fonction publique, et est mise en évidence par l'extension de l'investigation statistique réalisée pour ce rapport.

Dans les administrations civiles de l'État, pour lesquelles on dispose de données comparables depuis plusieurs années, la part des femmes dans les emplois dirigeants a faiblement augmenté entre 2000 et 2003, de 12,0 % à 14,2 %. Toutefois, ce léger progrès n'affecte pas les emplois les plus prestigieux à la décision du Gouvernement : 37 femmes directrices d'administration centrale sur 182 en 2000, 26 femmes sur 185 en 2003 ; 7 femmes préfètes sur 116 en 2000, 6 sur 109 en 2003 ; 7 rectrices en 2000 comme en 2003. On observe une progression pour les ambassadeurs qui comptaient 14 femmes sur 167 en 2000 et 21 sur 179 en 2003, mais la proportion en 2003 n'est que de 11,7 %.

Dans les juridictions, la part des femmes atteint 13,5 % en 2003, avec une progression depuis 2000 (12 %) encore plus faible que celle des administrations civiles de l'État.

L'établissement d'un cadre harmonisé permet de quantifier la place des femmes dans l'encadrement dirigeant d'autres branches de la fonction publique : 17,5 % dans la fonction publique hospitalière (hors personnel médical), 15,6 % dans la fonction publique territoriale, 7,3 % pour l'enseignement supérieur et la recherche, 1,1 % dans la fonction publique militaire.

Ainsi, l'ensemble de la fonction publique de l'État comprend 10,3 % de femmes dans ses emplois supérieurs et l'ensemble des trois fonctions publiques 12,1 %.

Dans tous les secteurs de la fonction publique, la part des femmes dans l'emploi total est importante, mais elle décroît dans la quasi-totalité des cas au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie pour être très minoritaire dans les emplois supérieurs.

L'extension du champ des statistiques

Les deux premiers rapports du Comité de pilotage avaient insisté sur l'amélioration de la connaissance statistique de l'accès des

femmes aux hauts emplois publics. Dès le deuxième rapport, il avait été possible d'adapter l'enquête de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) sur les emplois supérieurs de la fonction publique de l'État et de donner des résultats plus complets. Pour ce troisième rapport, des éléments ont été obtenus auprès d'autres institutions publiques pour constituer les tableaux de bord des différents champs de la fonction publique. Au stade actuel et pour la première fois, il est possible d'analyser l'évolution du 31 décembre 2000 au 31 décembre 2003 pour les emplois dirigeants des administrations de l'État et des juridictions, et la situation au 31 décembre 2003 pour les emplois dirigeants des institutions militaires, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

L'extension du dispositif d'enquêtes aux autres champs de la fonction publique

En 2004, l'enquête sur les emplois de direction et d'inspection de la fonction publique de l'État a été éclatée en deux enquêtes, l'une sur les emplois dirigeants des administrations de l'État, l'autre sur les emplois dirigeants des juridictions réservées aux deux ministères concernés (ministère de la Justice et ministère de l'Économie et des Finances). L'enquête sur les emplois dirigeants des administrations de l'État a été enrichie d'une interrogation sur les dirigeants des établissements d'enseignement supérieur et des établissements publics de recherche, auprès du ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche, ainsi que des autres ministères concernés. Ces données sont connues pour la fin 2003, et, pour cette date, d'autres institutions publiques, ont constitué, à la demande et sur les indications de la DGAFP, des tableaux de bord harmonisés.

Le bureau des effectifs de la direction de la fonction militaire et du personnel civil du ministère de la Défense a établi le tableau de bord des emplois dirigeants militaires. L'Observatoire de la fonction publique territoriale du Centre national de la fonction publique territoriale a recueilli et synthétisé les éléments pour les emplois correspondants. Le bureau des personnels de direction de la fonction publique hospitalière, de la direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins au ministère de la Santé, de la Famille et des Personnes handicapées, a établi une contribution pour les emplois de chefs d'établissements hospitaliers.

Le ministère de la Santé n'est pas encore en mesure de donner un tableau de bord sur les dirigeants au sein du personnel médical, mais prévoit de s'associer à la démarche dans le futur.

Dans la fonction publique de l'État persiste une connaissance défectueuse des dirigeants des établissements publics administratifs, inégalement traités selon les ministères. Il n'est donc pas encore possible d'évaluer de façon sûre l'accès à ces emplois.

Pour l'ensemble des emplois, on observe une moindre part des femmes dans les emplois supérieurs relativement aux viviers de ces emplois, c'est-à-dire l'ensemble des agents présentant les conditions d'appartenance aux corps, dans les conditions d'avancement requises permettant d'être nommés à ces emplois. Cet écart, variable selon les emplois, est un indicateur de discrimination au détriment des femmes.

Par ailleurs, les parts des femmes dans les viviers sont généralement inférieures à celles qui sont observées dans les potentiels promouvables, ensemble des agents des corps ayant vocation à pourvoir aux emplois supérieurs au travers les viviers. Cet écart peut traduire une plus difficile progression des femmes dans le début de leur carrière. Des études monographiques devraient être entreprises pour analyser ce phénomène.

Emplois supérieurs, viviers de proximité, potentiels promouvables

Dès sa création, le Comité de pilotage a souhaité obtenir des statistiques sexuées sur l'ensemble des champs de la fonction publique, et se doter d'une méthodologie harmonisée pour appréhender les difficultés des femmes dans l'accès aux emplois supérieurs.

*Les **emplois supérieurs** sont des emplois de responsabilité qui correspondent à un pouvoir de direction ou d'influence dans les champs des administrations publiques.*

Dans le champ des administrations de l'État, on distingue les emplois à la décision du Gouvernement, et les autres emplois supérieurs. Dans le champ des juridictions, on retient les emplois dirigeants. Dans le champ militaire sont recensés les emplois de commandement. Pour l'enseignement supérieur et la recherche sont retenus les emplois de présidents d'université, directeurs d'établissements d'enseignement supérieur, et directeurs d'établissements publics de recherche. Dans la fonction publique territoriale, sont pris en compte les directeurs généraux de collectivités d'une certaine taille. Pour la fonction publique hospitalière, sont ciblés les emplois de chefs d'établissements hospitaliers et les grands emplois fonctionnels.

*Les **viviers de proximité** sont les ensembles de fonctionnaires réunissant les conditions d'ancienneté et de grade requises dans les corps ayant vocation à l'accès aux emplois supérieurs. Ces conditions sont définies par les textes réglementaires organisant l'accès aux différents emplois supérieurs.*

Il convient de noter que certains emplois peuvent être pourvus, dans une certaine proportion, par des personnes extérieures aux viviers ; aucune statistique ne peut être établie sur ces personnes. Le vivier de proximité est la catégorie au sein de laquelle sont choisis la plupart des agents promus dans la catégorie des emplois supérieurs.

Aucun texte ne contraint le Gouvernement dans la nomination des directeurs d'administration centrale, mais, par convention, l'enquête admet que le vivier le plus habituel est constitué par les grands corps, les inspections générales, les chefs de services, les directeurs adjoints et les sous-directeurs.

*Les **potentiels promouvables** sont constitués par les effectifs des corps ayant vocation à accéder aux emplois supérieurs des fonctions publiques. Leur définition est donc purement statutaire, sous entendu qu'une partie des agents de ces corps ne réunit pas les conditions (d'âge, de grade, d'expérience) pour être nommés aux emplois supérieurs et ne font donc pas partie du vivier.*

Ne sont pas pris en compte les autres corps qui permettent l'accès aux corps constitutifs du potentiel promouvable par voie de concours interne ou de promotion.

La part des femmes dans le potentiel promouvable est le plus souvent supérieure à celle du vivier, compte tenu du fait que la part des femmes entrant dans la fonction publique augmente généralement, mais aussi du fait qu'elles avancent moins vite. Les enquêtes mises en place pour ce rapport ne permettent pas de se prononcer de manière objective avec précision sur cette question.

Ces statistiques sont un élément de la connaissance de la situation des femmes au regard de la promotion aux emplois supérieurs, mais ne reflètent pas la qualité des emplois occupés. Certaines ambassades, certaines préfectures sont plus prestigieuses que d'autres et des études ponctuelles plus poussées révéleraient sans doute à cet égard des discriminations aggravées. On trouvera l'ensemble des tableaux de bord à la fin de la présente partie (p. 46 et suivantes) et en annexe 6 des statistiques complémentaires sur la place des femmes dans les fonctions publiques.

Il a semblé utile au Comité de pilotage d'éclairer la situation des femmes dans les fonctions publiques par des données relatives à l'environnement politique : la place des femmes parmi les élus des diverses assemblées délibérantes, au sein du Gouvernement et dans les cabinets ministériels. On peut ainsi constater que dans le champ politique, la situation des femmes a été surtout améliorée par des dispositifs contraignants. On trouvera en annexe 5 un ensemble de statistiques relatives à la place des femmes dans le champ politique.

Progression sensible dans les assemblées locales, limitée pour les élections nationales

Les femmes restent moins nombreuses que les hommes parmi les élus et les chefs d'exécutifs, néanmoins, on peut constater une nette progression dans les assemblées locales grâce à la loi constitutionnelle sur la parité politique et les lois qui en ont fait application.

La loi constitutionnelle du 28 juin 1999 a inscrit dans l'article 3 de la Constitution que la loi devait favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives. La féminisation des candidatures est devenue ainsi une obligation qui incombe aux partis politiques ; ce principe d'égalité en politique permet d'instituer une différenciation juridicisée dans la durée. Dans quelle mesure cette contrainte législative exercée sur les partis a-t-elle contribué à la féminisation de la sphère politique ? Depuis son adoption, la loi du 6 juin 2000 visant à mettre en œuvre la modification constitutionnelle s'est appliquée, au moins une fois, à l'ensemble des élections concernées.

Contenu de la loi du 6 juin 2000, modifiée par la loi du 11 avril 2003

Scrutin de liste

Pour les élections municipales, dans les circonscriptions supérieures à 3 500 habitants, les listes doivent être paritaires par tranche de six noms.

Pour les élections régionales, les élections européennes et la catégorie des élections sénatoriales qui se déroulent à la proportionnelle, la parité est instaurée par un système d'alternance sur les listes.

Scrutin uninominal à deux tours

Le dispositif est seulement prévu pour les élections législatives par l'instauration d'une pénalisation financière portant sur l'écart de pourcentage entre les candidats femmes et hommes présentés. Lorsque cet écart est supérieur à 2 %, une pénalisation égale à la moitié de l'écart est mise en place, qui porte sur la première tranche de l'aide publique, c'est-à-dire sur le financement accordé en fonction du nombre de voix obtenues lors du premier tour.

La contrainte juridique a eu un effet positif pour les assemblées élues après 2000

La loi a globalement atteint son objectif de féminisation des candidatures et d'augmentation significative du pourcentage de femmes dans nombre d'assemblées élues. Les résultats sont particulièrement visibles pour les élections au scrutin de liste. Pour les élections locales où les femmes étaient déjà assez bien représentées, à savoir les municipales et les régionales, le pourcentage de femmes élues a quasiment doublé. Ainsi, le nombre de conseillères municipales est passé du simple au double dans les communes concernées par la loi, soit celles de plus de 3 500 habitants, avec 47,5 % de femmes contre 25, % précédemment. Il en va de même pour les régionales, avec 27,5 % de femmes en 1998 et 47,6 % depuis les dernières élections.

En ce qui concerne les élections européennes où la représentation féminine était déjà importante avec 40,2 % de femmes en 1999 contre 22 % en 1979, les résultats sont évidemment moins spectaculaires. Aux élections de juin 2004, la progression n'a été que de 3,4 points, atteignant 43,6 % de femmes. La France reste dans le peloton de tête des pays ayant le plus de femmes au Parlement européen, même si elle a reculé du troisième au quatrième rang lors de ces dernières élections. La création de huit circonscriptions par la loi du 11 avril 2003 a notamment eu pour conséquence la multiplication des listes et une diminution significative du nombre d'élus par liste ce qui se révèle défavorable aux femmes qui occupent moins souvent que les hommes les têtes de listes.

Au Sénat, la majorité des femmes a été élue grâce à la proportionnelle dans les départements où ce mode de scrutin s'applique. Les résultats auraient pu être meilleurs car, en 2001, les listes dissidentes se sont multipliées et, en 2004, l'application de la proportionnelle a été limitée aux départements élisant 4 sénateurs contre 3 auparavant. Toutefois, la loi, même réduite dans sa portée, a permis de doubler le nombre de femmes au Sénat et de dépasser ainsi le pourcentage de femmes élues à l'Assemblée nationale, avec désormais 17 % de femmes dans la Haute assemblée.

Pour les élections au scrutin uninominal où la contrainte est moins forte, les résultats sont moins probants. On compte actuellement 12,3 % de femmes à l'Assemblée nationale contre 10,9 % en 1997, soit seulement 9 femmes de plus par rapport à la précédente législature. Or le nombre de candidates présentées avait presque doublé, passant de 23,2 % en 1997 à 39,3 % en 2002. Outre le fait que les grands partis (PS et UMP) ont préféré payer des pénalités que de respecter la parité des candidatures, ce résultat indique que les femmes ont, de plus, été investies dans des circonscriptions difficilement gagnables. Néanmoins, on peut penser que sans la loi, le nombre de femmes députées aurait probablement baissé, de sorte que la loi a garanti, sans doute, une sorte de seuil minimum de femmes à l'Assemblée nationale.

Il reste que la contrainte exercée par la loi a, dans l'ensemble, permis d'augmenter le nombre de femmes candidates et d'élues aux différentes élections.

La part des femmes reste faible en l'absence de tout dispositif contraignant

La loi n'a pas eu de réel effet d'entraînement sur les élections où elle ne s'applique pas ; il s'agit d'élections où le mode de scrutin particulier ne se prêtait pas aisément à une contrainte. Pour les élections cantonales, la progression de femmes reste faible. En 1998, on comptait 6,3 % de femmes conseillères générales, puis 9,8 % en 2001 et 10,9 % en 2004. Cette faible évolution peut s'expliquer en grande partie par le cumul des mandats entre maire et conseiller général. De même, les communautés urbaines, créées par la loi du 12 juillet 1999, ne comptent que 5,4 % de femmes présidentes de structures intercommunales à fiscalité propre. Là aussi, en pratique, ce sont majoritairement des maires qui sont élus présidents. Cette absence réelle de féminisation est d'autant plus dommageable que ces élections sont stratégiques en ce qu'elles favorisent l'assise électorale de notables locaux et entretiennent de fait le vivier des parlementaires potentiels.

Ces constats renforcent l'idée que l'augmentation du nombre de femmes dans les assemblées élues n'est pas spontanée.

Une situation peu favorable dans les exécutifs

La loi est muette sur les exécutifs et n'a pas assuré de modalités particulières pour les fonctions électives, pourtant envisagées dans la modification constitutionnelle. L'impact de la féminisation des conseils municipaux est assez négligeable sur le pourcentage de femmes maires, aujourd'hui de 10,8 % contre 7,5 % auparavant. Peu d'entre elles étaient têtes de liste. Toutefois, on peut noter une réelle féminisation parmi les communes les plus importantes, notamment celles de 100 000 habitants et plus. Quant à la proportion d'adjoints au maire, selon des statistiques de l'Observatoire de la parité réalisées à partir d'un échantillon-test de 14 communes, elle oscillerait entre 35 % et 45 %. Il y aurait ainsi un effet indirect de la loi sur les postes d'adjoint au maire.

S'agissant des exécutifs régionaux, à l'exception de cinq régions qui appliquent la règle paritaire dans les exécutifs, la féminisation est moindre par rapport au vivier de femmes élues : si, au total, les femmes représentent 47,6 % des élus, elles ne sont que 37,3 % dans les exécutifs régionaux. En outre, une seule femme est présidente de région.

De surcroît, les femmes restent cantonnées à des fonctions considérées comme traditionnellement féminines. L'analyse de la féminisation des commissions permanentes de l'Assemblée nationale et du Sénat

montre, sans surprise, que les femmes sont davantage présentes dans les commissions « affaires sociales » au sens large, et sont quasi absentes des commissions traitant des questions du budget et des finances.

La loi du 6 juin 2000, avec ses limites pour les scrutins uninominaux, permet assurément d'accroître le nombre de femmes dans les assemblées élues. Une analyse fine des résultats montrerait que des stratégies de contournement et de résistance des partis politiques se sont mises en place, et que certains lieux de pouvoir, notamment au niveau des pouvoirs locaux, se sont déplacés. Il n'en demeure pas moins que seule la contrainte a permis de rompre avec des logiques sous-jacentes de non légitimation des femmes dans la sphère politique. Il reste à mieux comprendre les processus. Un travail sur le vivier des femmes potentiellement candidates mériterait d'être mené. À cet égard, l'analyse des passerelles entre le monde politique et la haute fonction publique pourrait s'avérer éclairante.

Les femmes minoritaires parmi les ministres et les membres de cabinets ministériels

Aucun texte ne contraint la place des femmes dans la composition du Gouvernement.

Fin 2003, le Gouvernement comptait 10 femmes sur 39 ministres, soit 25,6 %, mais elles occupaient des postes dans l'ensemble moins importants que ceux des hommes. Le Gouvernement comptait 16 ministres et 23 ministres délégués, 3 femmes parmi les ministres soit 15,6 % et 7 femmes parmi les ministres délégués, soit 30,4 %.

Sur les trois femmes ministres, l'une dirigeait un grand ministère : le ministère de la Défense. Les deux autres étaient à l'Outre-Mer et à l'Écologie. Les deux ministres consacrés aux Affaires sociales et à la Santé étaient assistés de six ministres délégués, dont trois femmes.

Fin 2003, les cabinets ministériels comptaient 174 femmes sur un total de 619 membres soit 28,1 %. La place des femmes était très réduite parmi les directeurs de cabinet : 3 sur 39.

Dans les cabinets, de nombreuses femmes étaient chargées des relations avec la presse (31 femmes sur 44, soit 71 %), ou des relations avec le Parlement (23 femmes sur 45, soit 51 %).

En retranchant les chargés de relations avec la presse ou le Parlement, sur un total de 530 conseillers, 120 femmes ne représentent plus que 22,6 %.

Depuis le remaniement de juin 2005, le Gouvernement compte 6 femmes sur 32 ministres, soit 18,7 % (2 ministres et 4 ministres déléguées).

Une amélioration lente dans la fonction publique de l'État

Dans les administrations civiles de l'État, la part des femmes dans les emplois supérieurs progresse légèrement entre 2000 et 2003, mais reste très inférieure à la part des femmes dans l'encadrement au sens large, et la politique de nominations apparaît peu dynamique en 2003.

Les femmes représentent, fin 2002, 56,1 % des effectifs de la fonction publique civile de l'État, 42,4 % des personnels d'encadrement, 57,1 % de la catégorie A regroupant les personnels d'encadrement et les enseignants, mais on ne trouve que 14,2 % de femmes dans l'encadrement supérieur à la fin de 2003.

La part des femmes dans les emplois supérieurs est passée de 12 % en 2000 à 14,2 % en 2003, mais le niveau reste faible relativement aux viviers. Globalement, l'ensemble des corps permettant l'accès aux emplois supérieurs comprend 88 690 agents, dont 35 % de femmes. Dans ce potentiel, les agents susceptibles d'être nommés, c'est-à-dire le vivier, représentent 41 300 personnes, dont 25 % de femmes. Les nominations de femmes intervenues ne se sont élevées qu'à 17,4 % des nominations prononcées, soit une part inférieure à celle qui est observée dans les viviers.

Ce chiffrage, trop global, doit être analysé plus finement, compte tenu de la diversité des emplois pris en compte et des corps qui permettent d'y accéder. La situation des femmes est un peu moins favorable dans les emplois à la décision du Gouvernement que dans celle des autres emplois liés à la promotion administrative. Elle est nettement moins favorable dans les emplois de direction déconcentrés que dans ceux des administrations centrales.

Un recul en 2003 dans les emplois à la décision du Gouvernement

Les 504 emplois supérieurs à la décision du Gouvernement comprennent 60 femmes en 2003, soit moins qu'en 2002 (66), ou qu'en 2000 (65). Les femmes sont plus nombreuses parmi les directeurs d'administration centrale que dans les emplois de direction déconcentrée, à l'exception des recteurs. En effet, 14,1 % des directeurs sont des femmes, tandis qu'on ne compte que 11,7 % de femmes parmi les ambassadeurs et 5,5 % parmi les préfets. Les recteurs, peu nombreux, constituent l'exception : 7 femmes sur 31, soit 22,6 %. Réserve doit être faite sur les pourcentages présentés lorsqu'ils portent sur de petits nombres.

La place des femmes s'est détériorée parmi les directeurs d'administration centrale en 2003. Fin 2003, on recense 26 femmes sur 185 directeurs, contre 35 sur 188 en 2002. L'examen du vivier indique que 22,3 % des agents en position d'être nommés étaient des femmes. Seules 8 nominations de femmes sont intervenues en 2003, contre 13 en 2002. Le

mouvement des directeurs, en 2003, a conduit des femmes à quitter ces postes, sans qu'un flux équivalent ne les renouvelle.

La place des femmes parmi les préfets est restée aussi faible de 2002 à 2003 : 6 sur 109. Cet emploi de responsabilité très contraignante s'appuie sur des critères de mobilité géographique, plus difficiles à réaliser pour les femmes. En 2003, on ne comptait que 19 femmes parmi les 237 sous-préfets en position d'être nommés, soit 8 %. L'important mouvement préfectoral au cours de l'année 2002 n'a concerné que 2 femmes sur 55, et une sur 29 en 2003. Le potentiel, ensemble du corps de sous-préfets, comprend 14 % de femmes ; il s'ensuit que la part des femmes restera longtemps faible parmi les préfets si la réglementation reste inchangée.

La situation des femmes s'est un peu améliorée parmi les ambassadeurs. Elles étaient 14 en 2000, 17 en 2002 et 21 en 2003, pour 179 au total en 2003. Cependant, les femmes représentent 8 % des ministres plénipotentiaires en 2002 et 2003, corps permettant l'accès habituel à cet emploi. Elles sont 16 % du potentiel en 2002. La part dans les nominations a été de 9 % en 2002, 11 % en 2003, niveau relativement satisfaisant au regard du vivier.

Pour les préfets, comme pour les ambassadeurs, la faiblesse de la part des femmes dans le vivier et le potentiel conduit à penser qu'il ne peut y avoir beaucoup de femmes nommées dans ces postes à l'avenir dans le cadre des règles actuelles. Le nombre de femmes dans les potentiels augmente de manière très lente, car les corps correspondants sont peu choisis par les femmes à la sortie de l'ENA.

Il n'y a que 31 emplois de recteurs dont 7 femmes rectrices, soit 23 %. Le vivier de cet emploi est le corps des professeurs d'université. Il comprend 17,5 % de femmes, niveau moindre que celui enregistré parmi les recteurs, mais par sa taille il constitue un vivier important.

Une progression mieux assurée, mais limitée, parmi les autres emplois supérieurs

Pour les 2 800 autres emplois supérieurs, la part des femmes s'est plus nettement accrue : elle passe de 11,7 % en 2000 à 14,6 % en 2003, mais il subsiste encore un écart important entre emplois centraux et emplois déconcentrés.

Dans le groupe des chefs de services, directeurs adjoints et sous-directeurs, on observe une croissance continue de la part des femmes, de 19,3 % en 2000 à 23,8 % en 2003. Dans cette catégorie d'emplois sont comptés les chefs de projet, statut d'emploi créé à un niveau équivalent à ceux des emplois supérieurs et développé progressivement dans certains ministères. On explique ainsi que le nombre de sous-directeurs et assimilés ait augmenté de 785 en 2000 à 808 en 2003. Le nombre des femmes passe de 140 à 192. En 2003, les nominations dans ces emplois supérieurs comprennent 29,2 % de femmes, chiffre supérieur à leur part dans les emplois

en 2002, mais un peu inférieur à celui du vivier : 33,3 %. Un constat des mêmes tendances peut être observé en 2002, qui indique que, sur la période 2000 à 2003, un mouvement de rattrapage de la situation des femmes est enclenché dans les administrations centrales.

Parmi les 109 trésoriers payeurs généraux, on recense 9 femmes en 2003, contre 6 en 2000. Deux femmes ont été nommées en 2003. Il subsiste un grand écart entre la proportion de femmes dans ces emplois (8,3 %) et la proportion dans le vivier (26,7 %).

On ne trouve que 2 femmes parmi les 17 chefs de service d'inspection générale, soit 11,8 %, bien que les inspections comprennent 23,2 % de femmes.

Les chefs de services déconcentrés sont, pour la plupart, les directeurs régionaux et départementaux des différents ministères, dirigeant les services territoriaux de l'État. Ils sont nommés à partir de critères de mobilité territoriale, plus difficiles à respecter pour les femmes. Pour ces raisons, la place des femmes parmi ces emplois nombreux (1 866 en 2003) reste faible et n'augmente que très lentement : 9,1 % en 2000, 11,1 % en 2003. Le vivier de ces emplois nombreux (16 500 en 2003) comprend une part importante de femmes (26,2 % en 2002), mais les 400 nominations de 2003 ne comptent que 52 femmes, soit 13 %. En 2003, comme en 2002, la part des femmes dans les nominations n'est que très faiblement supérieure à la part dans les emplois supérieurs de l'année précédente, et elle représente moins de la moitié de la part dans les viviers. Il apparaît donc que les conditions d'un rattrapage du niveau des emplois supérieurs par rapport au niveau du vivier ne sont pas réunies.

Globalement donc, en 2002 et 2003, un certain rattrapage s'observe pour les emplois supérieurs d'administration centrale, sauf pour les chefs de services d'inspection générale, mais l'accès aux emplois de directions déconcentrées ne s'améliore pas beaucoup pour les femmes. La mobilité géographique est, pour elles, difficile, car dans la vie de famille, la carrière du conjoint est généralement privilégiée. La part importante des femmes dans les potentiels des emplois déconcentrés montre qu'il existe une importante réserve de femmes qui seront à terme en position d'être nommées, à condition que des dispositions sociales soient adoptées, et qu'une certaine autocensure des femmes soit levée.

Une part faible et stagnante dans les directions de juridictions

Les femmes sont en nombre important parmi les magistrats judiciaires (51 %), à un niveau moindre dans les juridictions administratives (30 %) et financières (18 %), mais sont beaucoup moins représentées dans les directions de ces juridictions en 2003.

On trouve au total 71 femmes sur 527 dirigeants en 2003, soit 13,5 % contre 12,1 % en 2000.

Il n'y a que trois femmes parmi les 34 responsables des trois juridictions nationales, soit 9 %, chiffre inchangé en trois ans. Il convient de noter que les viviers sont peu féminisés pour la Cour de cassation (18,7 %), au Conseil d'État (21,1 %) et à la Cour des comptes (15,4 %).

Les emplois de direction des juridictions judiciaires territoriales, cours d'appel et tribunaux de grande instance (TGI) sont ouverts aux magistrats judiciaires de premier grade, qui comprennent 42,2 % de femmes fin 2002, mais ne s'ouvrent aux femmes que de façon inégale. De 2000 à 2003, on recense moins de femmes parmi les dirigeants de cour d'appel que parmi les TGI. Par ailleurs, elles sont en proportion moindre dans les emplois du parquet que dans les emplois du siège.

Pour ces postes de direction, l'année 2002 a été une année d'augmentation de la place des femmes, de 52 en 2001 à 64 en 2002, mais l'année 2003 a été une année de repli à 60. En 2002, on comptait 18 femmes sur 105 nominations ; en 2003, 8 sur 102. En 2003, aucune femme n'a été nommée premier président, procureur général de cour d'appel ou procureur de la République.

Les chambres régionales des comptes dénombrent trois présidentes en 2003, comme en 2000, soit une proportion de 11,1 %, pour un vivier qui ne comprend que 15, 6 % de femmes.

Si aucune femme ne préside une des 8 cours administratives d'appel, le nombre de femmes présidant un tribunal administratif est passé de 2 en 2002 à 5 en 2003. Au total, on compte 5 femmes sur 39 présidents de juridictions administratives territoriales, soit 12,8 %, pour un vivier qui en comprend 19,7 % en 2003. 4 femmes sur 10 ont été nommées dans ces postes.

La part majoritaire de femmes dans les emplois de chefs de greffes

Les emplois de chefs de greffes correspondent aux services qui assurent l'intendance des tribunaux. Tant pour les juridictions judiciaires, que pour les juridictions administratives, la part des femmes y est très importante.

Le corps des greffiers en chef qui pourvoit aux emplois de chefs de greffes des juridictions judiciaires territoriales compte 71,7 % de femmes à la fin 2002, tandis que la catégorie des emplois supérieurs en compte 65 % en 2003. Le ministère de la Justice a nommé 19 femmes sur 22 en 2003, soit 86,4 %.

Le corps des attachés du ministère de l'Intérieur compte 51,7 % de femmes fin 2002, tandis que les chefs de greffes des juridictions administratives recrutés dans ce corps comptent 58,1 % de femmes à la fin de 2003.

Une très lente entrée dans les commandements militaires

Les femmes ont été longtemps tenues à l'écart des activités militaires, à l'exception des services de santé, des services administratifs et des services des personnels civils de la Défense.

Jusqu'en 1976, des statuts d'officiers féminins avaient été créés, avec des recrutements féminins, et affectés à certaines tâches. À partir de 1976, les femmes sont recrutées dans des grades mixtes, mais avec des quotas très bas, 5 % à 10 % selon les corps. Le décret n° 98-86 du 16 février 1998 supprime les quotas restrictifs, sauf pour quelques spécialités, et établit le principe d'égalité entre hommes et femmes dans l'accès aux emplois.

La discrimination statutaire à l'encontre des femmes a été levée dans presque tous les emplois, et les femmes y sont en proportion croissante, mais peu d'entre elles ont atteint le niveau de l'encadrement supérieur.

La loi de programmation militaire de 1997 à 2002 a rebâti le cadre des armées en décidant la suppression du recours aux appelés, et l'augmentation des effectifs militaires et civils.

En 2003, on ne recense que 12,5 % de femmes parmi les 347 169 militaires, alors qu'elles constituent 40 % des 81 229 agents civils. Comme dans les autres branches des fonctions publiques, la proportion des femmes est moins élevée que celle des hommes dans l'encadrement. Ainsi, parmi les civils, seules 6,3 % des femmes sont en catégorie A, contre 11,7 % des hommes. De même, parmi les militaires, 6,5 % des femmes sont officières, contre 11,5 % des hommes.

Parmi les militaires, la part des femmes s'est accrue de 6,9 % fin 1998 à 12,7 % fin 2003. Cependant, la part des femmes diminue quand s'élève le niveau hiérarchique. On recense 33,2 % de femmes parmi les volontaires, 13,9 % parmi les militaires du rang, 11,2 % parmi les sous-officiers, et 7,8 % parmi les 38 724 officiers.

Les femmes officiers sont réparties différemment dans les branches militaires. Au 1er avril 2004, dans le service de santé, 20,4 % des officiers sont des femmes, mais pour l'armement la proportion n'est que de 10,1 %. La part des femmes est comprise entre 5 et 10 % dans les armées : armée de terre 6,3 % ; armée de l'air 7,4 % ; marine 8,7 %. Cette place est très faible dans la gendarmerie : 2,9 %.

Parmi ces officiers, ceux qui suivent une formation militaire supérieure, après une certaine ancienneté, sont alors brevetés, et constituent le potentiel qui conduit à l'exercice des commandements supérieurs militaires. Très peu de femmes réunissent, fin 2003, les conditions d'accès. On ne compte que 174 femmes parmi les 5 421 officiers du potentiel, soit 3,2 %, et 102 femmes parmi les 4 187 du vivier, soit 2,4 %.

La part des femmes est encore plus faible dans les emplois supérieurs : 1,1 %, soit 16 sur 1 493. On en recense 4 parmi les 262

emplois de direction, 3 parmi les 789 grands commandements et 9 parmi les 442 dirigeants de services déconcentrés. Si le mouvement de nominations est important pour ces postes, l'année 2003 n'a pas été favorable aux femmes, car une seule a été nommée pour 611 nominations.

La politique d'égalité professionnelle est récente dans les armées et ne donne pas ses pleins résultats en 2003. La part des femmes dans les commandements militaires peut s'accroître, mais elle restera conditionnée à l'attrait des carrières d'officiers auprès des femmes.

Une part peu importante dans les emplois dirigeants de l'enseignement supérieur et de la recherche

La place des femmes n'est pas négligeable dans les corps d'enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur et ceux des chercheurs de la recherche publique. Elle est cependant plus faible dans les corps les plus élevés, et encore plus faible parmi les emplois de direction.

Pour l'année scolaire 2002-2003, le ministère chargé de l'Enseignement supérieur recense 86 966 enseignants du supérieur dans les universités et autres établissements sous sa tutelle. Les deux grands corps d'enseignants-chercheurs comptent 54 161 agents, dont 30,4 % de femmes, avec une place inégale : 38,5 % parmi les 34 743 maîtres de conférences, et seulement 16,0 % dans le corps des professeurs d'université, au nombre de 19 418 (tableau 14 de l'annexe 6, page 162).

Ces pourcentages sont variables selon les grands regroupements disciplinaires : droit, lettres, sciences, santé. En lettres, 28,3 % des professeurs sont des femmes ; elles sont 49,4 % des maîtres de conférences. Les proportions sont moindres en sciences : 10,9 % de professeurs, 30,1 % de maîtres de conférences. Les proportions sont intermédiaires en droit : 17,6 % de professeurs, 37,6 % des maîtres de conférences. L'écart des parts de femmes est le plus important dans le domaine de la santé : 11,8 % de professeurs, 48,3 % de maîtres de conférences.

Les établissements publics scientifiques et technologiques emploient 17 031 chercheurs à la fin 2002 ; parmi eux, 33 % sont des femmes. On observe aussi une moindre proportion de femmes dans le corps supérieur des directeurs de recherche (22 %), que parmi les chargés de recherche (39 %).

Fin 2003, les femmes sont en proportion plus faible dans les emplois de direction d'établissements. Sur 94 présidents d'universités élus par les universitaires, on ne trouve que 12 femmes, soit 12,8 %, en proportion moindre que dans le corps de professeurs d'université (hors secteur santé) dont elles constituent 17,5 %. Les 61 dirigeants d'établissements

d'enseignement supérieur sous tutelle de l'Éducation, nommés par l'autorité administrative, ne comprennent que 8 femmes, soit 13,1 %, chiffre comparable à celui des présidents d'université (tableau 7).

Les autres ministères ont aussi des missions de formation destinées aux élèves fonctionnaires ou à des étudiants. Sur 117 établissements recensés, on ne trouve que 6 femmes dirigeantes, soit 5,1 %. Le mouvement de nomination ne compte que 4,9 % de femmes, alors que l'ensemble des corps supérieurs d'enseignement ou d'encadrement parmi lesquels elles sont choisies en comprend 28,9 %.

Pour 27 établissements publics de recherche, établissements publics à caractère scientifique et technique (EPST) et établissements publics industriels et commerciaux (EPIC), on ne compte qu'une seule femme directrice générale.

Au total, fin 2003, en n'incluant pas les présidents d'université dont la nomination ne dépend pas de l'autorité politique ou administrative, on recense 205 emplois de dirigeants d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche, dont seulement 15 sont occupés par des femmes, soit 7,3 %. Les viviers comprennent 27 % de femmes, mais les nominations n'amènent que 3 femmes sur 57, soit 5 %. L'année 2003 n'est donc pas une année annonciatrice de progrès pour les femmes dans cette catégorie d'emplois.

Une faible représentation dans les plus hauts emplois de la fonction publique territoriale

La fonction publique territoriale comprend les personnels au service des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent. Elle compte 1 543 000 agents fin 2001 [5], 1 213 000 sur emplois permanents, 55 000 assistantes maternelles, 149 000 emplois aidés et 126 000 autres emplois. Elle comprend une part majoritaire de femmes dans tous ses niveaux hiérarchiques : 59 % pour l'ensemble, 58 % en catégorie C, 64 % en catégorie B, et 56 % en catégorie A. La part des femmes est plus faible dans la filière technique (40 %) que dans la filière administrative (84 %) et dans la filière médico-sociale (96 %).

(5) Données issues de la synthèse des bilans sociaux 2001. Des données plus récentes sur les effectifs sont disponibles par ailleurs mais ne présentent pas ce niveau de détail, *cf.* « Les effectifs des collectivités territoriales au 31 décembre 2000, 2001 et 2002 », Insee Résultats et « L'emploi dans les collectivités locales au 31 décembre 2003 », Insee Première, à paraître.

Les directeurs généraux des grandes collectivités territoriales

Les emplois fonctionnels des collectivités correspondent à deux filières : administrative pour le plus grand nombre, et technique.

Dans le champ administratif, les directeurs généraux des services et les directeurs généraux adjoints sont, auprès des élus, les dirigeants des institutions de la fonction publique territoriale. Ils sont généralement choisis parmi les administrateurs et les attachés territoriaux, plus rarement parmi les ingénieurs ; ils peuvent également être fonctionnaires d'État détachés sur ces emplois fonctionnels. La classification de ces emplois est croissante selon la taille de l'institution, avec l'obligation d'être recrutés parmi les administrateurs à partir d'une certaine taille.

Les directeurs généraux des services (DGS) et les directeurs généraux adjoints (DGA) retenus correspondent aux communes de plus de 40 000 habitants, aux offices d'HLM de plus de 10 000 logements, et aux établissements publics locaux d'importance équivalente. On assimile aux DGS le directeur général du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les DGS des centres de gestion. On assimile aux DGA, les DGA et directeurs régionaux du CNFPT.

Les directeurs généraux des services techniques sont recrutés parmi les ingénieurs, mais seuls les ingénieurs de première classe ont accès aux emplois des collectivités de plus grande taille.

Fin 2003, la part des femmes parmi les 523 directeurs généraux de service est faible, 9,2 %, inférieure à celle des directeurs généraux adjoints, 20,9 %. Peu de femmes ont été nommées DGS en 2003 : 6 sur 73, soit 8 %. Le mouvement des nominations est plus dynamique pour les DGA : 40 femmes sur 142, soit 28,2 %. Cependant, on ne trouve aucune femme parmi les 63 directeurs généraux de services techniques, ni dans les 8 nominations à ces postes.

En répartissant ces emplois selon la nature juridique de l'institution, on observe une moindre part des femmes parmi les directeurs généraux de conseils régionaux et généraux (13 %), autour de 16 % de femmes parmi ceux des villes de plus de 40 000 habitants, environ 24 % pour les établissements publics. Dans toutes ces divisions, les nominations comprennent une part de femmes supérieure à celle des emplois supérieurs, grâce au mouvement des DGA. En moyenne, cette part est de 20,6 %, mais elle est loin derrière celle du vivier, 33,6 %.

Une place limitée dans les plus hauts emplois de la fonction publique hospitalière

Fin 2002, la fonction publique hospitalière emploie 79 % de femmes parmi les 794 644 agents hospitaliers non médicaux. La part des femmes est de 35,1 % parmi les personnels techniques et ouvriers, mais supérieure à 75 % dans les autres filières : 85,4 % pour les soignants, 87,8 % parmi les 88 235 administratifs.

Cependant, les chefs d'établissements hospitaliers sont nommés parmi les membres du corps des directeurs d'hôpitaux, qui comprend 2 984 agents en février 2004, dont 33,5 % de femmes. Selon leur taille, les hôpitaux sont répartis en trois classes, et les chefs d'établissement sont recrutés parmi les directeurs d'hôpitaux, eux-mêmes répartis en trois classes. Par ailleurs, les directeurs d'hôpitaux de première classe peuvent accéder à des emplois fonctionnels de plus haut niveau, dont ceux de directeurs généraux et directeurs généraux adjoints de centres hospitalo-universitaires.

Les emplois supérieurs accueillent moins de femmes à mesure que leur niveau s'élève : 30,2 % parmi les chefs d'établissement de 3e classe, 17,2 % pour la 2e classe, 10,7 % pour la 1re classe, 8,1 % dans les emplois fonctionnels.

Les classes du corps des directeurs d'hôpital qui sont les principaux viviers des emplois à chaque niveau sont également différenciées selon le sexe. La troisième classe comprend 42,7 % de femmes, la deuxième 34,9 %, la première 25,4 %. Pour chaque classe du corps des directeurs, la proportion de femmes est moindre parmi les chefs d'établissements de même classe.

Ces résultats indiquent une difficulté des femmes, à chaque niveau, pour obtenir des emplois de chefs d'établissements qui leur permettraient de passer au niveau supérieur.

Moins de femmes médecins dans les postes les plus élevés de l'hôpital public

Les médecins hospitaliers ne sont juridiquement pas comptés dans la fonction publique hospitalière, car leur statut relève du code de la santé publique. Cependant, ils participent au service public hospitalier et constituent une force de pouvoir dans les hôpitaux du fait de leurs responsabilités.

Fin 2002, 93 094 médecins sont recensés dans les hôpitaux publics, parmi lesquels 41,4 % de femmes. Si la profession s'ouvre aux femmes, la part des femmes diminue avec le niveau

hiérarchique. On recense 65,2 % de femmes parmi les praticiens en formation, mais 39,3 % parmi les praticiens hospitaliers, et 29,2 % parmi les hospitalo-universitaires.

Les grades les plus élevés des hospitalo-universitaires, les professeurs d'université comprennent une proportion de femmes, 9,7 %, moins élevée que parmi les maîtres de conférences, 43,2 % ou les chefs de clinique, 44,2 %.

Les dispositifs statistiques ne permettent pas, pour le moment, de connaître la part des femmes parmi les présidents de comité médical paritaire, qui sont, avec les chefs d'établissements, associés à la direction des établissements hospitaliers.

Les tableaux de bord de l'accès des femmes aux emplois supérieurs des six fonctions publiques

Les demandes formulées auprès des ministères ont permis d'établir des tableaux de bord de l'accès des femmes aux emplois supérieurs des six fonctions publiques. Dans les précédents rapports, des cadres harmonisés avaient été établis pour la fonction publique de l'État et les juridictions. Des cadres inspirés par les précédents permettent d'analyser la situation dans les quatre autres branches de la fonction publique : fonction publique militaire, enseignement supérieur et recherche, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière.

Ces tableaux mettent en évidence la part des femmes dans les potentiels, les viviers, les nominations et les emplois à la fin 2003 (les données sur la fonction publique hospitalière ne comprennent pas les nominations et ne peuvent pas encore prendre en compte les emplois supérieurs du corps médical).

Dans ces dix tableaux, afin de réaliser des comparaisons fines, la part des femmes est calculée à l'ordre de précision du dixième de pourcentage. Cette précision est adaptée à la comparaison de grands nombres. Elle est illusoire pour les petits totaux, mais l'unité de présentation conduit à retenir cette précision pour tous les ratios.

Le tableau de synthèse général montre que pour la quasi-totalité des emplois, la part des femmes est moindre dans les emplois que dans les viviers, moindre dans les viviers que dans les potentiels. Ces inégalités illustrent le retard de la progression des femmes vers les emplois supérieurs. Huit tableaux montrent que la quasi-totalité des mouvements de nominations ont une part de femmes inférieure à celle observée dans les viviers, ce qui témoigne de la faiblesse de l'effort volontariste en faveur de la promotion des femmes.

Tableau 1 : **Fonction publique de l'État**
La situation des femmes dans les emplois de direction à la décision du gouvernement en 2002 et 2003

	Année 2002			Année 2003		
	Femmes	**Total**	**%F**	**Femmes**	**Total**	**%F**
Directeurs d'administration centrale et assimilés						
Emplois	35	188	18,6	26	185	14,1
Nominations	13	67	19,4	8	43	18,6
Vivier (Conseil d'État, Cour des comptes, IG, CdS-DA-SD*)	432	1 971	21,9	458	2 053	22,3
Potentiel : A+ conditionnant l'accès au vivier	22 818	61 719	37,0	24 519	63 386	38,7
Ambassadeurs						
Emplois	17	174	9,8	21	179	11,7
Nominations	5	53	9,4	7	65	10,8
Vivier : ministres plénipotentiaires	17	228	7,5	18	232	7,8
Potentiel : ministres plénipotentiaires et conseillers des affaires étrangères	147	962	15,3	154	980	15,7
Préfets						
Emplois	6	109	5,5	6	109	5,5
Nominations	2	55	3,6	1	29	3,4
Vivier : sous-préfets (avec conditions)	36	380	9,5	19	237	8,0
Potentiel : sous-préfets	84	651	12,9	88	634	13,9
Recteurs						
Emplois	8	31	25,8	7	31	22,6
Nominations	3	11	27,3	2	7	28,6
Vivier : professeurs des universités	2 428	14 357	16,9	2 576	14 679	17,5
Potentiel : professeurs des universités	2 428	14 357	16,9	2 576	14 679	17,5
Total des emplois à la décision du Gouvernement						
Emplois	66	502	13,1	60	504	11,9
Nominations	23	186	12,4	18	144	12,5
Vivier	2 913	16 936	17,2	3 071	16 728	18,4
Potentiel : A+, professeurs des universités	25 246	76 076	33,2	27 095	78 065	34,7

* Inspections générales, chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs.
A+ : Personnels des corps d'application de l'École polytechnique, des corps pourvus par l'École nationale d'administration, et les personnels de niveau équivalent.

Sources : DGAFP, enquête sur les emplois de direction et corps supérieurs d'inspection.

Emplois au 31 décembre 2002 et 31 décembre 2003.

Nominations au cours des années 2002 et 2003.

Viviers et potentiels recueillis ou estimés au 31 décembre 2001 et au 31 décembre 2002.

Tableau 2 : **Fonction publique de l'État**
Les femmes dans les autres emplois supérieurs des administrations de l'État en 2002 et 2003

	Année 2002			Année 2003		
	Femmes	**Total**	**%F**	**Femmes**	**Total**	**%F**
Chefs de services d'inspection générale						
Emplois	2	17	11,8	2	17	11,8
Nominations	0	3	0,0	1	5	20,0
Vivier : agents aux grades d'inspecteurs généraux	123	584	21,1	139	659	21,1
Potentiel : ensemble des inspections générales	180	767	23,5	192	829	23,2
Chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs						
Emplois	179	785	22,8	192	808	23,8
Nominations	57	215	26,5	63	216	29,2
Vivier : A+ (sous condition d'ancienneté ou de grade)	3 548	12 634	28,1	4 350	13 069	33,3
Potentiel : A+	22 578	60 592	37,3	22 647	57 547	39,4
Trésoriers payeurs généraux						
Emplois	7	107	6,5	9	109	8,3
Nominations	0	5	0,0	2	10	20,0
Vivier (administrateurs civils du ministère de l'Économie) +A (comptabilité publique)	723	2 817	25,7	858	3 217	26,7
Potentiel (Administateurs civils du minisère de l'Économie) +A (Comptabilité publique)	3 806	8 972	42,4	4 042	9 673	41,8
Chefs de services déconcentrés						
Emplois	179	1 844	9,7	207	1 866	11,1
Nominations	42	370	11,4	52	400	13,0
Vivier : A+ et A (sous conditions d'ancienneté ou de grade)	3 903	16 338	23,9	4 326	16 500	26,2
Potentiel : A+ et A	19 706	55 201	35,7	19 027	53 084	35,8
Total des autres emplois supérieurs						
Emplois	367	2 753	13,3	410	2 800	14,6
Nominations	99	593	16,7	117	632	18,5
Vivier : A+ et A (+ conditions d'ancienneté ou de grade)	5 487	20 955	26,2	7 516	26 012	28,9
Potentiel : A+ et A	23 824	64 325	37,0	28 065	73 572	38,1

A+ : Personnels des corps d'application de l'École polytechnique, des corps pourvus par l'École nationale d'administration, et les personnels de niveau équivalent.

Sources : DGAFP, enquête sur les emplois de direction et les corps supérieurs d'inspection.

Emplois au 31 décembre 2002 et 31 décembre 2003.

Nominations au cours des années 2002 et 2003.

Viviers et potentiels recueillis ou estimés au 31 décembre 2001 et au 31 décembre 2002.

Tableau 3 : **Juridictions**
La situation des femmes dans les emplois de direction des juridictions nationales en 2002 et 2003

	Année 2002			Année 2003		
	Femmes	**Total**	**%F**	**Femmes**	**Total**	**%F**
Dirigeants de la Cour de cassation						
Emplois	0	12	0,0	1	14	7,1
Nominations	0	3	0,0	0	2	0,0
Vivier (magistrats hors hiérarchie)	78	386	20,2	101	541	18,7
Potentiel (magistrats de tous grades)	3 600	7 118	50,6	3 713	7 243	51,3
Dirigeants du Conseil d'État						
Emplois	1	7	14,3	1	7	14,3
Nominations	1	3	33,3	0	1	0,0
Vivier (conseillers d'État en service ordinaire)	26	128	20,3	28	133	21,1
Potentiel (ensemble des titulaires du Conseil d'État)	64	300	21,3	65	300	21,7
Dirigeants de la Cour des comptes						
Emplois	2	14	14,3	1	13	7,7
Nominations	1	3	33,3	0	0	0,0
Vivier (conseillers maîtres et conseillers référendaires)	52	342	15,2	50	324	15,4
Potentiel (ensemble des titulaires de la Cour des comptes)	57	375	15,2	55	350	15,7
Total de l'encadrement des juridictions nationales						
Emplois	3	35	8,6	3	34	8,8
Nominations	2	9	22,2	0	3	0,0
Vivier (magistrats hors hiérarchie, conseillers)	156	856	18,2	179	998	17,9
Potentiel (magistrats judiciaires, Conseil d'État, Cour des comptes)	3 721	7 793	47,7	3 833	7 893	48,6

Sources : DGAFP, enquête sur les emplois de direction et corps supérieurs d'inspection.
Emplois au 31 décembre 2002 et 31 décembre 2003.
Nominations au cours des années 2002 et 2003.
Viviers et potentiels recueillis ou estimés au 31 décembre 2001 et au 31 décembre 2002.

Tableau 4 : **Juridictions**
La situation des femmes dans les emplois de direction des juridictions territoriales en 2002 et 2003

	Année 2002			Année 2003		
	Femmes	**Total**	**%F**	**Femmes**	**Total**	**%F**
Dirigeants de juridictions judiciaires territoriales						
Emplois	64	420	15,2	60	427	14,1
Nominations	18	105	17,1	8	102	7,8
Vivier (magistrats à partir du 1er grade)	1 285	3 274	39,2	1 608	3 813	42,2
Potentiel (magistrats de tous grades)	3 600	7 118	50,6	3 713	7 243	51,3
Présidents de Cours administratives d'appel et de tribunaux administratifs						
Emplois	2	39	5,1	5	39	12,8
Nominations	0	3	0,0	4	10	40,0
Vivier (grades de président de TA, conseillers d'État en SO [1])	35	192	18,2	39	198	19,7
Potentiel (membres du Conseil d'État, conseillers de TA et CAA)	361	1 243	29,0	330	1 116	29,6
Présidents de chambres régionales des comptes						
Emplois	3	26	11,5	3	27	11,1
Nominations	0	1	0,0	0	2	0,0
Vivier (Conseillers maîtres et référendaires de la Cour des comptes, liste d'aptitude)	54	352	15,3	52	334	15,6
Potentiel (Cour des comptes, conseillers de Chambres régionale des comptes)	115	689	16,7	120	679	17,7
Total des responsables de juridictions territoriales						
Emplois	57	485	11,8	68	493	13,8
Nominations	18	109	16,5	12	114	10,5
Vivier	1 374	3 818	36,0	1 699	4 345	39,1
Potentiel	4 076	9 050	45,0	4 163	9 038	46,1

(1) Conseillers d'État en service ordinaire. TA et CAA : tribunaux administratifs et cours administratives d'appel.

Sources : DGAFP, enquête sur les emplois de direction et corps supérieurs d'inspection.

Emplois au 31 décembre 2002, nominations au cours de 2002.

Emplois au 31 décembre 2003, nominations au cours de 2003.

Potentiels et viviers au 31 décembre 2001 et 31 décembre 2002.

Tableau 5 : **Juridictions**
La situation des femmes dans les emplois de chefs de greffe des juridictions territoriales en 2002 et 2003

	Année 2002			Année 2003		
	Femmes	**Total**	**%F**	**Femmes**	**Total**	**%F**
Chefs de greffe de juridictions judiciaires territoriales						
Emplois	133	208	63,9	119	183	65,0
Nominations	11	20	55,0	19	22	86,4
Vivier : greffiers en chef	1 185	1 666	71,1	1 234	1 720	71,7
Potentiel : greffiers en chef	1 185	1 666	71,1	1 234	1 720	71,7
Chefs de greffe des Cours administratives d'appel et tribunaux administratifs						
Emplois	25	43	58,1	25	43	58,1
Nominations	6	8	75,0	1	1	100,0
Vivier : attachés du ministère de l'Intérieur	2 092	4 038	51,8	2 147	4 149	51,7
Potentiel : attachés du ministère de l'Intérieur	2 092	4 038	51,8	2 147	4 149	51,7
Total des chefs de greffe de juridictions territoriales						
Emplois	158	251	62,9	144	226	63,7
Nominations	11	17	64,7	20	23	87,0
Vivier : greffiers en chef et attachés du ministère de l'Intérieur	3 277	5 704	57,5	3 381	5 869	57,6
Potentiel : greffiers en chef et attachés du ministère de l'Intérieur	3 277	5 704	57,5	3 381	5 869	57,6

Sources : DGAFP, enquête sur les emplois de direction et corps supérieurs d'inspection.
Emplois au 31 décembre 2002, nominations au cours de 2002.
Emplois au 31 décembre 2003, nominations au cours de 2003.
Potentiels et viviers au 31 décembre 2001 et au 31 décembre 2002.

Tableau 6 : **Fonction publique militaire**
La situation des femmes dans les emplois de direction militaire en 2003

Emplois, nominations, viviers, potentiels				
	Hommes	**Femmes**	**Total**	**%F**
Emplois de direction				
Emplois	258	4	262	1,5
Nominations	105	0	105	0,0
Vivier : officiers brevetés présentant les conditions	1 188	28	1 216	2,3
Potentiel : officiers brevetés présentant les conditions	1 430	52	1 482	3,5
Grands commandements militaires organiques, opérationnels et territoriaux				
Emplois	786	3	789	0,4
Nominations	357	1	358	0,3
Vivier : officiers brevetés présentant les conditions	1 757	27	1 784	1,5
Potentiel : officiers brevetés présentant les conditions	2 346	66	2 412	2,7
Dirigeants de services déconcentrés (régiments, bâtiments de la flotte de surface, bases, établissements et hôpitaux)				
Emplois	433	9	442	2,0
Nominations	148	0	148	0,0
Vivier : officiers brevetés présentant les conditions	1 140	47	1 187	4,0
Potentiel : officiers brevetés présentant les conditions	1 471	56	1 527	3,7
Total de l'encadrement militaire				
Emplois	1 477	16	1 493	1,1
Nominations	610	1	611	0,2
Vivier : officiers brevetés présentant les conditions	4 085	102	4 187	2,4
Potentiel : officiers brevetés présentant les conditions	5 247	174	5 421	3,2

Source : DGAFP, à partir de données communiquées par le ministère de la Défense.
Emplois au 31 décembre 2003 et nominations au cours de 2003.
Viviers et potentiels au 31 décembre 2003.

Tableau 7 : **Enseignement supérieur et recherche**
La situation des femmes dans les emplois de direction de l'enseignement supérieur et de la recherche en 2003

Emplois, nominations, viviers, potentiels				
	Hommes	**Femmes**	**Total**	**%F**
Présidents d'université (dirigeants élus)				
Emplois	82	12	94	12,8
Nominations	10	1	11	9,1
Vivier : professeur des universités	12 103	2 576	14 679	17,5
Potentiel : professeur des universités	12 103	2 576	14 679	17,5
Directeurs d'établissements d'enseignement supérieur sous tutelle du ministère de l'Éducation				
Emplois	53	8	61	13,1
Nominations	5	0	5	0,0
Vivier : professeur des universités	12 103	2 576	14 679	17,5
Potentiel : professeur des universités	12 103	2 576	14 679	17,5
Directeurs d'établissements d'enseignement supérieur sous tutelle des autres ministères				
Emplois	111	6	117	5,1
Nominations	39	2	41	4,9
Vivier : corps et grades niveau A+ concernés	38 093	13 991	52 084	26,9
Potentiel : corps de catégorie A concernés	55 359	27 027	82 386	32,8
Directeurs des établissements publics de recherche (EPST et EPIC)				
Emplois	26	1	27	3,7
Nominations	10	1	11	9,1
Vivier : corps A+ concernés	32 872	12 371	45 243	27,3
Potentiel : corps A+ concernés	32 872	12 371	45 243	27,3
Total des dirigeants nommés de l'enseignement supérieur et de la recherche.				
Emplois	190	15	205	7,3
Nominations	54	3	57	5,3
Vivier : corps concernés	38 093	13 991	52 084	26,9
Potentiel : corps concernés	55 359	27 027	82 386	32,8

A+ : Personnels des corps d'application de l'École polytechnique, des corps pourvus par l'École nationale d'administration, et les personnels de niveau équivalent.

Source : DGAFP, à partir de données communiquées par le ministère de l'Éducation.

Emplois au 31 décembre 2003 et nominations au cours de 2003.

Viviers et potentiels au 31 décembre 2003.

Tableau 8 : **Fonction publique territoriale**
La situation des femmes dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale en 2003

Emplois, nominations, viviers, potentiels				
	Hommes	**Femmes**	**Total**	**%F**
DGS et DGA des conseils régionaux et généraux				
Emplois	408	63	471	13,4
Nominations	48	10	58	17,2
Vivier (administrateurs, ingénieurs de première catégorie, directeurs)*	4 751	2 405	7 156	33,6
Potentiel (administrateurs, ingénieurs, attachés)	22 057	19 996	42 053	47,5
DGS, DGA, DGST des villes de plus de 40 000 habitants				
Emplois	343	65	408	15,9
Nominations	44	15	59	25,4
Vivier (administrateurs, ingénieurs de première catégorie, directeurs)*	4 751	2 405	7 156	33,6
Potentiel (administrateurs, ingénieurs, attachés)	22 057	19 996	42 053	47,5
DGS, DGA, DGST des structures intercommunales				
Emplois	339	62	401	15,5
Nominations	75	17	92	18,5
Vivier (administrateurs, ingénieurs de première catégorie, directeurs)*	4 751	2 405	7 156	33,6
Potentiel (administrateurs, ingénieurs, attachés)	22 057	19 996	42 053	47,5
DGS, DGA, DGST des établissements publics nationaux ou locaux				
Emplois	94	29	123	23,6
Nominations	10	4	14	28,6
Vivier (administrateurs, ingénieurs de première catégorie, directeurs)*	4 751	2 405	7 156	33,6
Potentiel (administrateurs, ingénieurs, attachés)	22 057	19 996	42 053	47,5
Total				
Emplois	1 184	219	1 403	15,6
Nominations	177	46	223	20,6
Vivier (administrateurs, ingénieurs de première catégorie, directeurs)*	4 751	2 405	7 156	33,6
Potentiel (administrateurs, ingénieurs, attachés)	22 057	19 996	42 053	47,5

* La part des femmes dans les viviers a été estimée par recoupement entre plusieurs sources, faute de décompte réalisé.

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

Source : DGAFP, à partir de données communiquées par l'Observatoire de la fonction publique territoriale du CNFPT.

Emplois au 31 décembre 2003 et nominations au cours de 2003.

Viviers et potentiels recueillis dans la synthèse des Bilans sociaux de 2001.

Tableau 9 : **Fonction publique hospitalière**
La situation des femmes dans les emplois d'encadrement des hôpitaux au début 2004

Emplois, viviers, potentiels				
	Hommes	**Femmes**	**Total**	**%F**
Emplois fonctionnels				
Emplois	113	10	123	8,1
Vivier : directeur d'hôpital 1re classe	824	281	1 105	25,4
Potentiel : directeur d'hôpital (toutes classes)	1 984	1 000	2 984	33,5
Chefs d'établissements de 1re classe				
Emplois	250	30	280	10,7
Vivier : directeur d'hôpital 1re classe	824	281	1 105	25,4
Potentiel : directeur d'hôpital (toutes classes)	1 984	1 000	2 984	33,5
Chefs d'établissements de 2e classe				
Emplois	149	31	180	17,2
Vivier : directeur d'hôpital 2e classe	695	372	1 067	34,9
Potentiel : directeur d'hôpital (toutes classes)	1 984	1 000	2 984	33,5
Chefs d'établissements de 3e classe				
Emplois	169	73	242	30,2
Vivier : directeur d'hôpital 3e classe	465	347	812	42,7
Potentiel : directeur d'hôpital (toutes classes)	1 984	1 000	2 984	33,5
Total des dirigeants hospitaliers				
Emplois	681	144	825	17,5
Potentiel : directeur d'hôpital (toutes classes)	1 984	1 000	2 984	33,5
Potentiel : directeur d'hôpital (toutes classes)	1 984	1 000	2 984	33,5

Source : DGAFP, mise en forme de données fournies par le ministère de la Santé.
Emplois, viviers et potentiels au 25 février 2004.

Tableau 10 : **Synthèse**
L'inégal accès des femmes aux emplois supérieurs à la fin 2003

Emplois de direction	Potentiels promouvables	Viviers de proximité	Nominations	Emplois supérieurs
	%F	%F	%F	%F
Emplois à la décision du gouvernement				
Directeurs d'administration centrale et assimilés	38,6	22,3	18,6	14,1
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	15,7	7,8	10,8	11,7
Préfets	13,9	8,0	3,4	5,5
Recteurs	17,5	17,5	28,6	22,6
Sous-total	**34,7**	**18,4**	**12,5**	**11,9**
Autres emplois des administrations				
Chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs	39,4	33,3	29,2	23,8
Chefs de services d'inspection générale	23,2	21,1	20,0	11,8
Trésoriers payeurs généraux	41,8	26,7	20,0	8,3
Chefs de services déconcentrés	35,8	26,2	13,0	11,1
Sous-total	**38,1**	**28,9**	**18,5**	**14,6**
Emplois de direction de juridictions				
Dirigeants des juridictions nationales	48,6	17,9	0,0	8,8
Dirigeants des juridictions judiciaires territoriales	51,3	42,2	7,8	14,1
Présidents de TA et CAA	29,6	19,7	40,0	12,8
Présidents de chambres régionales des comptes	17,7	15,6	0,0	11,1
Sous-total	**46,1**	**39,1**	**10,3**	**13,5**
Emplois de direction militaires				
Emplois de direction	3,5	2,3	0,0	1,5
Grands commandements militaires	2,7	1,5	0,3	0,4
Dirigeants de services déconcentrés	3,7	4,0	0,0	2,0
Sous-total	**3,2**	**2,4**	**0,2**	**1,1**

Emplois de direction	Potentiels promouvables	Viviers de proximité	Nominations	Emplois supérieurs
	%F	%F	%F	%F
Emplois de direction de l'enseignement supérieur et de la recherche				
Présidents d'université	17,5	17,5	9,1	12,8
Directeurs d'établissement d'enseignement supérieur sous tutelle de l'Éducation	17,5	17,5	0,0	13,1
Directeurs d'établissement d'enseignement supérieur sous tutelle des autres ministères	32,8	26,9	4,9	5,1
Directeurs des établissements publics de recherche	27,3	27,3	9,1	3,7
Sous-total	**32,8**	**26,9**	**5,3**	**7,3**
Emplois de direction de la fonction publique territoriale				
DGS et DGA des conseils régionaux et généraux	47,5	33,6	17,2	13,4
DGS, DGA, DGST des villes de plus de 40 000 habitants	47,5	33,6	25,4	15,9
DGS, DGA, DGST des structures intercommunales	47,5	33,6	18,5	15,5
DGS, DGA, DGST des établissements publics nationaux	47,5	33,6	28,6	23,6
Sous-total	**47,5**	**33,6**	**20,6**	**15,6**
Emplois de direction de la fonction publique hospitalière				
Emplois fonctionnels	33,5	25,4	NC	8,1
Chefs d'établissement de 1re classe	33,5	25,4	NC	10,7
Chefs d'établissement de 2e classe	33,5	34,9	NC	17,2
Chefs d'établissement de 3e classe	33,5	42,7	NC	30,2
Sous-total	**33,5**	**33,5**	**NC**	**17,5**
Ensemble des fonctions publiques				
Total	**35,9**	**26,4**	**11,5***	**12,1**

NC : non communiqué

* estimation

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

Source : enquêtes auprès des ministères.

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

Les femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche publique [6]

L'enseignement supérieur et la recherche publique forment une fonction publique d'un type particulier, en raison des règles qui organisent les « libertés académiques ». Universitaires et chercheurs jouissent d'une grande liberté d'expression. Ils ne sont pas inspectés comme les enseignants du primaire ou du secondaire, ni notés par leurs supérieurs. Leur carrière – recrutement, promotions – dépend largement d'instances élues par eux : Conseil national des universités, Comité national de la recherche scientifique. Enfin, les dirigeants des universités sont élus par des représentants de tous les collèges. Cependant, cette organisation démocratique est doublée de règles – explicites ou non-dites – qui garantissent la prépondérance des corps supérieurs (professeurs d'université, directeurs de recherche) dans les décisions, notamment celles qui concernent les promotions et changements de grade.

Il est intéressant d'analyser la place des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche et son évolution, étant donné le rôle qu'a joué et que continue à jouer l'enseignement supérieur dans la progression sociale des femmes. Si l'on peut constater, globalement, l'élimination progressive des femmes tout au long de la « carrière », des études au recrutement, de la promotion à la participation aux instances, on verra aussi d'importantes variations selon les disciplines, qui expriment autant les « choix » d'orientation que les « cultures particulières » de telle ou telle discipline. Toutes n'offrent pas la même résistance à la progression des femmes, même si aucune ne leur garantit l'égalité des chances avec les hommes.

Cette annexe analyse en détail les discriminations entre les femmes et les hommes dans ce secteur, et précise ainsi le constat fait plus haut de la part peu importante des femmes dans les emplois dirigeants de l'enseignement supérieur et de la recherche (recteurs, présidents d'université, directeurs d'établissements d'enseignement et/ou de recherche). On peut donc se reporter utilement aux tableaux 1, 7 et 10 qui lui sont

(6) Cette partie a été élaborée par les membres du Comité, avec le soutien de Michèle Crance (CNRS), Armelle Le Bras-Chopard (ministère de l'Éducation nationale), et Joëlle Wiels (ministère de l'Enseignement supérieur et la Recherche).

associés. Cette précédente partie déterminait la notion d'« emploi supérieur » en cohérence avec celle des autres fonctions publiques. L'analyse qui suit a pour objectif d'aider à comprendre la formation des inégalités tout au long de la carrière d'enseignant-chercheur et de chercheur.

Quelques repères

Les études universitaires

Pour accéder à ces postes, le *cursus* d'études typique consiste dans des études universitaires, débutant après le baccalauréat par le premier cycle (nous utilisons les dénominations précédant la réforme actuelle licence-master-doctorat). La thèse, aboutissement des études de troisième cycle, est le passage obligé pour le recrutement dans l'enseignement supérieur ou la recherche [7]. Dans les disciplines scientifiques, souvent un ou deux séjours post-doctoraux complètent cette formation avant le concours de recrutement. Dans certaines disciplines, l'admission à l'agrégation du secondaire, sans être obligatoire, est fortement valorisée pour le recrutement dans l'enseignement supérieur. Dans d'autres disciplines (droit, science politique, sciences économiques, sciences de gestion, médecine), on accède au professorat des universités par un concours national : l'agrégation du supérieur.

La proportion de femmes parmi les bacheliers généraux était, en 2003, de 59,2 % (série littéraire : 83,3 % ; série économique et sociale : 65,6 % ; série scientifique : 46,2 %). Parmi les étudiants des universités en 2003-2004, la proportion de femmes était de 56,4 % [8].

Si les étudiantes sont majoritaires dans les universités, elles se répartissent inégalement selon les disciplines. Dans le tableau A1, on a classé les disciplines selon le pourcentage décroissant d'étudiantes. On note la forte présence de femmes en lettres, en sciences humaines et sociales, en médecine et en droit-science politique. Parmi les disciplines scientifiques, les étudiantes sont majoritaires en sciences de la vie et de la nature, alors qu'elles sont en proportion deux fois plus faible en sciences fondamentales et applications. On constate aussi l'érosion importante du taux d'étudiantes quand on avance dans les études, tout particulièrement en médecine, droit-science politique, sciences humaines et sociales, et sciences de la nature et de la vie.

(7) La question de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les études doctorales a fait l'objet d'une étude dans le deuxième rapport du Comité de pilotage, p. 83.
(8) Ministère de l'Éducation nationale, DEP, Repères et références statistiques 2004.

Tableau A1 : **Part des étudiantes dans les principales filières universitaires en 2003-2004 (en %)**

	1er cycle	3e cycle
Lettres, sciences du langage, arts	72,8	67,1
Sciences humaines et sociales	69,0	58,8
Médecine-odontologie	68,2	49,9
Droit, science politique	66,7	58,5
Sciences de la nature et de la vie	60,2	50,2
Sciences fondamentales et applications	30,0	26,5
Sciences économiques et de gestion*	47,3	47,2
Ensemble des disciplines	57,2	51,0

* Hors AES (administration économique et sociale).
Source : Ministère de l'Éducation nationale, DEP, Repères et références statistiques 2004.

Une autre filière permet d'accéder aux postes de l'enseignement supérieur et de la recherche, celle des grandes écoles scientifiques, suivies par une formation pour la recherche au travers d'une thèse. Les classes préparatoires scientifiques comptaient 28,5 % de filles en 2003 ; 25 % des diplômes d'ingénieurs ont été délivrés à des femmes [9].

Les postes permanents de la recherche

Les activités de recherche dans le secteur public sont effectuées par les enseignants-chercheurs de l'université, fonctionnaires, et par les chercheurs des organismes de recherche publique : si on se limite, parmi ces organismes, aux établissements publics scientifiques et technologiques (EPST), qui représentent plus des trois quarts de la recherche publique, les personnels permanents sont des fonctionnaires (décret no 83-1 260 du 30 décembre 1983). Il y a une stricte correspondance indiciaire (hors primes) entre les postes de maître et de maîtresse de conférences des universités et de ceux de chargé et de chargée de recherche dans un EPST, et entre ceux de professeur et de professeure des universités et de directeur et de directrice de recherche dans un EPST.

Les femmes sont minoritaires dans les emplois de chercheurs et leurs carrières sont plus difficiles que celles des hommes. À l'université, la proportion globale de femmes parmi les enseignants-chercheurs est de 31 %, dont 39 % parmi les maîtres de conférences et 16 % parmi les professeurs. Dans les institutions publiques de recherche, la proportion de femmes parmi les chercheurs est de 33 %, dont 39 % parmi les chargés et

(9) Voir le deuxième rapport du Comité pour l'analyse des inégalités dans les classes préparatoires scientifiques et l'École polytechnique.

chargées de recherche et 22 % parmi les directeurs et directrices de recherche (en 2002-2003) [10].

On a déjà constaté que la part des femmes, majoritaires dans les études supérieures, se réduit fortement entre le premier et le troisième cycle. L'accès aux postes de recherche, après les études, accentue encore les discriminations. Cette sélection verticale se double d'une sélection horizontale, selon les disciplines. On peut aussi d'emblée remarquer que le « plafond de verre », qui empêche les femmes d'atteindre les postes de responsabilités de professeurs ou directeurs de recherche, est un peu moins marqué, en moyenne, dans les institutions publiques de recherche qu'à l'université.

Si la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs et chercheurs apparaît faible, notamment aux niveaux supérieurs, il faut noter que celle-ci est plutôt meilleure (ou moins mauvaise) en France que dans d'autres pays européens :
– au Royaume-Uni : 37 % de femmes parmi les enseignants-chercheurs, dont 14,4 % parmi les professeurs ; 23 % dans la recherche publique.
– en Allemagne : 21 % de femmes parmi les enseignants-chercheurs, dont 8,3 % parmi les professeurs ; 22 % de femmes dans la recherche publique.
– dans l'ensemble de l'Union européenne, 13,2 % de femmes aux postes supérieurs. [11]

La part des femmes à l'université

Quelques précisions sur l'organisation de l'enseignement supérieur

Les enseignants-chercheurs constituent la majorité des personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre de l'Éducation nationale. Leurs fonctions comprennent l'enseignement (formation initiale et continue), la recherche, la diffusion des connaissances, la coopération internationale, l'administration et la gestion de l'établissement [12]. Il y a deux corps d'enseignants-chercheurs distincts : les maîtres de conférences et les professeurs des universités. Ceux-ci ont la

(10) Dans la recherche, travaillent à la fois des chercheurs et des personnels de soutien (ingénieurs, techniciens, agents techniques, administratifs). Cette analyse se limite aux postes de chercheurs et d'enseignants-chercheurs : nous ne considérerons pas les postes de soutien de la recherche, où la part des femmes est plus importante (63 % à l'université, 53 % dans organismes publics de recherche), mais qui, excepté certains postes d'ingénieurs, ne sont pas des postes supérieurs de la fonction publique.
(11) D'après : « She Figures », *Science and Society*, Commission européenne, 2003 et ETAN (Expert Working Group on Women and Science), *Science Policies in the European Union. Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000.
(12) Article L. 952-3, Code de l'éducation, Les éditions des Journaux officiels.

responsabilité principale (préparation des programmes, orientation des étudiants, coordination des équipes pédagogiques). Le passage du corps des maîtres de conférences à celui des professeurs nécessite un second diplôme : l'habilitation à diriger des recherches (HDR), une seconde qualification par une section du Conseil national des universités (CNU), qui se fait par concours devant une commission de spécialistes de l'établissement, locale et restreinte aux seuls membres du corps professoral. La composition sexuée du CNU est analysée plus loin.

Les femmes sont minoritaires parmi les enseignants-chercheurs…

Les enseignants-chercheurs sont rattachés à des sections du CNU qui sont définies par grandes disciplines, elles-mêmes regroupées en 13 groupes, décomposés en sections**.** Dans ce qui suit, la présentation est le plus souvent limitée aux grandes disciplines et aux groupes.

Une lecture par discipline montre une situation moins défavorable aux femmes en lettres et sciences humaines, où elles sont majoritaires (51 %) parmi les maîtres de conférences et relativement nombreuses, comparé à la moyenne d'ensemble, parmi les professeurs (29 %). L'écart entre ces deux pourcentages est cependant manifeste. Dans cette discipline, le groupe le moins défavorable est celui des langues et littératures.

La place des femmes en droit et sciences économiques est fortement déséquilibrée (41 % parmi les maîtres de conférences et 19 % parmi les professeurs). Leur place en droit et science politique semble un peu meilleure, mais cela masque des écarts importants au sein de ce groupe, selon les sections.

Enfin, en sciences, les inégalités sont les plus importantes : 31 % de femmes parmi les maîtres de conférences et 11 % seulement parmi les professeurs. C'est en mécanique que les femmes sont le plus minoritaires (tableau A2).

Au niveau le plus désagrégé des sections, des écarts sensibles traduisent des « cultures » particulières : ainsi, la section science politique ne compte que 23 % de femmes, dont 32 % parmi les maîtres de conférences et 9 % parmi les professeurs, soit 12 femmes professeures pour toute la France. La section philosophie est particulièrement fermée aux femmes : 24 % parmi les maîtres de conférences, mais la proportion de femmes parmi les professeurs est presque égale à ce vivier : 22 %. Les deux sections, structure et évolution de la terre et des autres planètes, et terre solide (géodynamique des enveloppes supérieures du groupe sciences de la terre), se distinguent par les taux de femmes professeures les plus bas : respectivement 4 % (8 femmes sur 173) et 3 % (4 femmes sur 126), pour des pourcentages parmi les maîtres de conférences comparables à ceux d'autres disciplines scientifiques [13].

(13) On note des différences très importantes d'effectifs des sections, compris entre 59 personnes en cultures et langues régionales et 2 894 personnes en informatique.

Tableau A2 : **Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs à l'université, par grande discipline et groupe, en 2003**

Titre de la discipline et du groupe	Effectif total	% global de femmes	% de femmes parmi les MC*	% de femmes parmi les PR*
Droit et sciences économiques	**7 001**	**34**	**41**	**19**
Droit et science politique	3 517	36	44	22
Sciences économiques et de gestion	3 484	31	37	15
Lettres et sciences humaines	**13 966**	**44**	**51**	**29**
Langues et littératures	6 288	52	59	35
Sciences humaines	5 768	38	44	24
Groupe interdisciplinaire	1 910	37	41	22
Sciences	**24 135**	**25**	**31**	**11**
Mathématiques et informatique	6 286	23	27	13
Physique	2 707	21	27	10
Chimie	3 333	30	39	13
Sciences de la terre	1 268	22	30	8
Mécanique, génie mécanique, génie informatique, énergétique	6 353	15	19	7
Biologie et biochimie	4 188	40	49	16
Total hors santé	**45 102**	**31**	**39**	**16**
Santé	**8 060**	**28**	**49**	**12**
Pharmacie	1 898	48	60	25
Médecine et odontologie	6 162	22	46	10
Total général y compris santé	**53 162**	**32**	**40**	**16**

Champ : le champ des universités prises en compte dans ce tableau et ceux qui suivent est un peu plus étroit que celui considéré dans le texte page 42. Les chiffres peuvent donc un peu différer, mais conduisent aux mêmes conclusions.

* MC = maître de conférences ; PR = professeur

Source : Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur, 2003.

En comparaison, en 1981, la part des femmes dans les trois grandes disciplines était la suivante :
– en droit et sciences économiques : 21,6 % de femmes parmi les maîtres de conférences (à l'époque dénommés maîtres-assistants) et 7,4 % parmi les professeurs ;
– en lettres et sciences humaines : 37,9 % de femmes parmi les maîtres de conférences et 16,4 % parmi les professeurs ;
– en sciences 22,4 % de femmes parmi les maîtres de conférences et 7,4 % parmi les professeurs.

On constate donc, globalement, une amélioration de la place des femmes entre 1981 et 2003, surtout en lettres et sciences humaines et

sociales. L'accroissement du pourcentage de femmes professeures en sciences, quoique régulier, est cependant très modeste (+3,6 points en 22 ans) et ne laisserait prévoir, si ce rythme se poursuivait, la parité qu'à l'horizon 2242 [14] ! Aussi devrait-on au moins chercher à rapprocher très vite le pourcentage de femmes professeures de celui du vivier de maîtres de conférences.

... en particulier parmi les professeurs

Pour évaluer les chances de promotion vers le corps des professeurs, on peut construire des indicateurs comparant ces chances pour les hommes et pour les femmes, en neutralisant la différence de populations d'hommes et de femmes des disciplines et sections. C'est ce qui est fait pour 2003 dans le tableau A3 élaboré à partir des données du tableau A2.

Deux indicateurs statistiques sont calculés :

1. La « chance de promotion » des hommes ou des femmes : elle est exprimée comme le pourcentage de professeurs des universités parmi les femmes ou les hommes enseignants-chercheurs. À titre d'exemple, sur 100 enseignants-chercheurs chimistes hommes, 41 sont professeurs, alors que ce n'est le cas que de 14 femmes sur 100. En sciences humaines, 39 hommes sur 100 et 21 femmes sur 100 sont professeurs.

2. « L'avantage masculin » : il s'obtient en rapportant l'indicateur des chances de promotion des hommes à celui des femmes. Plus ce rapport est grand, meilleure est la carrière des hommes comparée à celle des femmes.

« *Ce n'est pas là où les femmes sont les plus nombreuses comme maîtres de conférences qu'elles ont le plus de chance de parvenir professeurs* [15] », comme le montre l'exemple de la biologie et de la biochimie, où les femmes représentent 40 % de l'effectif des enseignants-chercheurs mais où l'avantage masculin est le plus élevé de tous les groupes (3,8).

L'avantage des hommes est élevé dans toutes les disciplines de sciences dites dures, sauf en mathématiques et informatique ; se cumulent alors faible part des femmes dans les viviers et faible chance de promotion. En sciences humaines, l'avantage des hommes est de « seulement » 1,9 (tableau A3).

(14) Huguette Delavault, Noria Boukhobza, Claudine Hermann et Corinne Konrad, *Les enseignantes-chercheuses à l'université. Demain la parité* ?, L'Harmattan, 2002.
(15) Huguette Delavault *et alii, op. cit*.

Tableau A3 : **« Chance de promotion » et « avantage masculin » à l'université, en 2003**

Titre de la discipline et du groupe	% global de femmes	% PR parmi les femmes (b)	% PR parmi les hommes (a)	Avantage masculin (a)/(b)
Droit et sciences économiques	**34**	**18**	**39**	**2,2**
Droit et science politique	36	22	44	2,0
Sciences économiques et de gestion	31	13	34	2,6
Lettres et sciences humaines	**44**	**19**	**38**	**2,0**
Langues et littératures	52	20	40	2,0
Sciences humaines	38	21	39	1,9
Groupe interdisciplinaire	37	13	28	2,2
Sciences	**25**	**14**	**37**	**2,6**
Mathématiques et informatique	23	17	34	2,0
Physique	21	17	42	2,5
Chimie	30	14	41	2,9
Sciences de la terre	22	12	40	3,3
Mécanique, génie mécanique, génie informatique, énergétique	15	14	34	2,4
Biologie et biochimie	40	11	38	3,8
Total hors santé	**31**	**17**	**37**	**2,2**
Santé	**28**	**26**	**71**	**2,7**
Pharmacie	48	18	49	2,7
Médecine et odontologie	22	29	77	2,7
Total général y compris santé	**32**	**18**	**43**	**2,4**

Source : Mission parité dans la recherche et l'enseignement supérieur.

L'Institut universitaire de France

« L'Institut universitaire de France a pour mission de favoriser le développement de la recherche de haut niveau dans les universités et de renforcer l'interdisciplinarité.
L'originalité de l'Institut universitaire de France tient à plusieurs caractéristiques.
– C'est un organisme sans murs dont les membres demeurent dans leur université, où ils continuent à enseigner selon un horaire adapté.
– Deux tiers au moins de ses membres appartiennent à des universités de province.
– L'Institut universitaire de France a pour ambition d'encourager les jeunes dont les talents exceptionnels commencent à être reconnus, puisque 25 des 40 membres nommés chaque année sont des membres juniors âgés de moins de 40 ans.

L'Institut universitaire de France repose non sur la cooptation mais sur le choix de jurys extérieurs qui lui assurent un renouvellement continu [16]. »

Les enseignants-chercheurs admis à l'Institut universitaire de France (IUF) bénéficient d'une décharge partielle de leur service d'enseignement, qui leur permet de se consacrer davantage à la recherche, ainsi que de moyens financiers.

Depuis la création de l'IUF, sur la période 1992-2004, on a compté pour le concours junior 287 femmes parmi les 1 377 candidats (21 %) et 46 femmes parmi les 300 admis (15 %). Au concours senior, elles étaient 279 candidates sur un total de 1 815 (15 %) et 31 parmi les 211 admis (15 %).

Très peu de femmes ont été recrutées au concours 2001 (1 admise au concours senior pour 14 hommes, alors qu'il y avait 25 candidatures de femmes sur un total de 130), de sorte qu'une recommandation de vigilance a été prononcée par les autorités ministérielles. Depuis, un encouragement aux candidatures de femmes est explicitement formulé dans les appels à candidatures et le nombre de candidatures de femmes et de lauréates a augmenté significativement (3 lauréates reçues sur un total de 15 au concours 2004).

La place des femmes dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique

La part des femmes dans les EPST : une grande diversité, mais elles sont toujours minoritaires

Le tableau A4 présente les effectifs des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) en 2002, ainsi que la part des femmes parmi les chargés de recherche et les directeurs de recherche [17] et, à titre de comparaison, la situation globale à l'université déjà décrite page 62 et suivantes.

(16) Extrait du site Internet de l'IUF.
(17) Production coopérative d'indicateurs interinstitutionnels de politique scientifique, Observatoire des sciences et des techniques, octobre 2003, Michèle Crance et Suzy Ramanana-Rahary, « La recherche scientifique française ; les enseignants-chercheurs et les chercheurs des EPST-2003 »,
http://www.obs-ost.fr/pub/DemoNov03.PDF.

Tableau A4 : **La place des femmes parmi les chargés de recherche et les directeurs de recherche dans les EPST et à l'université en 2002**

Organismes*	Effectif total	% femmes	% F parmi CR	% F parmi DR
CNRS	11 575	31	37	22
INSERM	2 119	49	55	39
INRA	1 783	36	47	15
IRD	736	18	24	6
INRIA	415	15	15	14
INRETS	156	30	34	23
CEMAGREF	79	18	23	8
INED	49	51	67	32
LCPC	119	18	21	12
Total EPST	**17 031**	**33**	**39**	**22**
	Effectif total	**% femmes**	**% F parmi MC**	**% F parmi PR**
Enseignement supérieur**	**49 450**	**31**	**39**	**16**
	Effectif total	**% femmes**	**% F parmi CR et MC**	**% F parmi DR et PR**
Total général	**66 481**	**31**	**39**	**18**

* Voir l'explicitation des sigles en encadré à la fin de l'annexe.
** L'effectif de l'enseignement supérieur est inférieur à celui du tableau A2 car certains établissements sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale n'ont pas été pris en compte ici ; *cf.* le rapport cité en source.
CR = chargés de recherche ; DR = directeurs de recherche
MC = maîtres de conférences ; PR = professeurs
Source : Production coopérative d'indicateurs interinstitutionnels de politique scientifique, OST, *op. cit.*

Ce tableau montre l'extrême variété de la part des femmes selon les institutions de rattachement. Les carrières des femmes apparaissent moins inégalitaires au CNRS et à l'INSERM qu'à l'université ; l'IRD en revanche semble l'être tout particulièrement.

L'avantage masculin dans les EPST et l'enseignement supérieur

On constate entre 1998 et 2002 une stabilité de l'avantage masculin au CNRS et à l'INSERM, une réduction à l'INRA et à l'IRD. L'INRIA semble remarquablement égalitaire ; est-ce parce que l'informatique est une jeune discipline, ou parce que les brillants informaticiens préfèrent partir dans le privé plutôt que de faire carrière dans le système académique [18] ?

(18) Compte tenu des faibles effectifs globaux de l'INRETS, du CEMAGREF, de l'INED et du LCPC, ils ne sont pas intégrés dans l'analyse suivante, tout en étant comptabilisés dans l'ensemble des EPST.

Tableau A5 : **Évolution de l'avantage masculin dans les EPST et l'enseignement supérieur entre 1998 et 2002**

Organismes*	Avantage masculin 1998	Avantage masculin 2002
CNRS	1,6	1,6
INSERM	1,5	1,5
INRA	3,8	3,2
IRD	4,0	3,3
INRIA	1,7	1,1
Total EPST	**1,8**	**1,7**
Enseignement supérieur	**2,4**	**2,4**
Total	**2,2**	**2,1**

* Voir l'explicitation des sigles en encadré à la fin de l'annexe.
Source : Production coopérative d'indicateurs interinstitutionnels de politique scientifique, 2003, *op. cit.*

L'exemple du CNRS

La part des femmes dans le corps des chercheurs du CNRS est restée pratiquement stable depuis 16 ans : elle était de 30 % en 1987 et de 31 % en 2003. Cependant, si l'on détaille le niveau des postes, on constate non seulement que cette part décroît quand on s'élève dans la hiérarchie, mais que sa progression depuis 1993 est d'autant plus limitée que le niveau s'élève (tableau A6).

Tableau A6 : **La place des femmes au CNRS en 2003**

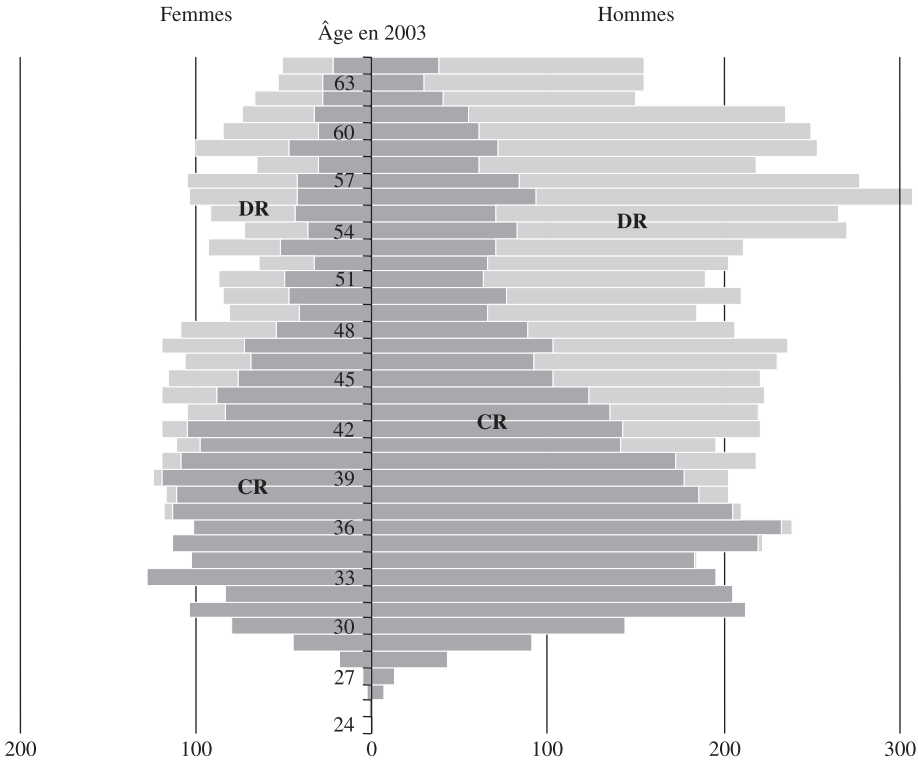
	Effectifs en 2003	Nombre de femmes en 2003	% de femmes en 2003	% de femmes en 1993
Total CR	**7 050**	**2 615**	**37**	**36**
CR2	1 466	547	37	34
CR1	5 584	2 068	37	36
Total DR	**4 600**	**1 002**	**22**	**22**
DR2	3 522	878	25	23
DR1	954	109	11	15
DRCE	124	15	12	7
Total	**11 650**	**3 617**	**31**	**30**

La hiérarchie est la suivante : chargé de recherche 2e classe (CR2), chargé de recherche 1e classe (CR1), directeur de recherche 2e classe (DR2), directeur de recherche 1e classe (DR1), directeur de recherche classe exceptionnelle (DRCE).
Source : Les données concernant le CNRS ont été rassemblées par Michèle Crance, UNIPS-CNRS pour la Mission pour la place des femmes au CNRS, voir site web : www.cnrs.fr/mission-femmes.

La pyramide des âges fait apparaître très clairement la différence des carrières entre les femmes et les hommes au CNRS. Les hommes

passent plus tôt, et plus massivement directeurs de recherche que les femmes ; à partir de 45 ans, la majorité des hommes sont directeurs de recherche, mais très peu de femmes le sont.

Pyramide des âges et postes occupés par les chercheuses et les chercheurs du CNRS au 31 décembre 2003



Source : Direction des études et des programmes et Mission pour la place des femmes au CNRS, 2004.

La part des femmes est très variable selon les disciplines. On trouve la même différenciation qu'au niveau des études supérieures (*cf. supra*), moins de 20 % pour les « sciences dures », deux fois plus en sciences humaines et sociales.

La progression moyenne est très faible ; cependant, des évolutions importantes se sont produites dans certaines disciplines : forte croissance en sciences pour l'ingénieur, mais décroissance en mathématiques et en sciences de la vie (tableau A7). Entre 1987 et 2003, « l'avantage masculin » s'est fortement réduit en mathématiques et en électronique et informatique, et dans une moindre mesure en chimie et en sciences de l'univers ; mais il a augmenté en physique, en sciences pour l'ingénieur et en sciences humaines. Au total, l'écart entre hommes et femmes s'est creusé, contrairement aux idées reçues.

Tableau A7 : **Évolution du pourcentage des femmes et de l'avantage masculin par discipline, au CNRS, entre 1987 et 2003**

	Pourcentage de femmes		Avantage masculin	
	1987	**2003**	**1987**	**2003**
Mathématiques	19	17	3,0	1,1
Physique	16	17	1,3	1,5
Chimie	26	30	1,9	1,7
Sciences pour l'ingénieur	12	18	1,8	2,0
Électronique et informatique	16	20	2,4	1,7
Sciences de l'univers	24	26	1,6	1,4
Sciences de la vie	42	39	1,5	1,7
Sciences sociales	37	37	1,6	1,5
Sciences humaines	37	45	1,2	1,6
Toutes disciplines	**30**	**31**	**1,6**	**1,6**

Source : Direction des études et des programmes et Mission pour la place des femmes au CNRS.

Comparaison par discipline entre l'université et les EPST

Il est intéressant de comparer, pour la même discipline, la place des femmes à l'université et dans l'ensemble des EPST ainsi que leur proportion dans le corps supérieur : professeurs des universités ou directeurs de recherche. Pour cela, on a reclassé les chercheurs, non par organismes d'appartenance mais par discipline (tableau A8 [19].)

(19) La classification des disciplines n'est pas la même pour l'université (groupes et sections du CNU) et pour les EPST. Des catégories communes ont donc été constituées. On trouvera le tableau des correspondances entre les sections du CNU et celles du CNRS (Production coopérative d'indicateurs interinstitutionnels de politique scientifique, Observatoire des sciences et des techniques, 2003), sur le site : http://www.obs-ost.fr/fr/production_cooperative. php.

Tableau A8 : **La place des femmes dans les EPST par discipline (au 31 décembre 2002)**

Disciplines	Effectif 31/12/2002	Proportion de femmes	Proportion de DR parmi les :		Avantage masculin
			femmes (a)	hommes (b)	(b)/(a)
Mathématiques	495	17,3	32,7	38,4	1,2
Physique	1 658	17,6	31,5	48,7	1,6
Chimie	1 682	27,8	28,5	46,7	1,6
Sciences pour l'ingénieur	653	17,8	21,6	42,8	2,0
STIC	1 135	18,3	26,0	37,2	1,4
Sciences de l'univers	1 388	24,1	26,9	43,7	1,6
Sciences de la vie	6 427	39,5	24,2	45,9	1,9
Médecine	1 057	46,5	30,5	45,5	1,5
Sciences sociales	1 247	35,5	25,5	44,8	1,8
Sciences humaines	1 289	44,5	27,1	44,1	1,6
Toutes disciplines	**17 031**	**32,6**	**26,2**	**44,8**	**1,6**

Source : Production coopérative d'indicateurs inter-institutionnels de politique scientifique, *op. cit*.

La répartition des femmes selon les disciplines est comparable à l'université et dans les EPST ; mais la carrière est moins défavorable aux femmes, pour les mêmes disciplines, dans les organismes de recherche qu'à l'université (voir tableaux A8 et A2).

En effet, le prestige est plus grand à l'université, par exemple en mathématiques et en médecine. En mathématiques, il est fréquent que des chargés de recherche au CNRS poursuivent leur carrière comme professeurs à l'université, laissant ainsi des places de directrices de recherche à leurs collègues femmes. Dans le cas particulier de la médecine, les personnels chercheurs peuvent être employés par l'université ou par l'INSERM : il y a deux fois moins de femmes en proportion dans les carrières hospitalo-universitaires qu'à l'INSERM ; l'avantage masculin est de 2,4 à l'université et « seulement » de 1,5 à l'INSERM. C'est que les postes de professeurs hospitalo-universitaires sont plus prestigieux que ceux de directeurs de recherche à l'INSERM.

Comment comprendre que le « plafond de verre », qui empêche les femmes d'atteindre les postes de responsabilité, soit moins marqué dans un organisme dont la mission principale est la recherche ? Cela tient au fait qu'à l'université, même si le Code de l'éducation pose que « *l'appréciation, concernant le recrutement ou la carrière, portée sur l'activité de l'enseignant-chercheur tient compte de l'ensemble de ses fonctions* » (Art L. 952-6), en pratique, c'est le dossier de recherche qui reste prépondérant par rapport aux autres activités (enseignement, administration, diffusion de la

science [20]) dans l'évaluation par les pairs, ce qui tend donc à la reproduction du pouvoir à l'identique. Le problème découle du fonctionnement du milieu, en particulier de la part plus grande, pour la promotion, du classement national dans les EPST, ou local à l'université. De façon générale, la place des femmes est inversement proportionnelle au prestige et au pouvoir.

Les instances de pouvoir : une sous-représentation des femmes

La structure de recrutement et de promotion des enseignants-chercheurs : le Conseil national des universités

Le Conseil national des universités (CNU) est l'instance nationale compétente à l'égard du recrutement et du suivi de la carrière des enseignants-chercheurs. Il est organisé en sections par disciplines (les sections étant regroupées en 13 groupes). Chaque enseignant-chercheur est rattaché à une section. Le CNU comprend des membres élus (2/3) et des membres nommés (1/3), la moitié d'entre eux appartenant au corps des maîtres de conférences, l'autre à celui des professeurs. Le président de section est professeur, de même que le premier vice-président. Le deuxième vice-président appartient au corps des maîtres de conférences.

Les femmes présidentes ou vice-présidentes d'une section du CNU sont peu nombreuses, même dans les domaines où le vivier de femmes professeures est important. En droit, par exemple, il n'y a pas de présidente de section, ni de première vice-présidente ; les deuxièmes vice-présidentes y sont en revanche nombreuses (5 pour 6 sections).

On compte 10 présidentes pour l'ensemble des 71 sections : 2 en langues et littérature (sur 9), 2 en sciences humaines (sur 9), 3 pour l'ensemble des sections de sciences (23) ; en revanche, les sections interdisciplinaires (sciences de l'éducation, information-communication, épistémologie) ont 3 présidentes (pour 5 sections). Les premières vice-présidentes ne sont pas beaucoup plus nombreuses (11), mais 19 femmes sont deuxièmes vice-présidentes.

Présidences de sections du Comité national de la recherche scientifique

Le Comité national de la recherche scientifique intervient dans le recrutement, la promotion et l'évaluation des chercheurs, ainsi que dans

(20) « Il vaut mieux conseiller aux candidates de ne pas évoquer le travail administratif car ces tâches sont considérées comme un obstacle à la recherche », Laurence Broze, « Effets des procédures de recrutement centralisé : le cas de la France », in *À quand l'égalité femmes/hommes ? Plaidoyer pour une autre université*, Sophia, 2003.

l'évaluation des laboratoires de recherche du CNRS ou des unités mixtes dans lesquelles le CNRS est un des partenaires.

Il est constitué de 40 sections où siègent des membres élus et des membres nommés, en trois collèges : celui des directeurs de recherche et des professeurs d'université ; celui des chargés de recherche du CNRS ou d'autres organismes et des maîtres de conférences ; celui des ingénieurs, techniciens et administratifs du CNRS ou d'autres organismes.

La proportion de femmes élues est assez voisine de celle des chercheuses (respectivement 30 % et 31 %). Cette similitude des pourcentages se retrouve dans la plupart des disciplines, à l'exception des mathématiques où les élues sont beaucoup plus nombreuses, proportionnellement, que les chercheuses, et de la chimie où elles sont nettement moins nombreuses. La part des « nommées » est variable, sans qu'on puisse apprécier le sens des variations (plus de nommées que d'élues en chimie, en électronique et informatique, en sciences de l'univers et sciences de la vie, comme s'il s'agissait de corriger le déséquilibre, mais beaucoup moins de « nommées » que d'élues en sciences sociales et en sciences humaines, là où justement les femmes sont les plus nombreuses parmi les chercheurs). On remarque que la part des femmes membres du Comité national est le plus souvent moins importante dans le collège des chargés de recherche (et maîtres de conférences) que dans celui des directeurs de recherche (et professeurs). On peut s'interroger sur ce qui semble aller dans un sens différent des schémas habituels.

Les présidents de section du Comité national ont un pouvoir important, car ils sont les interlocuteurs de la direction du CNRS et les porte-parole de leur communauté scientifique. Il y a 3 femmes présidentes de section (une section de chimie, deux sections de sciences humaines) pour 37 hommes. Les 40 présidents constituent la « conférence des présidents de section » dont le bureau de 7 membres est entièrement composé d'hommes.

Directions des laboratoires du CNRS

Les laboratoires liés au CNRS sont évalués par le Comité national qui, en particulier, émet un avis sur le choix du directeur, lequel appartient soit au CNRS, soit à l'université ou à une autre institution de recherche. La proportion des femmes parmi les directeurs de laboratoires varie de 6 à 17 % selon les disciplines. Elles sont presque trois fois plus nombreuses en sciences humaines et en sciences sociales que dans les « sciences dures ». Mais si on rapporte ces chiffres à ceux du « vivier » des chercheurs de la discipline, l'avantage est beaucoup moins évident : la part des femmes parmi les directeurs de laboratoire est de 2 à 3 fois inférieure à celle parmi les chercheurs de la discipline (les sciences de l'univers ont même un taux 5 fois inférieur). Par ailleurs, on note le très faible nombre de femmes directrices de laboratoire n'appartenant pas au CNRS (c'est-à-dire en pratique professeures des universités). On peut supposer que le cumul de cette tâche administrative avec l'enseignement et une vie personnelle et familiale est particulièrement difficile pour les femmes. On peut

aussi y voir un signe supplémentaire du barrage à l'égard de la promotion des femmes, plus fort à l'université qu'au CNRS.

Les dirigeantes et les dirigeants élus des universités

Les universités sont dirigées par un président, enseignant-chercheur en exercice. Celui-ci est élu (pour cinq ans non renouvelables immédiatement) par l'ensemble des membres des trois conseils statutaires réunis en une assemblée. Le président – qui décide –, le conseil d'administration – qui délibère –, le conseil des études et de la vie universitaire et le conseil scientifique – qui formulent des propositions et des avis dans leurs domaines de responsabilité – assurent l'administration de l'université. Les statuts de chaque université, adoptés à la majorité des deux tiers des membres du conseil d'administration, peuvent prévoir l'élection de vice-présidents spécialisés, en plus des vice-présidents de chaque conseil. La plupart des universités élisent aussi un vice-président étudiant.

On compte 12 femmes parmi les 94 présidents d'université. Sans connaître exactement le nombre de femmes vice-présidentes (le recensement par la direction des Enseignements supérieurs du ministère de l'Éducation nationale est en cours), on peut noter qu'il n'y a de réelle parité que parmi les vice-présidents du conseil des études et de la vie universitaire, fonction plus sociale, moins prestigieuse que celles des autres vice-présidents [21].

(21) Soit entre 40 et 60 % de l'un et l'autre sexe.

Sigles utilisés

CEMAGREF : Centre national du machinisme agricole, du génie rural, des eaux et des forêts

CNRS : Centre national de la recherche scientifique

CNU : Conseil national des universités

CR : Chargé et chargée de recherche

DR : Directeur et directrice de recherche

EPST : Établissement public à caractère scientifique et technologique

INED : Institut national d'études démographiques

INSERM : Institut national de la santé et de la recherche médicale

INRA : Institut national de la recherche agronomique

IRD : Institut de recherche pour le développement

INRIA : Institut national de recherche en informatique et en automatique

INRETS : Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité

IUF : Institut universitaire de France

LCPC : Laboratoire central des Ponts et Chaussées

MC : Maître et maîtresse de conférence

PR : Professeur et professeure des universités

Troisième partie

Les plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État

Selon les dispositions de la circulaire du Premier ministre du 6 mars 2000, les ministres étaient invités à adopter et mettre en œuvre, dans les administrations centrales de l'État, des plans pluriannuels dont l'enjeu consistait à améliorer la situation des femmes dans les emplois et postes d'encadrement supérieur. Cette circulaire établissait avec précision les modalités d'adoption et les objectifs de ces plans. Le dispositif a fait l'objet de nouvelles directives en 2004 par le biais de lettres du ministre de la Fonction publique qui invitait l'ensemble des ministres à faire le bilan des plans et éventuellement à les renouveler. Le Comité de pilotage a suivi avec attention le déroulement des plans à travers les documents qui lui ont été transmis par les services de la DGAFP, les rencontres avec les correspondantes et les correspondants chargés de leur coordination et les auditions qu'il a réalisées sur des expériences ministérielles qui lui ont semblé particulièrement illustratives. Cette partie a pour objet de restituer quelques éléments de l'évaluation des plans réalisée à partir des documents collectés et de mettre en exergue quatre expériences ministérielles que le Comité a considéré comme « de bonnes pratiques ».

Présentation et évaluation des plans

Pour présenter et évaluer les plans, il importe de revenir sur le cadre juridique assigné aux plans pluriannuels et de définir la méthodologie retenue par le Comité pour les analyser. C'est en se fondant sur l'esprit et la lettre des textes pris à cet effet que le Comité a étudié la présentation et le contenu des plans à partir d'une grille de lecture qu'il a élaborée. Il a ensuite identifié un certain nombre de thèmes communs à l'ensemble des plans qui lui ont semblé représenter des chantiers majeurs pour l'avenir de l'égalité des femmes et des hommes au sein de la fonction publique de l'État.

La circulaire du Premier ministre du 6 mars 2000 a défini les méthodes et attentes liées à l'élaboration des plans. Elle prévoyait que les plans adoptés par chaque département ministériel devaient fixer pour chaque catégorie d'emplois et de fonctions de direction et d'encadrement le nombre de femmes à atteindre. Ce pourcentage était fixé, compte tenu de la représentation des femmes dans les corps ou emplois qui en constituaient le

vivier. D'une durée de trois ou cinq ans, chaque plan d'objectifs devait être soumis pour avis au comité technique paritaire ministériel. La circulaire précisait que n'étaient pas pris en compte dans les plans pluriannuels « les emplois supérieurs pour lesquels les nominations sont laissées à la décision du Gouvernement » et « les emplois pour lesquels les nominations sont faites en conseil des ministres » ainsi que « les emplois supérieurs auxquels il est pourvu par décret du Président de la République ». Mais elle indiquait également que « pour les catégories d'emplois supérieurs non concernés par le plan ministériel et pour lesquels vous êtes amenés à faire des propositions, par exemple ceux relevant des corps des inspections générales ministérielles, je vous demande de veiller à proposer la nomination plus fréquente de femmes à ces postes ».

Une modification introduite en avril 2001 dans le décret relatif aux comités techniques paritaires (CTP) de la fonction publique de l'État [22], a fait figurer lesdits plans dans les questions relevant des compétences de ces instances. Par ailleurs, ce texte a rendu les membres des CTP destinataires d'un rapport annuel, donnant normalement lieu à débat sur « la situation respective des femmes et des hommes au regard des recrutements, de l'avancement et des promotions dans l'administration, le service ou l'établissement public auprès duquel ils ont été créés ».

Enfin, par lettres aux ministres du 29 mars 2004, le ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État a souhaité donner un nouvel élan à ce dispositif :
– en dressant un bilan de l'application des plans adoptés et en réalisant une analyse critique des résultats obtenus, (le ministre indique que les bilans prévus pour 2003 ne lui sont pas parvenus et réitère sa demande) ;
– en établissant un bilan de situation comparée depuis 2001 pour les ministères n'ayant pas adopté de plan ;
– en complétant et renouvelant le dispositif pour s'attacher à poursuivre, sinon à amplifier les efforts réalisés dans ce domaine. Il est indiqué que le nouveau plan devra comporter des objectifs quantitatifs et qualitatifs. Au niveau quantitatif, le ministre s'attache à reprendre les catégories statistiques définies par le Comité de pilotage dans son premier rapport *Piloter l'accès des femmes aux emplois supérieurs* et invite les ministres à fournir des données sur les emplois concernés par le dispositif, à mettre en évidence les viviers de proximité. Au niveau qualitatif, le ministre demande que soient intégrés des éléments permettant « d'identifier les moyens qui seront mis en œuvre pour respecter le principe d'égalité entre les hommes et les femmes. » Les mesures susceptibles d'être inscrites dans ces plans sont notamment : la mise en place de statistiques sexuées, des études sur la parité, des actions de formation et d'information, des mesures statutaires, des mesures d'organisation du travail, le développement de nouvelles pratiques de nomination aux emplois supérieurs, des mesures d'accompagnement des personnels et de leur famille. Enfin, il rappelle l'obligation de soumettre le plan pour avis au comité technique paritaire ministériel et demande que lui soient adressés les bilans des plans mis en œuvre avant le

(22) Décret nº 82-452 du 28 mai 1982.

31 mai 2004 et les compléments qui leur seraient apportés avant le 30 septembre 2004.

À partir de la collecte effectuée par les services de la DGAFP, le Comité a travaillé sur les documents provenant des douze ministères suivants : Agriculture et Pêche, Affaires étrangères, Culture, Défense, Économie, Finances et Industrie, Éducation et Recherche, Emploi et Solidarité, Équipement, Transports et Logement, Intérieur (dont Police nationale), Jeunesse et Sports, Justice. Les plans correspondaient à la structure gouvernementale en vigueur à l'époque de la mise en œuvre de la circulaire. La présentation distincte de la Police nationale par le ministère de l'Intérieur a porté à treize le nombre de plans examinés. Le Comité s'est interrogé sur le statut du plan du ministère de l'Éducation et de la Recherche dans la mesure où ce dernier est accompagné d'une lettre indiquant qu'il s'agit « des orientations pour un plan d'égalité », il a décidé de le traiter comme un plan pour les besoins de l'étude.

Pour étudier ces plans, le Comité a construit une grille de lecture commune comprenant les rubriques suivantes : présentation formelle, état des lieux et champs d'emplois concernés, objectifs quantifiés, moyens et modalités d'accompagnement. Cette grille a été appliquée à l'ensemble des plans.

La présentation formelle des plans

La circulaire du 6 mars 2000 était détaillée et explicite sur la méthode d'adoption des plans et la nature de la production attendue. En effet, elle invitait chaque ministère à établir un plan, selon une trame clairement suggérée et à formaliser son adoption par un arrêté ministériel pris après consultation et débat du CTP. En réalité, les treize plans sont très hétérogènes dans leur présentation, leur volume, leur structure et leurs modes de transmission au ministre chargé de la Fonction publique. La circulaire a donné lieu à une grande variété de déclinaisons.

En **volume**, les documents présentent en moyenne 5 à 10 pages de tableaux chiffrés assortis de commentaires plus ou moins développés. Celui du ministère de l'Équipement fait 31 pages, celui de la Culture, 5 pages. Les plans se présentent sous la forme d'arrêtés ministériels accompagnés de documents divers : lettres de transmission tantôt rédigées sur le mode officiel (Sports, Défense), tantôt sur le mode convivial de ministre à ministre (Affaires étrangères, Justice), des annexes chiffrés, des extraits de débats en CTP.

En ce qui concerne la **structure des documents**, la circulaire fournissait un cadre indicatif, mais les ministères ont adopté leur propre approche. La plupart des plans comportent au moins les trois rubriques : état des lieux, objectifs, mesures d'accompagnement. Ces rubriques sont plus ou moins fournies, selon l'existence ou non d'études antérieures ou en cours : c'est le cas par exemple pour les ministères de la Défense, de l'Emploi et de la Solidarité, de l'Équipement et des Transports, ainsi que pour celui de la Jeunesse et des Sports. Elles varient également selon la

disponibilité des statistiques et l'ancienneté de l'engagement dans la démarche : ainsi le ministère de l'Éducation a prévu des axes de travail pour l'élaboration d'un plan en 2000, alors que celui de l'Équipement et des Transports annonce qu'il est engagé dans une démarche voisine depuis 1998.

Très détaillé, le plan de la Jeunesse et des Sports, qui est annexé à l'arrêté, distingue trois volets : problématique et état des lieux, perspectives et orientations, objectifs à 3 et 5 ans. Ce type de présentation n'existe pas pour les autres plans. Par ailleurs et pour plus de commodité, le ministère de l'Intérieur dresse un plan en trois volets correspondant à ses trois pôles d'activités : inspection générale, administration centrale et police nationale.

La plupart des plans ne comportent pas d'**introduction** : les ministères de la Défense, de la Justice, de la Culture, de l'Éducation nationale et des Affaires étrangères. S'agissant des autres plans, les introductions font état des exigences de la circulaire de mars 2000 avec parfois quelques développements sur le contexte général d'actualité, ou sur la situation propre au ministère, resituant ainsi la problématique d'accès des femmes dans des perspectives plus générales ou plus familières. Ainsi, le ministère de l'Agriculture, invoque la nécessaire « exemplarité de l'État ». Le ministère de l'Économie et des Finances, opère une mise en perspective plus large dans le temps et dans le contexte européen. Les ministères de l'Aménagement du territoire, de l'Emploi et de la Solidarité font référence au traité d'Amsterdam de 1997. Le rapport Colmou rappelé dans la circulaire est également signalé dans le panorama historique ayant conduit à la circulaire du 6 mars 2000.

Les introductions des plans des ministères de l'Intérieur, de l'Équipement et des Transports et celui de la Jeunesse et des Sports sont plus longues et développées. Elles resituent les travaux entrepris pour l'élaboration des plans dans leur contexte spécifique. Le ministère de l'Intérieur rappelle que la « politique volontariste d'accès des femmes aux postes de responsabilités constitue un objectif prioritaire depuis plusieurs années » et réaffirme le souci de l'image extérieure donnée par un ministère en charge de la gestion des corps préfectoraux et de police ; il évoque à ce sujet l'historique des nominations aux emplois de sous-préfètes et de commissaires de police.

Le ministère de l'Équipement et des Transports, quant à lui, rappelle que le plan de modernisation entrepris en 1998 avait déjà identifié comme axe de progrès prioritaire « le renforcement de l'égalité entre les hommes et les femmes ». Un rapport consacré à cette question rédigé en 1999 par une inspectrice générale du ministère, avait débouché sur un plan d'actions construit autour de quatre axes : les éléments de connaissance statistiques, la terminologie, la féminisation des instances paritaires et l'organisation du travail et des horaires.

Enfin le ministère de la Jeunesse et des Sports inscrit explicitement ses propositions dans la continuité des efforts antérieurs en rappelant les recommandations du rapport Colmou, la constitution du Comité de

pilotage et les références propres au ministère (tables rondes sur le sujet, réforme des concours, mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail, etc.). Dans ces trois cas, la production de plans selon la circulaire de mars 2000 est présentée comme une opportunité à saisir pour progresser.

Selon les **dates de production** des plans, le Comité a constaté que la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'encadrement supérieur est parfois rattachée à celle de l'organisation du temps de travail, notamment aux chartes de gestion du temps dont la production a également été exigée de chaque ministère. La circulaire de mars 2000 n'évoquait pas explicitement la question du temps de travail en retenant plutôt la question plus générale de l'organisation du travail. C'est en particulier le cas pour les ministères de la Jeunesse et des Sports, de l'Équipement et des Transports, de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement, ainsi que celui de l'Agriculture. Cependant, les études disponibles consacrées à l'appréhension du temps de travail démontrent des inégalités entre les femmes et les hommes [23]. Pour autant, il n'apparaît pas évident à la lecture des plans qu'ils aient effectué des liens entre le traitement des deux sujets.

Enfin**,** la **durée** des plans est très variable : elle se situe le plus souvent à trois ans (ministères de la Jeunesse et des Sports, de la Défense, de l'Équipement et des Transports, de l'Éducation nationale, des Finances et de l'Économie, de l'Aménagement et de l'Environnement et de l'Agriculture), parfois 5 ans (ministères de l'Intérieur, de l'Emploi et de la Solidarité, de la Culture et des Affaires étrangères), et pour le ministère de la Justice, à 10 ans. De même, les dates de début, qui ne sont pas toujours précisées, varient d'un plan à l'autre et n'ont de signification qu'en fonction de la date de l'arrêté ministériel. Les dates d'adoption se sont de fait étalées entre 2000 et 2002. On relève ainsi que l'arrêté du ministère de la Jeunesse et des Sports est en date du 8 mars 2002 alors que la première échéance du plan se situe en 2003. Le plan du ministère des Affaires étrangères ne comporte pas d'échéance précise et, partant, pas de durée, alors que le ministère de la Justice distingue les objectifs à 5 ans et à 10 ans sur la base de l'année 2000.

Face à cette hétérogénéité, il est difficile pour le Comité d'établir des corrélations entre la présentation formelle des plans et l'engagement des différents ministères dans le traitement de l'égalité des femmes et des hommes. Le Comité constate seulement que documents produits ont pris de la distance par rapport au cadre fourni par la circulaire. Cette distance peut revêtir plusieurs sens : traitement administratif de la question, réponse adaptée au degré d'engagement spécifique du ministère dans la démarche, remise en perspective historique, découverte exploratoire de la problématique, etc.

(23) Annie Junter, « Être femme et cadre à la ville de Rennes » in *Le temps des unes, le temps des autres : l'exemple de la ville de Rennes*, Les Cahiers du MAGE, 2/96, 1992.

L'état des lieux et les champs d'emplois concernés

La circulaire du 6 mars 2000 invitait les ministères à commencer par établir un état des lieux, ce diagnostic de l'existant permettant de fixer ensuite des objectifs chiffrés avant d'envisager les moyens d'accompagnement jugés nécessaires pour les atteindre.

Les treize plans ont systématiquement traité cette question assortie de commentaires plus ou moins développés. Pour effectuer ces diagnostics, les ministères se sont appuyés sur les trois catégories statistiques définies par le Comité de pilotage (emplois supérieurs, viviers et potentiels). En fonction des dates de confection des diagnostics, ils ont pu bénéficier des publications statistiques de la DGAFP, reprendre les tableaux de bord du Comité et améliorer la connaissance de la situation respective des femmes et des hommes dans les emplois concernés. Les diagnostics fournissent des indications pour les administrations centrales, le plus souvent accompagnées de données sur les services déconcentrés, plus rarement en incluant les établissements publics sous tutelle (seuls les ministères de la Défense, de l'Agriculture, de la Culture et de l'Intérieur incluent leurs principaux établissements publics). D'un ministère à l'autre, les diagnostics sexués sont plus ou moins détaillés, néanmoins l'effort d'objectivation du suivi statistique envisagé dans la plupart des cas doit être souligné.

Tous les plans ont exclu les emplois à la décision du Gouvernement et dressé la liste des emplois entrant dans le champ d'application retenu.

En ce qui concerne ces listes d'emplois et de corps concernés par les plans, il est parfois difficile de connaître leur part relative dans les effectifs des ministères (et en particulier ceux de la catégorie A) qui n'est pas indiquée de manière systématique et ne permet donc pas des comparaisons entre ministères, voire entre emplois d'un même type. Les listes d'emplois sont relativement homogènes d'un ministère à l'autre. Seul le ministère de l'Économie et des Finances n'a pas fourni de liste détaillée des corps et emplois étudiés. Il se limite au rappel de la part des femmes au 1er janvier 1999 par catégories, la catégorie A étant la moins féminisée avec un taux de 36 %, et il en donne un aperçu global dans les deux types d'emplois retenus dans son plan (administration centrale 19,5 % et services déconcentrés 5,1 %).

Autre particularité, le ministère de l'Intérieur ne retient pas dans sa liste les emplois de chefs de bureau, considérant que sur les 72 postes concernés, généralement confiés à des administrateurs civils, « l'affectation ne nécessite pas d'établir au préalable des listes d'aptitude ou vivier » et que « l'accès aux fonctions de chef de bureau à l'administration centrale du ministère ne s'inscrit pas dans une logique de sélection mettant en compétition des cadres féminins et masculins ».

L'état des lieux effectué par les treize plans corrobore les observations effectuées dans les tableaux de bord du Comité de pilotage.

Les femmes sont nettement minoritaires dans l'ensemble des emplois supérieurs, mais on observe qu'elles le sont encore plus dans les services déconcentrés que dans les administrations centrales, y compris dans les ministères où la féminisation est considérée comme étant supérieure à la moyenne de la fonction publique (Aménagement du territoire et Environnement). Ainsi au ministère de la Justice les femmes représentent 41 % des emplois supérieurs dans les administrations centrales, mais seulement 27 % dans les services déconcentrés et 18 % dans les juridictions. Le diagnostic est le même au ministère de la Jeunesse et des Sports. Un autre exemple est donné par le ministère de l'Économie et des Finances où le pourcentage de femmes dans les emplois supérieurs des services déconcentrés est le plus faible de tous (5,1 %). Seul le ministère des Affaires étrangères ne relève pas ce type de distorsion, préférant mettre l'accent sur le fait que, quelle que soit la catégorie considérée, il y a adéquation presque complète entre les emplois supérieurs effectivement occupés et les viviers conduisant à ces emplois, ce qui semble au ministre répondre parfaitement au but poursuivi par la circulaire, d'autant plus que les taux de nominations avancés sont supérieurs au nombre de femmes dans les viviers ; mais il n'est fait aucune référence à l'objectif de parité.

Les chiffres fournis dans tous les plans illustrent la sous-représentation des femmes dans les emplois supérieurs dans des proportions qui restent inférieures au nombre de femmes dans les viviers de proximité. La notion de viviers de proximité est plus ou moins large et intègre systématiquement les emplois de sous-directeurs, de directeurs adjoints, de chefs de service, avec une intégration plus facultative des chefs de bureau, comme indiqué ci-dessus. Le ministère de la Jeunesse et des Sports fait remarquer que les viviers correspondant à certains de ses emplois supérieurs ne dépendent pas de son ministère mais de celui de l'Éducation nationale. Pour un ministère cependant cette notion est ignorée : le ministère de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement ne fournit aucune donnée sur ce point, préférant analyser les emplois et corps concernés par le plan, en distinguant, pour l'administration centrale, les différentes directions, mais surtout, en complétant l'ensemble des données brutes (nombre et taux) par deux variables : l'éventail des âges (par tranche d'âge : moins de 35 ans, de 35 à 45 ans, de 45 à 55 ans et plus de 55 ans) et l'ancienneté dans le poste (moins de 3 ans, de 3 à 6 ans, de 6 à 10, et plus de 10 ans).

La plupart des ministères ont choisi de limiter leurs états des lieux aux données statistiques brutes, sans y ajouter de commentaires sur les écarts constatés. Certains ministères engagés avant la circulaire du 6 mars 2000 dans des démarches d'égalité, tel que le ministère de l'Équipement et des Transports disposaient d'éléments plus précis sur le sujet. D'autres, comme le ministère de l'Emploi et de la Solidarité ont fait le choix de lancer entre mars et novembre 2000, une étude (en l'espèce, confiée au CREDOC), afin d'établir cet état des lieux. Dans un autre style, le ministère de l'Aménagement du territoire comme celui de la Jeunesse et des Sports ont pris soin de noter les facteurs qui leur semblaient faire obstacle à la promotion des femmes aux emplois supérieurs : habitudes, mentalités, responsabilités familiales, disponibilité maximale exigée dans ces emplois, etc.

Enfin, on retiendra l'analyse faite par le ministère de l'Intérieur à propos des membres des corps préfectoraux. Il souligne la question de la fréquence élevée de mobilités géographiques, qui constitue un frein important, expliqué par la « réticence des femmes à opter pour une administration qui, par la nature de ses compétences, impose à ses hauts fonctionnaires une grande mobilité géographique. » La mobilité géographique est également citée et qualifiée de « condition sans appel » au ministère de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement.

Les objectifs quantifiés

La circulaire du 6 mars 2000 demandait clairement à chaque ministère d'établir des objectifs chiffrés pour la durée du plan c'est-à-dire, d'indiquer, par exemple, au regard du nombre de femmes constaté en 2000, le pourcentage attendu à l'issue du plan. La fixation de cet objectif était laissée à l'appréciation de chaque ministère, tout en étant guidée et inspirée par le nombre de femmes présentes dans les viviers d'accès. Sur ce point, les plans présentent une grande dispersion. Ils font état de certaines difficultés dans la fixation de ces objectifs. Ils évoquent, par exemple, les difficultés d'appréhension de certains viviers, en particulier ceux des personnes susceptibles d'accéder aux emplois dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement (ils étaient expressément exclus des plans, aux termes de la circulaire). Il en va de même, s'agissant des difficultés de gestion de certains corps interministériels, comme celui des administrateurs civils. Pourtant dans ce dernier cas, les mobilités coordonnées par la DGAFP sont avant tout gérées par chaque ministère en son sein. Les objectifs fixés sont évidemment étroitement corrélés à l'ampleur des écarts constatés par les diagnostics.

Les objectifs de progression dans l'accès des femmes aux emplois supérieurs des services déconcentrés révèlent d'importants écarts : de 12 à 50 % :
– Le ministère de l'Agriculture fixe cet objectif à 12 % pour ses services déconcentrés, objectif à atteindre en trois ans, proche de celui du ministère de l'Intérieur (15 % en trois ans).
– Pour le ministère de la Justice l'objectif est fixé à 15 % dans les services déconcentrés et à 17 % en juridiction dans le cadre d'un horizon situé à 10 ans. Il se donne également comme objectif de parvenir à la parité dans toutes les catégories en 2010 et détaille les objectifs des étapes 2003 et 2005. Parfaitement conscient de la pertinence de la logique paritaire, il compte néanmoins sur l'évolution spontanée pour y parvenir. Il souligne en effet que les viviers des emplois supérieurs sont largement féminisés ; que les femmes sont déjà largement majoritaires dans les catégories de greffières, de greffières en chef, de la protection judiciaire de la jeunesse ; que l'effet mécanique des départs à la retraite des magistrats et l'arrivée en nombre de magistrates (3/4 de la tranche d'âge des magistrats nés entre 1970 et 1974) va provoquer un renversement de tendance en faveur des femmes : « les objectifs seront atteints par l'effet mécanique des départs en retraite et

l'arrivée en nombre des magistrates, mais la nomination en Conseil supérieur et les responsabilités familiales peuvent atténuer cet effet ».
– Le ministère de l'Économie et des Finances retient un objectif de 15 à 25 % en services déconcentrés sur 3 ans avec un effort important sur les nominations, celui de la Défense : « autour de 20 % pour rester au niveau des viviers et compenser les départs prévisibles », alors que celui de l'Emploi et de la Solidarité fixe des objectifs de 30 % en raison des viviers.
– Le ministère de la Jeunesse et des Sports retient 35 % pour les emplois de directions régionales, et de directions départementales, à comparer aux 40 % retenus en administration centrale pour les emplois de direction technique ou d'inspection générale, alors que la parité n'est recherchée que pour les emplois de conseillers pour l'éducation populaire et la jeunesse.
– Le ministère de la Culture retient un objectif de 50 % sur 5 ans sans définir de moyens spécifiques, comme celui de l'Éducation qui considère que « les objectifs de parité sont réalistes et seront atteints dans les trois ans en raison de la situation favorable du ministère ».
– Les ministères de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement et celui de l'Équipement et des Transports semblent plus prudents ; le premier préfère adopter « une stratégie plus lourde de rééquilibrage entre administration centrale et services déconcentrés » envisagée avec un démarchage des cadres féminins couplé à « une application effective de la gestion personnalisée des carrières ». Le second défend « une politique d'égalité en profondeur pour élargir les viviers » et maintenir le nombre de femmes dans les flux de nomination à 15 % sur trois ans, soit 17 nouvelles nominations de femmes par an sur les 111 entrées attendues.
– Enfin, il reste à noter une étonnante singularité : celle du ministère des Affaires étrangères qui ne formule aucun objectif quantifié pour la raison précédemment dite : il y a déjà adéquation entre emplois supérieurs et viviers, aux motifs que la part des femmes en stock et en flux est de 25 %. La colonne « objectifs » de son plan ne comporte que la mention « évolution », ce qui semble signifier : continuer comme par le passé et jusqu'à présent. Le ministre est clair à ce sujet, qui déclare dans une correspondance : « Je me propose d'accentuer l'effort de ce ministère en 2001 pour maintenir cette adéquation, voire l'assurer là où il reste encore à faire, à chaque niveau et, dans toute la mesure du possible, chaque année ». La règle du la représentation équilibrée est, dans ce plan, perçue comme une fin en soi et non comme une étape vers la logique paritaire préconisée par le Comité.

Au total, et si l'on inclut les objectifs prévus dans les plans pour les emplois d'administration centrale, il apparaît que la parité est finalement rarement affichée comme un objectif à atteindre. Les plans raisonnent en termes de progression de « la féminisation des emplois supérieurs » et s'appuient sur les arguments de la faiblesse des viviers et les difficultés à les définir avec précision pour fixer des objectifs intermédiaires jugés « raisonnables ». Le vocabulaire employé par les ministères n'utilise d'ailleurs jamais le mot de « parité » préférant les termes de « participation équilibrée des hommes et des femmes aux postes de responsabilité » (ministère de l'Économie et des Finances) ou encore de « rééquilibrage de la composition de l'encadrement supérieur pour impulser un

mouvement durable » (ministère de l'Intérieur). Il faut noter par ailleurs, que la définition d'un objectif chiffré à atteindre à l'issue du plan conduit rarement les ministères à définir le nombre de nominations de femmes à effectuer dans les emplois retenus. Certains ministères engagés dans des réflexions de gestion prévisionnelle de leurs effectifs ont envisagé de croiser les deux objectifs : le nombre de nominations de femmes dans le cadre du plan et celui des nominations prévisibles découlant des départs « naturels » au sein des corps étudiés. Les ministères de la Défense, de l'Équipement et des Transports ainsi que celui de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement ont ainsi poussé l'exercice jusqu'à son terme en formulant des « propositions de renforcement chiffré ». Cette articulation a pour mérite d'inscrire clairement la thématique de l'égalité des femmes et des hommes dans la gestion des ressources humaines des ministères.

Les moyens et modalités d'accompagnement

La circulaire du 6 mars 2000 encourageait chaque ministère à définir « les moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs fixés, notamment en termes de formation et d'organisation du travail ». Les lettres du 29 mars 2004 identifient cinq catégories de mesures : la formation et l'information, les mesures statutaires, l'organisation du travail, les nouvelles pratiques de nomination aux emplois supérieurs, l'accompagnement des personnels et de leurs familles.

Les moyens envisagés par les ministères offrent un panorama de mesures plus ou moins concrètes susceptibles d'améliorer l'efficience des plans. Ces mesures sont une indication du degré de volontarisme déployé par les différents ministères. Les plans se répartissent en trois catégories en fonction des mesures envisagées qui renvoient chacune à des conceptions différentes du problème posé par la lente progression des femmes dans les emplois supérieurs de la fonction publique de l'État.

Dans le premier groupe, figurent les plans qui comptent sur « les effets naturels » de la progression des femmes et les départs en retraite (Affaires étrangères, Culture, Éducation, Justice). Comptant sur le temps qui passe, ils ne prévoient donc pas de modalités ou moyens spécifiques d'accompagnement. Ils se limiteront à être attentifs et à tenter d'attirer les sortantes de l'ENA vers leurs ministères.

Dans le deuxième groupe, se trouvent des plans qui considèrent que des mesures générales de modernisation de la fonction publique permettront de résoudre le problème. Il comporte principalement deux ministères :
– celui de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement qui refuse la précipitation et veut se donner du temps pour intégrer l'égalité dans l'ensemble des dossiers, mettre en œuvre la gestion personnalisée des carrières et la mobilité fonctionnelle plus que géographique ;
– celui du ministère de l'Économie et des Finances qui préfère vérifier s'il n'y a pas de biais qui limiteraient la féminisation et que la dimension féminine traverse bien tous les dossiers (ARTT, NTIC, gestion prévisionnelle).

Il prévoit de repérer les goulots d'étranglement révélés par les discontinuités du « taux de féminisation » et de proposer des nominations.

Dans le troisième groupe, figurent les ministères qui envisagent la mise en place de moyens d'accompagnement spécifiques :
– Le ministère de l'Agriculture prévoit de former au management des ingénieures, de revoir la gestion des avancements et des mobilités afin « de substituer la capitalisation des expériences à la mobilité instantanée au moment de l'avancement et d'introduire des mobilités tenant compte de l'exercice des responsabilités familiales, de mettre en œuvre l'aménagement et de la réduction du temps de travail ainsi que la recherche de parité pour les jurys de concours ».
– Le ministère de l'Intérieur prévoit de changer certaines épreuves d'aptitude pour l'accès aux corps de police, d'organiser l'accueil dans le corps des sous-préfets et de recourir davantage au détachement pour le recrutement de ses agents.
– Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité affiche des objectifs ambitieux de politique volontariste de rééquilibrage des viviers, de professionnalisation des procédures de recrutement, d'amélioration de conditions de travail plus favorables à l'égalité, permettant en particulier l'exercice du travail à temps partiel, de diversification des déroulements de carrière, et d'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée.
– Le ministère de l'Équipement et des Transports énonce une démarche d'égalité en profondeur qui s'attaque aux causes : former les acteurs et les actrices, améliorer la connaissance, mettre en œuvre la terminologie pour les noms de métiers et grades et fonctions (commission de terminologie interne créée en 2000), féminiser les instances paritaires, les jurys et concours, l'organisation du travail et des horaires pour lutter contre le retrait des femmes des postes à responsabilité en raison du partage inégal des tâches domestiques conduisant, par exemple, à revoir les amplitudes horaires pratiquées qui favorisent les hommes. Les cheminements de carrière seront suivis et personnalisés avec des fiches d'entretien et d'orientation tous les deux ans et l'écoute systématique de celles qui veulent quitter leur fonction pour remédier aux obstacles identifiés. Un groupe d'observation lié au CTP est annoncé.
– Le ministère de la Jeunesse et des Sports déploie une politique volontariste comportant une abondance de propositions ordonnées selon dix orientations : mieux anticiper l'évolution de métiers et des carrières et les évolutions démographiques, améliorer les recrutements dans les corps et dans les viviers, profiter de l'aménagement et la réduction du temps de travail pour adapter les conditions de travail, utiliser les technologies de l'information et de la communication pour s'affranchir de certaines contraintes, limiter les effets de l'obligation de mobilité géographique au bénéfice de la mobilité fonctionnelle, généraliser la mise en place d'adjoints aux postes de responsabilité, organiser le travail de direction en équipe, favoriser la participation des femmes aux actions de formation continue, améliorer les conditions de la garde des enfants des personnels du ministère, veiller à l'application des règles de lexicologie au ministère.

Les formations, l'organisation du temps et les mobilités : des chantiers majeurs pour l'avenir

Ces trois thèmes étaient présents à des degrés divers dans l'ensemble des plans. Le Comité en a déduit l'existence d'un consensus entre les ministères pour considérer qu'il s'agissait de chantiers majeurs pour l'avenir de la progression du nombre de femmes occupant des emplois et des fonctions supérieurs dans la fonction publique de l'État. Ces questions apparaissent comme des leviers potentiels sur lesquels les départements ministériels semblent prêts à s'engager.

La **formation** : deux principaux aspects sont abordés, les obstacles à l'accès des femmes à la formation (accessibilité matérielle et fonctionnelle) et des mesures qui seraient susceptibles d'améliorer la situation.

Nombre de ministères signalent les difficultés d'accès des femmes à la formation en cours de carrière en raison de l'éloignement géographique et de la durée souvent longue des formations susceptibles d'ouvrir des perspectives de carrières. Sans fournir de données sur l'ampleur du phénomène, les responsabilités familiales exercées par les femmes sont repérées comme un des freins majeurs aux motifs que le suivi de telles formations suppose une organisation domestique sans faille. Par ailleurs, comme pour l'ensemble des cadres exerçant des responsabilités professionnelles, un départ prolongé en formation est également souvent synonyme de double charge professionnelle, faute de délégation possible de manière systématique. Cette question rencontre celle de l'organisation du travail et conduit à des prises de positions en faveur du temps partiel sur tous les postes, y compris les plus élevés dans la hiérarchie.

Le ministère de l'Agriculture et celui de l'Emploi et de la Solidarité signalent la nécessité de revoir le contenu des formations offertes aux cadres supérieurs, en proposant en particulier des formations au management et à la gestion du temps.

Parmi les mesures préconisées par certains plans figurent l'**information** et la **communication**. Des plans suggèrent des campagnes destinées à la fois à inciter les femmes à postuler sur les emplois susceptibles d'être vacants, mais aussi à faire connaître aux responsables en charge de la préparation des nominations ou promotions, les situations respectives des femmes et des hommes à partir d'éléments extraits des diagnostics. Le ministère de l'Équipement et des Transports et celui de l'Emploi et de la Solidarité préconisent, par exemple, la constitution systématique, à l'appui des dossiers de nomination, de fiches simples rappelant la situation actualisée des viviers et des emplois concernés ; ou bien encore d'exiger des motivations explicites et écrites en cas de refus de nomination.

En ce qui concerne l'**organisation du travail**, l'aspect principalement abordé est celui du temps de travail en lien plus ou moins étroit avec les chartes ministérielles du temps. La possibilité d'occuper des postes à responsabilité à temps partiel est réaffirmée. Dans cette situation, est également suggérée, la désignation possible d'adjoints de direction

chargés de certaines délégations et formés au management. Les horaires et rythmes de travail souvent identifiés comme obstacles à l'égal accès aux responsabilités et les préconisations qui en découlent rejoignent certaines recommandations déjà exprimées par le Comité dans son deuxième rapport, notamment les horaires de réunions tardives en soirée, qualifiés dans un des plans de « fléau absolument pernicieux » et de « sport national français ». L'exploration des gains d'organisation permis par le recours aux technologies de l'information est envisagée mais les plans ne comportent pas de référence à la pratique de postes partagés pourtant récurrente dans la littérature consacrée au monde de l'entreprise.

Formation et renouvellement

Un rapport produit en mars 2000 par le Commissariat général du Plan intitulé Fonction publique, enjeux et stratégie de renouvellement, a constaté qu'« il existe de grandes différences d'un ministère à l'autre ; certains disposent d'une formation destinée à la prise de fonctions supérieures et pour certains il existe une gestion individualisée ». Les auteurs suggèrent la mise en place systématique d'une formation continue destinée spécifiquement à l'encadrement supérieur en cas de changement de poste, assortie de sanction possible en cas de non respect. Le dispositif suggéré s'inspire du modèle existant pour les officiers supérieurs du Collège interarmées de la Défense, pour imaginer ainsi la gestion d'un vivier interministériel, voire inter fonctions publiques des cadres de direction, contribuant à une plus grande transparence dans l'accès aux postes d'encadrement.

Par ailleurs, ce rapport considère que « la mobilité n'est exigée et bien souvent pratiquée qu'une fois dans la carrière, alors même que lorsqu'elle est pratiquée de manière plus fréquente, elle conduit le plus souvent à voir la carrière considérée pénalisée et en tout état de cause jamais valorisée ». Les auteurs en déduisent la nécessité de multiplier les mobilités sur des carrières vouées par ailleurs à s'allonger, de manière à les banaliser.

Présente de manière quasi systématique dans les treize plans, la question de la **mobilité**, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique, est à l'évidence l'un des freins les plus importants énoncés par les ministères. Les réflexions avancées et les solutions envisagées sont variées. Les obligations – plus ou moins statutaires – de mobilité géographique provoquent des réflexions quant à leurs conditions matérielles d'organisation, qu'il s'agisse des calendriers retenus (alignement des mouvements sur les rentrées scolaires comme le suggèrent les ministères de l'Équipement et des

Transports et celui de l'Intérieur), ou des accompagnements pécuniaires spécifiques ou matériels, en particulier pour les mobilités conduisant les familles à se séparer temporairement en assumant des charges nouvelles (frais de transport et frais de loyer).

Une étude commanditée par le ministère de l'Équipement sur son encadrement supérieur en mars 2003 offre des développements très intéressants sur ce point [24]. Constatant que « ce sont moins les exigences de mobilité en elles-mêmes qui constituent un frein au développement de la carrière que les conditions mêmes de cette mobilité », les auteures suggèrent la réalisation des mobilités au sein d'une même structure ou entre départements limitrophes qui rendrait moins contraignant le choix d'une carrière en service déconcentré. Un rapport établi en mars 2001 par la DGAFP envisageait également « la mise en place d'incitations financières et organisationnelles pour favoriser la mobilité entre administrations centrales et services déconcentrés ». Au-delà, et d'un point de vue statutaire, était évoquée « la possibilité de substituer à une exigence de mobilité instantanée au moment de l'avancement la capitalisation des expériences ». Le thème de la mobilité et des conditions matérielles de sa réalisation a conduit certains ministères à envisager diverses mesures et moyens d'actions destinés à améliorer de manière plus globale les conditions de travail des femmes, en développant les aides quotidiennes permettant une meilleure articulation des vies professionnelle et privée : services de garde d'enfants, services d'aides aux devoirs, services d'aides domestiques. Le plan le plus riche en dispositifs d'accompagnement est celui du ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Parmi les autres mesures évoquées dans les plans, la désignation d'un ou d'une chef de projet figure de manière exceptionnelle, alors que chaque ministère dispose d'un délégué ou d'une déléguée en charge du suivi statistique des tableaux de bord, qui rapidement se sont vus confier la responsabilité de l'élaboration des chartes du temps. La prise en charge de la question par des personnes ressources est une garantie de suivi préconisée par les institutions européennes. Il est difficile d'interpréter cette absence dans les plans français. Le Comité a souligné dans son deuxième rapport *Promouvoir la logique paritaire* l'importance des correspondants égalité et de leur travail en réseau.

L'élaboration des plans a conduit certains ministères à engager des réflexions sur d'autres aspects susceptibles d'améliorer la situation des femmes :

– des réformes statutaires (relecture critique au sein d'un groupe de travail ouvert aux représentants du personnel, révision de certains textes, en particulier le décret nº 55-1226 du 20 septembre 1955 sur les conditions de nominations aux emplois de direction d'administration centrale),

(24) Ghislaine Doniol-Shaw et Laurence Le Douarin, *Les freins à l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur du ministère de l'Équipement, des Transports, du Logement, du Tourisme et de la Mer*, rapport de recherche, octobre 2003, LATTS, École des ponts et chaussée, université Paris XII, Marne-la-Vallée.

– le lancement d'études spécifiques permettant d'entreprendre une connaissance plus fine des obstacles et des leviers pour agir,
– la diffusion de consignes sur la terminologie et une meilleure connaissance des possibilités offertes par les textes en vigueur,
– le développement de l'accompagnement individuel des cadres, sous la forme de tutorat ou encore par le moyen de la gestion individualisée de la carrière.

Ces plans ont pour intérêt d'intégrer la question de l'égalité des femmes et des hommes dans les emplois supérieurs dans une problématique plus générale de gestion des ressources humaines adaptée à chaque ministère, ce que les partenaires sociaux qui ont pu être plus ou moins associés ont aussi noté.

Les Comités techniques paritaires qui ont été consultés sur ces plans les ont validés. Le Comité a pu observer, à partir de quelques extraits figurant dans les documents, que le débat sur l'amélioration de la place des femmes dans l'encadrement supérieur a été l'occasion d'étendre le problème de l'égalité des femmes et des hommes à toutes les catégories statutaires. Les débats ont également porté sur le recours au système des quotas pour améliorer la situation. Certains échanges relatés dans les plans font apparaître des difficultés à considérer que l'intervention en faveur des femmes est légitime dès lors qu'elle emprunte la voie des actions positives. Des partenaires sociaux évoquent alors l'intérêt d'étendre ces mesures aux hommes.

Les leçons à en tirer : de l'amélioration de la situation des femmes à l'égalité professionnelle ?

Les treize plans produits, à quelques exceptions près (ministères de la Jeunesse et de Sports, de l'Équipement et des Transports, de l'Emploi et de la Solidarité), n'interrogent pas vraiment la question des modes de production et de reproduction des inégalités professionnelles au sein des administrations centrales et des services déconcentrés. Dans la plupart des plans, les constats comme les solutions restent posés en termes de « féminisation » plus ou moins forte de la fonction publique et des mesures générales et/ou spécifiques permettant d'y parvenir. De temps en temps, quelques obstacles liés à la vie familiale des femmes, leur réticence à la mobilité, les mentalités, les phénomènes psychologiques qui font qu'à compétences égales les hommes seront préférés aux femmes, sont exprimés dans les plans (ministère de la Jeunesse et des Sports).

Dans la plupart des cas, les écarts observés sont présentés comme des évidences qui ne sont pas questionnées en regard de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'expression d'égalité professionnelle est d'ailleurs assez peu présente dans les plans. La « féminisation », est le terme utilisé de façon dominante pour décrire les objectifs et le processus à développer. Il est vrai que la loi du 9 mai 2001 renvoie, s'agissant de la fonction publique, à l'idée de « représentation équilibrée des deux sexes » (articles 19 et suivants). Le Comité avait souligné dans son deuxième

rapport l'influence de la notion de parité au-delà du champ de la représentation politique. Les plans ne se font pas l'écho d'une forte influence de la logique paritaire.

Ce sont les ministères dans lesquels des études ont été engagées, soit avant, soit à l'occasion des plans, qui témoignent des modifications les plus profondes du vocabulaire et des approches. Le ministère de l'Équipement et des Transports va jusqu'à rajouter un volet complémentaire au plan à l'issue du rapport intermédiaire de l'étude qu'il a commanditée sur les freins et obstacles à l'accès des femmes aux emplois supérieurs. Ce supplément témoigne d'une transformation de l'approche et d'un certain passage d'une logique d'amélioration de la place des femmes à une logique d'égalité professionnelle plus transversale et mieux intégrée.

En conclusion, cinq ans après la circulaire du Premier ministre du 6 mars 2000, il est possible au regard des productions effectuées de suggérer des évolutions, tant dans la méthode que sur le fond.

Il paraît indispensable de maintenir le principe de production des plans d'amélioration de l'accès des femmes aux postes de responsabilités pour la fonction publique de l'État qui garde une valeur d'exemplarité en la matière. En effet, si la question de l'égalité des sexes dans l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État reste manifestement d'actualité et même cadrée par l'exigence d'une circulaire du Premier ministre, elle est visiblement traitée de manière encore trop variable d'un ministère à l'autre. Or on sait, et la loi sur la parité politique l'a démontré lors des scrutins de 2004, qu'en l'absence d'obligation de résultat exigée au plus haut niveau, la bonne volonté et les appels à la vigilance restent insuffisants.

Dès lors, et compte tenu des productions de qualité fournies par certains ministères qui se sont approprié les directives du Premier ministre et du ministre de la Fonction publique de 2000 et 2004, il semble indispensable de valider le principe et l'existence de plans d'amélioration de l'accès des femmes aux postes de responsabilités pour tous les ministères, déclinant et complétant utilement les travaux effectués pour la production des tableaux de bord annuels. Une nouvelle circulaire du Premier ministre reprenant et actualisant les objectifs fixés par les circulaires du 6 mars 2000 et du 29 mars 2004 s'avère nécessaire, pour renforcer l'injonction faite aux ministères d'avoir à établir de manière plus rigoureuse les plans pluriannuels et pour renforcer la compétence et les moyens de la DGAFP dans le contrôle d'exécution des plans.

En ce qui concerne le contenu et l'utilisation des plans, il conviendrait en premier lieu de procéder à une extension du champ couvert par les plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur, y compris aux emplois à la décision du gouvernement, avec coordination et harmonisation, sous l'autorité de la DGAFP.

En outre, la fixation dans chaque administration d'objectifs chiffrés de promotion des femmes aux emplois supérieurs, suivis et évalués sous forme de bilans annuels, permettrait de créer une obligation de suivi effectif des plans élaborés. Il conviendrait de veiller à l'harmonisation des objectifs

quantifiés contenus dans les plans pluriannuels et de leurs résultats avec les catégories et sous-catégories définies dans les tableaux de bord.

La soumission de ces bilans annuels aux CTP ministériels, et l'ensemble, à la conférence des conseils supérieurs des fonctions publiques, qui fut un moment annoncée, renforcerait le suivi global des plans. Une communication au Parlement effectuée en coordination avec la transmission du rapport biennal sur l'égalité entre les femmes et les hommes prévu par le statut général, permettrait une large diffusion des progrès accomplis.

Le Comité a constaté que les plans de qualité produits sur la base des circulaires de 2000 et 2004 ont complété la démarche entreprise par des études spécifiques, destinées à éclairer l'analyse faite à l'appui des données chiffrées, au nombre desquelles les analyses de parcours individuels semblent une démarche particulièrement intéressante et prometteuse.

Par ailleurs, dans le cadre des Projets d'action stratégique de l'État en régions (PASER), il convient de souligner que l'État dispose là d'un instrument adapté qui lui permet de formaliser au niveau des collectivités territoriales, dans un calendrier déterminé, ses grandes priorités stratégiques, en particulier en matière d'égalité femmes-hommes, ainsi que les objectifs et les moyens qu'il se donne pour les atteindre [25].

Enfin, outre les modalités de communication annuelle ou biennale suggérées, le Comité considère qu'une mission générale d'évaluation des plans, confiée à l'Inspection générale des Affaires sociales constituerait un complément aussi utile qu'indispensable pour valoriser les démarches entreprises dans certains ministères susceptibles d'éclairer l'ensemble de la société, y compris le monde de l'entreprise.

Les expériences originales de quatre ministères

Ministère de la Défense : l'accès des femmes dans la mutation [26]

De manière générale, le ministère de la Défense apparaît comme un monde à part en raison de l'impératif de « pleine disponibilité, en tous lieux et en tous temps » auquel sont soumis les militaires. Au cours

(25) Dans ce cadre, le PASER de Bretagne, par exemple, retient la parité et l'égalité comme un objectif qui doit traverser toutes les politiques et programmes. Cette expérience conduit, sous la responsabilité des représentants de l'État en partenariat avec les élus régionaux, à mettre en œuvre des référents égalité dans l'ensemble de services déconcentrés au niveau régional et départemental, à les former et à concevoir des structures de proposition et d'évaluation des mesures adoptées. Pour en savoir plus, Paser-Bretagne, pages 10 et 11 : www.pref.bretagne.gouv.fr.

(26) La partie relative au ministère de la Défense a été rédigée, sous la responsabilité du Comité, sur la base des études et des informations fournies par Geneviève Gomez Del Jungo, directrice de projet auprès du directeur de la fonction militaire et du personnel civil au ministère de la Défense, que le Comité tient à remercier.

des dernières années, cependant, ce ministère a connu une profonde mutation avec la suspension du service national traditionnel, la professionnalisation des armées, les restructurations intervenues dans l'armement et la construction navale, la fin des quotas en 1998 qui n'a pas été sans incidence sur la situation des femmes au sein de la Défense. Les armées comptaient en 2003 plus de 43 000 femmes militaires et 32 000 civiles ce qui représente 17,7 % de l'ensemble des effectifs, quelque 428 000 agents, mais elles n'étaient que 2 812 officiers (7,5 %), néanmoins en progression. En 28 ans, 11 femmes ont accédé au grade d'officier général (sept étaient ou avaient été mariées et cinq avaient eu des enfants). Fin 2004, on comptait 3 femmes officiers généraux (une ingénieure de l'armement, une contre-amirale, une femme médecin générale).

Afin de mieux connaître la population des femmes au sein du personnel civil et militaire et d'observer son déroulement de carrière, le ministère de la Défense s'est organisé ces dernières années et a entrepris trois types d'action :
– la réalisation d'études et d'enquêtes menées par l'Observatoire social de la défense (OSD) ;
– la création d'un Observatoire de la féminisation dont le développement des travaux a été retenu comme action prioritaire par le ministère de la Défense dans la Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes, officialisée le 8 mars 2004 ;
– la mise en place, en 2000, pour les personnels civils d'un premier plan pluriannuel visant à améliorer l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur ; un nouveau plan a été approuvé en 2003 pour prolonger cette action jusqu'en 2006.

Les études et enquêtes

Le ministère de la Défense a engagé des travaux ou réflexions afin de mieux saisir les évolutions en cours au sein du ministère concernant la place des femmes dans les armées et de situer le personnel de la Défense dans le contexte plus général de la société française.

L'Observatoire social de la défense (OSD) met ainsi en place des statistiques sexuées et mène des études sociologiques et démographiques qui permettent d'éclairer les travaux à conduire pour favoriser l'égalité des femmes et des hommes au sein du ministère de la Défense. Il assure notamment la publication du « bilan social » et des données socio-démographiques et professionnelles pour l'ensemble des militaires des armées et des services : ces documents, mis à jour régulièrement (une fois par an pour le bilan social, et deux fois par an pour les données socio-démographiques et professionnelles), présentent les informations quantitatives (statistiques sexuées) relatives à la politique des ressources humaines du ministère de la Défense. Plus particulièrement, l'OSD a réalisé :
– une enquête socio-démographique sur les femmes militaires (2000) ;
– une enquête sur les militaires et leur famille (2003) ;
– des travaux menés sous l'égide de l'Observatoire de la féminisation ;
– une étude sur une population spécifique : le corps des secrétaires administratifs (2003).

Ces différents travaux ont permis de confirmer les tendances observées les dernières années : poursuite du rajeunissement et de l'augmentation du nombre des femmes dans les armées.

L'enquête menée en 2000 sur les femmes militaires a permis de prendre la mesure de la part des femmes dans les armées et de mieux connaître le rôle et la place qu'elles y tiennent.

L'étude portant sur les militaires et leur famille a permis de fournir une image aussi complète que possible des caractéristiques socio-démographiques des militaires et de leur environnement familial et de faire apparaître que, globalement, l'évolution de la famille des militaires dans l'armée professionnelle tend à rejoindre celle de la société française d'aujourd'hui, tout en présentant des particularismes liés à la condition militaire (importance du célibat géographique, taux de divorce des femmes militaires plus élevés que la moyenne des femmes françaises actives, recours plus marqué au mode de garde payant en matière de gardes d'enfants, taux de chômage des femmes de militaires plus élevé que celui des femmes françaises en couple avec un actif occupé).

Enfin, l'étude menée sur le corps des secrétaires administratifs (catégorie B) entrés entre 1981 et 1983 au ministère de la Défense, avait pour objectif de comparer l'évolution des carrières des hommes et des femmes. Elle a permis de montrer qu'évoluer professionnellement n'est pas tant lié au fait d'être un homme ou une femme, mais dépend du mode d'accès initial et des interruptions de travail sur la période considérée.

L'Observatoire de la féminisation

L'Observatoire de la féminisation a été créé en novembre 2001 à la demande du ministre de la Défense. Dans le cadre de la professionnalisation et de l'ouverture accrue des emplois militaires aux femmes en 1998, il est en effet apparu nécessaire d'étudier les conditions d'une intégration des femmes réussie.

Placé sous l'autorité du directeur de la fonction militaire et du personnel civil et animé par l'Observatoire social de la défense, l'Observatoire de la féminisation est composé de représentants de l'état-major des armées, de chaque armée, de la gendarmerie, du service de santé des armées et de la sous-direction de la fonction militaire ; il tient des réunions à fréquence trimestrielle. Sa finalité est de suivre dans la durée les conditions dans lesquelles se déroule l'intégration des femmes dans les armées. L'Observatoire est investi de deux missions principales :
– une mission d'analyse et d'étude sur les questions liées à l'intégration des femmes ;
– une mission de collecte de données rendant compte du taux de présence des femmes.

Ainsi, l'Observatoire est à l'origine du tableau de bord de la place des femmes qui assure un suivi semestriel de leur situation. Il contribue à rassembler les nombreuses données quantitatives sur divers

thèmes : recrutement, données socio-démographiques, formation, données familiales et à constituer un fond documentaire.

Les travaux menés dans le cadre de l'Observatoire de la féminisation ont permis de réaliser un dossier synthétique, rassemblant dans un même document de nombreuses informations quantitatives et qualitatives qui rendent compte de la place des femmes au sein de l'institution militaire et soulignent, le cas échéant, leur spécificité (analyse des flux de recrutement, des départs de l'institution militaire, des spécialités occupées et des missions effectuées sur les théâtres d'opérations extérieures).

Les évolutions en cours concernent deux axes de travaux. Le premier axe vise à améliorer la connaissance statistique du taux de présence des femmes au sein du ministère de la Défense. Il s'agit de poursuivre l'exploitation des bases de données existantes contribuant à élaborer le bilan social et les documents de synthèse sur les données socio-démographiques relatives aux militaires. Le second axe vise à améliorer la connaissance de la situation professionnelle et familiale des femmes militaires. Dans cette optique est actuellement reconduite l'étude menée en 2000 sur les femmes militaires destinée, notamment, à connaître leur opinion sur leur manière d'articuler vie professionnelle et privée. Est également en cours de réalisation, une étude comparative sur l'évolution respective des carrières des officiers femmes et hommes entrés au même moment dans la fonction militaire, à partir de la mise en place d'un système dit de « cohortes » observables sur la durée. Enfin, sont poursuivis, dans le cadre de l'Observatoire de la féminisation, les travaux visant à confronter les expériences et situations vécues dans les différentes armées et dans les services.

L'Observatoire va également, à partir des éléments obtenus à l'occasion de la mise en place d'un suivi exhaustif et permanent d'une promotion de jeunes officiers sortis d'école de formation (dite « cohorte 2004 »), étudier plus particulièrement le déroulement de carrière des femmes militaires. Cette approche est complétée par les travaux menés par le Centre d'études en sciences sociales de la défense [27].

Les plans pluriannuels

S'agissant des personnels civils, où la part des femmes est déjà importante pour les catégories B et C, le ministère de la Défense a, en application de la circulaire du 6 mars 2000 du Premier ministre, arrêté et mis en œuvre, dès 2000, un plan pluriannuel d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur sur la période de 2000-2003.

Un deuxième plan triennal, approuvé unanimement lors du comité technique paritaire ministériel du 30 juin 2003, est en cours d'application : il concerne la période allant du 1er juillet 2003 au 1er juillet 2006.

(27) Voir, notamment, Les fiches du CE2SD Nº 2004-02 : « La féminisation des armées ».

Sont concernés les emplois de chef de service, directeur adjoint, sous-directeur, directeur de projet et chef de bureau. La ressource pour les emplois concernés par le plan est constituée uniquement par le corps des administrateurs civils du ministère de la Défense ; celui-ci se répartissait lors de la mise en place du premier plan entre 80 % d'hommes (134) et 20 % de femmes (34) ; au 1er mai 2004, ce pourcentage n'avait pas varié, même si les effectifs avaient évolué (149 hommes et 37 femmes).

Lors de la mise en place du premier plan, par arrêté du 15 septembre 2000, le ministère de la Défense comptait 1 femme sur 7 chefs de service, soit 14,3 %, chiffre inférieur au vivier (22 %), 7 femmes sur 32 sous-directeurs, soit 21,9 % pour un vivier de 21 %, et 2 femmes sur 20 chefs de bureau, soit 10 % pour une ressource théorique de 18 %. Les objectifs d'amélioration du premier plan visaient les chefs de service (une seconde nomination) et les chefs de bureau (à raison d'une femme par an, au moins).

Taux de présence des femmes en 2003

Emplois	Directeurs de projet		Inspecteurs		Chefs de service		Sous-directeurs		Chargés de fonctions de sous-directeurs		Adjoints aux sous-directeurs		Chefs de bureau	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Nombre	2	2	4	0	6	2	22	7	6	1	13	3	13	7
%	50	50	100	0	75	25	75,9	24,1	85,7	14,3	81,2	18,8	65	35

Source : ministère de la Défense

S'agissant des chefs de service, une seconde femme a été nommée en 2002, aboutissant à une part supérieure à celle du vivier juridique (17,5 %) mais sans grande signification s'agissant de petits nombres [28]. En ce qui concerne les sous-directeurs, si l'on considère l'ensemble des administrateurs civils du ministère de la Défense réunissant les conditions statutaires en vue d'une nomination en qualité de sous-directeur, il apparaissait que la ressource potentielle en agents féminins susceptibles d'être nommés atteignait 12,9 %, alors que 24,1 % de femmes occupaient ce type d'emplois. Enfin, il convient de souligner la progression importante pour les chefs de bureau, dont la part des femmes s'élevait à 35 %.

Pour le nouveau plan pluriannuel d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur, les actions envisagées sont, d'une part, de maintenir sur la durée du plan le nombre et la

(28) Vivier résultant des dispositions de l'article 3 du décret nº 55-1226 du 19 septembre 1955 portant règlement d'administration publique relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations de l'État (à savoir 8 ans de services effectifs dans un corps recruté par la voie de l'ENA et avoir effectué sa mobilité statutaire).

proportion actuels de femmes, en ce qui concerne les chefs de service et les chefs de bureau et, d'autre part, d'augmenter la proportion de femmes en ce qui concerne les sous-directeurs.

Taux de présence des femmes 1er mai 2004

Emplois	Directeurs de projet		Inspecteurs		Chefs de service		Sous-directeurs		Chargés des fonctions de sous-directeurs		Adjoints aux sous-directeurs		Chefs de bureau	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Nombre	2	2	4	0	6	2	23	6	7	1	10	6	12	7
%	50	50	100	0	75	25	79,3	20,7	87,5	12,5	62,5	37,5	63,2	36.8

Source : ministère de la Défense

Au total, on compte 24 femmes et 64 hommes : 27,6 % des postes sont donc occupés par des femmes. Il ressort de ce qui précède que, de 2003 à 2004, la proportion des femmes chez les sous-directeurs est passée de 24,1 % à 20,7 % et celle parmi les chefs de bureau de 35 % à 36,8 %.

Ces deux plans ont permis de renforcer sensiblement la présence des femmes au sein de l'encadrement supérieur civil, soit, en considérant les données disponibles au 15 septembre 2004, les emplois de sous-directeur (part des femmes à cette date : 21 %), de chef de service (29 %), de chef de bureau (32 %) et de directeur de projet (60 %).

En termes qualitatifs, les orientations retenues et mises en œuvre s'articulent autour des deux principes suivants :
– nomination de fonctionnaires du sexe féminin à des emplois supérieurs stratégiques ou « sensibles » : ceux notamment de secrétaire général pour l'administration, de chargé de mission pour l'encadrement supérieur, ou de sous-directeur de la gestion du personnel civil, ou des bureaux des cabinets ;
– plus généralement, attention portée aux postes occupés en début de carrière par les fonctionnaires de sexe féminin, ainsi qu'aux départs et aux retours de mobilité, en vue de tracer des parcours de carrière à la fois diversifiés et valorisants pour les intéressés.

Ainsi, la présence des femmes au sein du ministère de la Défense, « bastion symbolique de la masculinité qu'a longtemps été l'armée française [29] », évolue très sensiblement ces dernières années tant quantitativement qu'en diversification des emplois. L'accès des femmes à des postes de commandement ou aux emplois supérieurs progresse également dans la mesure où les viviers se féminisent, soit par recrutement, soit parce que les conditions statutaires se trouvent réunies, notamment en

(29) Michèle Monrique, *Place des femmes dans la professionnalisation des armées*, avis et rapport du Conseil économique et social, éd. Journal Officiel nº 20 du 9 juillet 2004.

terme de délais, pour accéder à un grade supérieur. Cette tendance devrait s'accentuer dans les années qui viennent dans la mesure où l'arrivée des femmes se poursuit à un rythme soutenu. L'accompagnement social mis en œuvre dans le cadre du soutien à la vie professionnelle et familiale, notamment en matière de garde d'enfants, dont bénéficient tous les personnels, contribue également à favoriser la bonne insertion professionnelle des femmes.

Le ministère de la Défense se déclare particulièrement attentif à traiter avec égalité hommes et femmes, sans aucune discrimination, et s'est organisé notamment à travers l'Observatoire de la féminisation pour assurer le suivi régulier de cette progression. La nomination de la première femme ministre de la Défense par le Président de la République a, estime-t-il, valeur de symbole à cet égard.

Ministère de l'Équipement : la construction de carrières [30]

L'action en faveur de l'égalité des hommes et des femmes dans l'accès aux postes de responsabilité a rapidement été identifiée comme un axe de progrès nécessaire dans le cadre du plan pluriannuel de modernisation du ministère de l'Équipement publié en décembre 1998. La circulaire du Premier ministre du 6 mars 2000 est ensuite venue conforter cette orientation et donner l'occasion de mener un travail global d'analyse sur les corps d'encadrement du ministère.

Celui-ci compte environ 100 000 agents dont 25 %, toutes catégories confondues, sont des femmes. L'encadrement représente 10 % de l'effectif, 1 cadre sur 4 est une femme et 15 % d'entre elles sont cadres supérieures : ingénieures des Ponts et Chaussées, administratrices civiles, architectes et urbanistes de l'État, ingénieures des travaux publics de l'État, attachées des services déconcentrés sont susceptible d'occuper des postes de direction, mais si la part des femmes dans les corps techniques progresse, elle demeure relativement basse par rapport à la filière administrative.

Le ministère a voulu conduire son action en identifiant préalablement les freins à l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur sur la base d'une étude réalisée par le laboratoire Techniques, territoires et sociétés de l'École nationale des ponts et chaussées. Il en a déduit une politique de gestion personnalisée des carrières.

(30) La partie relative au ministère de l'Équipement, des Transports, de l'Aménagement du territoire, du Tourisme et de la Mer a été rédigée, sous la responsabilité du Comité, sur la base des études et des informations fournies par Anne-Marie Le Guern, chargée de mission pour les attachés d'administration centrale au ministère de l'Équipement, que le Comité tient à remercier.

L'identification des freins à l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur

Elles sont peu présentes : fin 2002, seulement 46 femmes ont été identifiées comme cadres supérieures soit environ 10 % de ces postes. Elles sont particulièrement peu représentées dans les postes de plus haut niveau en administration centrale ainsi qu'à la direction des organismes techniques. Elles accèdent plus rapidement à des fonctions supérieures dans des structures « périphériques » (CETE, CIFP) que dans les structures plus établies comme les administrations centrales, les DDE ou les DRE. Celles qui appartiennent aux grands corps de l'État parviennent le plus rapidement aux fonctions d'encadrement supérieur, les femmes X-IPC restant sensiblement favorisées, mais pour un effectif très faible (3), ce qui laisse supposer que les femmes X-Ponts tendraient à déserter le ministère de l'Équipement.

Les caractéristiques familiales de ces femmes se révèlent loin des idées reçues. 11 % sont célibataires sans enfant alors que les trois quarts ont des enfants. Parmi ces dernières, 38 % en ont trois ou plus et les deux tiers des femmes mères de famille avaient encore des enfants mineurs au moment de leur promotion en tant que cadre supérieure. Les femmes cadres supérieures en administration centrale sont cependant plus souvent célibataires que les autres femmes. Si, même mariées, elles sont aussi moins nombreuses à être mères de famille, lorsqu'elles le sont, le nombre moyen d'enfant par femme est cependant plus élevé que dans les services déconcentrés et dans les autres structures. La plupart des femmes cadres supérieures en DDE et DRE, et plus encore dans les autres institutions, sont mariées ou vivent en couple ; elles ont en moyenne deux enfants contre seulement 1,7 dans les autres institutions.

Si les caractéristiques familiales et personnelles des femmes cadres supérieures du ministère de l'Équipement n'en font pas des femmes faisant exception, elles se distinguent, en revanche, tant du point de vue de leurs parcours de formation que de leurs parcours professionnels, de leurs homologues masculins. Leur recrutement ne privilégie pas les femmes issues des filières dites d'excellence : X-Ponts et ENA, et leurs trajectoires professionnelles empruntent généralement des voies peu classiques. Le choix d'une femme pour occuper une place d'encadrement se fait souvent par défaut. Les conditions de promotion des femmes conduisent ensuite à leur surexposition tout au long de leur parcours professionnel. Elles doivent encore savoir résister à la relégation, à la déconsidération, alors qu'elles affichent particulièrement le souci d'utilité de leur travail, souvent assis sur les liens qu'elles entretiennent avec la vie quotidienne. Cela n'empêche pas pour autant que soient déniées de façon persistante leurs compétences techniques.

L'étude relève aussi l'effet pervers – largement alimenté par les femmes elles-mêmes – consistant à reproduire le discours sur la complémentarité entre les hommes et les femmes au travail. Alors que les hommes inscrivent leurs comportements dans une distinction entre « management coopératif » et « management féminin », les femmes revendiquent une vision plus fondamentalement égalitaire et se prononcent plus généralement

en faveur d'une vraie mixité, plutôt que d'une embauche et d'une promotion privilégiées, même pour les femmes attachées à la construction de réseaux de femmes. Il apparaît, dès lors, urgent d'étudier la construction sociale du genre masculin au travail pour sortir des idées préconçues associées aux hommes et, par là, aux femmes. Cet éclairage paraît inévitable pour ne pas légiférer à la légère et cantonner les femmes dans des fonctions dont elles ne doivent pas avoir l'exclusivité. Il est alors nécessaire de faire imploser le modèle de complémentarité entre les hommes et les femmes pour lui substituer le modèle d'une mixité, dans le sens d'une certaine alternance des rôles au cours de leurs existences professionnelles respectives, ce qui débouche sur la notion de construction de carrières.

La gestion personnalisée des carrières

Elle repose sur un système de suivi personnalisé et individualisé des cadres qui vise à la fois à satisfaire les besoins des services et à permettre à chacun de trouver un épanouissement personnel et professionnel. Au sein de la direction du personnel des services et de la modernisation, une mission de l'encadrement supérieur est responsable du suivi personnalisé des membres de l'encadrement supérieur du ministère et pilote la gestion personnalisée des personnels. Chaque corps d'encadrement est doté d'une personne « chargée de mission » qui assure une fonction de gestion personnalisée des membres du corps et participe à la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Chaque cadre bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec la personne chargée de mission pour l'aider à construire son parcours professionnel. Cet entretien permet de dresser un bilan des compétences du cadre concerné, de rappeler ses choix, ses contraintes, ses motivations, d'identifier ses points d'appui et ses points de vigilance. Ces entretiens permettent de repérer suffisamment tôt les femmes à haut potentiel et de les faire bénéficier des mêmes opportunités de développement que les hommes. C'est également l'occasion de conseiller des choix de postes qui tiennent compte des investissements professionnels variables en fonction des périodes de la vie.

On s'engage alors dans la construction de parcours. Les femmes sont peu attirées par les postes dont on met en avant les contraintes qui les pénalisent : mobilité, disponibilité. Une gestion attentive à ces aspects peut atténuer le déséquilibre. Il est important de ne pas négliger les débuts de carrière et d'inciter les jeunes femmes à occuper des postes valorisant plutôt que de se contenter, comme c'est parfois le cas, de postes mal adaptés à leur formation ou à leurs souhaits pour se rapprocher de leur conjoint, de leur famille. La personne chargée de mission auprès du cadre veille désormais sur ce point en attirant l'attention sur le fait qu'une carrière se construit dès le début. De même, les absences dues aux évènements familiaux (maternités, congés parentaux, etc.) sont à prendre en compte dans la construction d'un parcours professionnel, en choisissant par exemple une succession de postes complémentaires sur un domaine, permettant de se spécialiser. Cela donnera des atouts lors de l'examen des promotions, ce que ne procurerait pas une suite de postes hétérogènes.

Enfin, l'objectif est aussi de démontrer que les postes dits exposés ne sont pas inaccessibles aux femmes ; pour cela il est envisagé de mieux mettre en évidence les réussites sur ces postes.

La transparence est alors organisée. Les cursus permettant l'accès aux postes de direction en service déconcentrés sont connus, l'un des critères étant par exemple d'avoir occupé un poste d'adjoint à un directeur. Les postes d'adjoint sont publiés sur les listes offertes à la mobilité, accessibles à tous par l'intranet, et passent en CAP. Concernant la mobilité géographique, en allant au-delà d'une politique active mais traditionnelle de rapprochement de conjoint, le principe retenu est de tenir compte des données sociologiques (par exemple le souhait des enfants de rester en contact avec leur mère durant leur scolarité) pour favoriser la nomination des femmes plutôt près de leur poste en cours qu'à l'autre extrémité du pays. Dans cet esprit, les départements proches de chefs-lieux de région constituent un secteur privilégié combinant accès aux cursus scolaires supérieurs et présence familiale proche. Il importe également de démythifier le fait qu'occuper un poste d'encadrement supérieur soit incompatible avec du temps partiel ou une vie familiale « normale ».

Depuis 2003, l'ensemble du dispositif est complété par des « rendez-vous d'orientation ». Il s'agit d'une évaluation globale qui s'apparente à une méthodologie d'« *assessment center* » proposée aux cadres après deux ans de poste environ au cours de leur second poste de cadres confirmés, afin de leur permettre de faire un choix entre divers types de carrières, cohérent avec leur potentiel, leurs motivations et les possibilités de parcours professionnels proposés. Une restitution confidentielle est faite à chacun et à chacune sur la base des comportements observés et notés. C'est alors l'occasion d'échanger sur les points d'appui et les points éventuels de vigilance pour des préconisations de parcours professionnels et de développement de compétences. Ces rendez-vous contribuent également à la détection des futurs cadres dirigeants. Ce dispositif, en phase de démarrage, a concerné à ce jour une trentaine d'agents.

Le ministère s'est lancé en 2004 sur du « *coaching* » pour les cadres prenant un service lourd ou à sensibilité particulière. Pour cela, il fait appel à des tutorats externes mais il s'est aussi lancé dans la formation de tutorats internes (en l'occurrence deux femmes : une administratrice civile inspectrice générale de l'Équipement et une ICPC). Ce tutorat s'apparente plutôt à une aide à la prise de poste afin d'aider le cadre à situer les enjeux et à lui donner un effet miroir de son action. Pour l'instant, cinq personnes en ont bénéficié, dont une femme.

La constitution de viviers est une autre préoccupation importante du ministère. Elle vise à la fois à repérer les cadres à haut potentiel destinés à devenir des cadres dirigeants et à détecter les ressources et compétences rares ou spécifiques. La construction des viviers s'effectue par le biais des outils décrits précédemment : entretiens d'orientation par les personnes chargées de mission, fiches d'orientation renseignées par les cadres, complétées par les chefs de service et les inspecteurs généraux qui participent activement à la politique d'évaluation des cadres.

Ministère chargé des Sports : une terre de mission [31]

Depuis 1998, le ministère s'est largement investi dans la prise en considération spécifique de la situation des femmes pratiquantes à tous les niveaux de performance, qu'elles soient professionnelles, bénévoles ou élues. Toutefois, la part interne, c'est-à-dire celle relative à la gestion de ses propres personnels, semble avoir fait l'objet de moins d'attention. À l'époque, trois objectifs étaient affichés : améliorer l'accès des femmes aux responsabilités ; favoriser l'accès des femmes aux pratiques sportives à tous les niveaux et dans de nombreuses disciplines ; augmenter leur place dans les médias, et améliorer l'image des femmes investies dans le champ sportif diffusée par les médias.

Une démarche ambitieuse

L'élaboration d'un état des lieux, la mise sur pied de groupes de travail, des manifestations, un réseau national au sein des services déconcentrés ont permis une large prise de conscience. Les réactions ont été assez vives, notamment parce que le dossier était, à l'époque, porté par une ministre femme, et parce que le sujet, nouveau, était classé au rang de priorité ministérielle. Des crédits ont été attribués au niveau national et local. La loi du 6 juillet 2000 concernant l'agrément des groupements sportifs précise, en son article 8, la nécessité de garantir le fonctionnement démocratique de l'association, notamment par l'égal accès des femmes et des hommes aux instances dirigeantes. Certaines disciplines sportives ont été reconnues « de haut niveau » pour les femmes, ce statut donnant droit à certains avantages.

Deux concours « femmes, sport et médias » ont été organisés dans le but de promouvoir l'image de la femme sportive sans connotations ou commentaires négatifs. Une chargée de mission « femmes et sport » à plein temps a été placée, dès 1998, auprès du directeur des sports et une personne référente au cabinet ministériel assurait le suivi du dossier.

Conformément aux dispositions de la circulaire du Premier ministre du 6 mars 2000, un arrêté ministériel du 8 mars 2002 a été pris comportant, en annexe, le plan pluriannuel requis. Consécutivement, une chargée de mission auprès du directeur du personnel et de l'administration a été nommée en 2001 sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, mais aussi pour les formations et l'accès aux responsabilités. Cette personne, toujours en poste, ne consacre que peu de temps au dossier car elle le suit sur son temps libre, exerçant,

(31) La partie relative au ministère chargé des Sports a été rédigée, sous la responsabilité du Comité, sur la base des études et des informations fournies par Anne-Christel Fogliani, chargée de mission auprès du directeur du personnel (ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative), que le Comité tient à remercier.

par ailleurs, à plein temps un emploi de professeur de sport dans un CREPS. Un comité de suivi du plan d'intégration des femmes dans le ministère a été installé en mars 2002.

On doit reconnaître aujourd'hui que, malgré les propositions émanant de ce comité et du plan lui-même, aucune action de fond n'a été entreprise. On note toutefois la nomination d'une femme à la présidence du jury des concours de recrutement des professeurs de sport de 2001 à 2003, mais pas de démarche globale volontariste au cours des commissions d'affectation des emplois. Le vivier de femmes est étroit ; on repère toutefois quelques candidates potentielles. La pyramide existante menant aux emplois de direction pouvant être regardés comme supérieurs, tels que les postes de directeurs régionaux, fait apparaître une liste d'attente assez longue et des passages obligés. De plus, l'obligation de mobilité géographique a limité quelques femmes en couple avec un conjoint de même statut et pourtant animé de la même volonté. On note un engouement pour les postes en administration centrale, les horaires étant plus cadrés et les postes plus nombreux dans un même site géographique. Ailleurs, les candidatures sont effectivement moins nombreuses et moins ouvertes : les femmes ne sont pas prêtes à accepter n'importe quel poste, n'importe où.

Des États généraux du sport ont été organisés en 2002. Peu de femmes ont été invitées à rejoindre les groupes de travail, mais, très vite, un ensemble d'éléments ont incité le ministère à considérer la thématique. La conférence européenne « Femme et sport », en mai 2004, et le réseau européen EWS étaient sous la présidence française. Des faits d'actualité ont également pesé sur l'orientation : la demande d'ouverture de créneaux spécifiques dans les piscines, la pression associative, la permanence du dossier au Comité national olympique français, etc.

En octobre 2003, le ministre a mis en place un groupe de travail « Femme et sport », chargé de lui faire des propositions. Deux sous-groupes ont été créés à partir de certaines préoccupations : l'accès aux fonctions de décision et l'accès aux pratiques dans les zones sensibles. À partir de nombreuses auditions, un rapport a été rendu au printemps 2004. Les deux femmes, directrices techniques nationales, ont été écoutées. Les conclusions du rapport portent essentiellement sur l'accès des femmes aux fonctions de direction en tant qu'élues des instances dirigeantes, et sur la professionnalisation des femmes encadrant les pratiquants sur le terrain, alors qu'il serait tout autant indispensable de mettre en œuvre la logique paritaire parmi les emplois supérieurs, les emplois de direction du sport dans la fonction publique chargés d'accompagner et de mettre en place la politique publique.

Des avancées incontestables ont été réalisées. Le décret nº 2004-22 du 7 janvier 2004 relatif à l'agrément des fédérations sportives, aux dispositions obligatoires des statuts des fédérations sportives agréées et à leur règlement disciplinaire type, instaure un principe de proportionnalité entre le nombre de femmes licenciées et le nombre de sièges au sein des instances dirigeantes des fédérations sportives. Le 13 décembre 2004, a été publiée une instruction « femmes et sport – priorités d'actions du ministère ». Il n'y est pas fait mention du plan pluriannuel d'amélioration

de l'intégration des femmes et du suivi statistique, ni de la charte de gestion du temps. Bientôt, une plaquette d'information reprenant les engagements du ministère suite aux propositions du rapport sera diffusée largement.

Des avancées, une forte inertie

En 2005, des concours nationaux et régionaux récompenseront les acteurs et actrices de la promotion de l'égalité femmes-hommes dans le sport. Côté fonction publique, la Charte de gestion du temps est en cours d'élaboration depuis juillet 2002, rencontrant des difficultés du côté des organisations syndicales. Cette charte a cependant été validée par la direction du personnel et de l'administration, l'association des directeurs techniques nationaux, la direction des sports et le comité de suivi du plan de l'intégration des femmes. Il y est en effet question d'autonomie dans l'organisation du travail des personnels techniques et pédagogiques, et un document guidant chaque personnel dans sa propre organisation. L'idée de construire une telle charte a cependant d'ores et déjà permis de désamorcer les tensions créées suite à l'adoption du plan de d'intégration des femmes. C'était une façon d'intéresser toutes et tous dans une démarche de modification des pratiques professionnelles, notamment les jeunes. La lettre du 29 mars 2004 du ministre de la Fonction publique demande spécifiquement au ministère chargé des Sports d'augmenter le nombre de femmes dans l'encadrement des fédérations sportives. La direction des sports est mobilisée sur la thématique.

Signalons encore la création d'un pôle ressources « Sport, famille et pratique féminine », annoncée pour septembre 2005. Cette structure devra recenser l'ensemble des pratiques locales et nationales, être un lieu de conseil, d'expertise et de recherche.

Plusieurs stages de formation en direction des cadres femmes d'une durée de trois journées étalés sur quatre jours ont été organisés.

En 2000 : « Femmes sport et médias » dont les objectifs étaient : s'exprimer face aux médias ; préciser le message à diffuser et ne pas s'en détourner. Ce stage s'adressait à des femmes sportives de haut niveau, à des chargés de communication au sein des fédérations sportives, à toute personne amenée à communiquer sur l'image de la femme sportive par l'intermédiaire des médias.

En 2001 : « Femmes et accès aux responsabilités ; de la prise de parole à l'accès aux responsabilités ». Deux stages ont été organisés, encadrés par une personne spécialiste en communication, une psychothérapeute, une orthophoniste et un professeur de théâtre. Au-delà du gain de confiance, les femmes ont analysé leur communication et par des exercices pratiques, elles ont identifié des outils efficaces.

En 2002 : « Femmes et accès aux responsabilités : de la prise de parole à l'accès aux responsabilités ». Deux stages se sont déroulés, dont un à partir de l'outil « théâtre ».

En 2004, deux stages ont été proposés au plan national de formation sur le thème « Féminisation des fédérations sportives ». Ils ont rencontré l'opposition des organisations syndicales et n'ont finalement pas eu lieu.

On considère que les résultats de ces formations sont assez spectaculaires concernant les prises de conscience des participantes et les engagements des personnes par la suite : prise de parole, candidature, positionnement différent face à un supérieur hiérarchique ou au sein d'une équipe de travail, présentation à des concours, attention particulière portée aux évènements et, surtout, un gain de confiance grâce aux rencontres concernant les problématiques de ces femmes isolées. Certaines femmes n'ont pu participer, évoquant des remarques désagréables émanant de leur hiérarchie. À ce jour, d'autres formations devraient être mises en place par l'intermédiaire du pôle ressources. Enfin, le ministre a préconisé le monitorat comme moyen d'aide aux femmes amenées à prendre des fonctions dirigeantes dans les fédérations.

Le ministère chargé des Sports ne peut méconnaître l'importance de l'amélioration de la part des femmes concernant les corps de fonctionnaires qu'il gère, les personnels en activité dans les fédérations sportives, les formations de l'encadrement sportif sur le plan technique, et les jurys d'examens et de concours. Le ministère gère quatre corps de fonctionnaires de catégorie A : les inspecteurs généraux (14,3 % de femmes), les inspecteurs principaux (17 %), les inspecteurs de la jeunesse des sports et des loisirs (11 %) et les professeurs de sport (18 %). Ces corps ne représentent pas le seul vivier de recrutement pour les emplois et fonctions de direction, particulièrement pour le personnel de l'administration centrale. Ils pourvoient aussi aux emplois supérieurs de services, d'établissements et de fédérations sportives pour lesquels des fonctionnaires peuvent être détachés, mis à disposition (cadre technique sportif) ou placés sous contrat (préparation olympique ou haut niveau : directeur technique national, entraîneur national). Les fédérations sportives, sur leurs propres ressources, peuvent embaucher des cadres techniques qui ont souvent des missions identiques aux cadres d'État.

Les progrès, en interne, sont relativement faibles, malgré le plan pluriannuel 2000-2003. Aucune augmentation de la part des femmes n'est observée pour les directeurs d'administration centrale et leurs adjoints, les directeurs et chefs d'établissement, les directeurs régionaux et leurs adjoints. Elle croît seulement pour les chefs de bureau d'administration centrale et les directeurs départementaux. Dans les fédérations sportives, le nombre de femmes directrices techniques nationales est également inchangé. Ce constat conduit à s'interroger, soit sur le réalisme des objectifs qui avaient été proposés dans le plan pluriannuel, soit sur le niveau des moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs retenus.

Ministères chargés de l'Enseignement supérieur et de la Recherche [32]

Précédant la création du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, une Convention interministérielle pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif a été signée en février 2000 par les ministres de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie, de l'Emploi et de la Solidarité, de l'Agriculture et de la Pêche et la secrétaire d'État aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle. En 2001, des structures chargées de la place des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche ont été installées dans les ministères concernés et au CNRS.

Au ministère de l'Éducation nationale, une chargée de mission à l'égalité est nommée dès 2000 auprès de la directrice de l'Enseignement supérieur (DES) [33].

Une Mission pour la parité en sciences et technologie est créée en septembre 2001 au ministère chargé de la Recherche, intitulée, depuis avril 2003, Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur. Elle est rattachée à la direction de la recherche, mais ses champs de compétences s'étendent également à la direction de la technologie et à la direction de l'enseignement supérieur.

Au CNRS, un Comité de pilotage « Disciplines, métiers, carrières et genre. La place des femmes au CNRS » est mis en place en avril 2001 par la directrice générale du CNRS qui crée à la suite, en juillet 2001, la Mission pour la place des femmes. Le CNRS devient ainsi le premier établissement public à caractère scientifique et technologique à se doter d'une structure opérationnelle visant à concevoir, mettre en œuvre et coordonner toute action destinée à promouvoir la place des femmes dans l'organisme. Cette Mission est rattachée au directeur général, qui vient d'en renforcer les moyens.

Ces trois structures ont des objectifs voisins et mènent souvent des actions conjointes, mais leur champ d'application est en partie distinct : les universités, la recherche et l'enseignement supérieur dans son ensemble, le CNRS plus spécifiquement.

(32) La partie relative au ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a été rédigée, sous la responsabilité du Comité, sur les bases des études et informations fournies par : Geneviève Hatet-Najar, ingénieure de recherche au CNRS, directrice de la Mission pour la place des femmes ; Joëlle Wiels, directrice de recherche au CNRS, cheffe de la Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur ; Michèle Crance, directrice de recherche au CNRS, chargée de mission à la direction des Études et Programmes (UNIPS-CNRS) ; Armelle Le Bras-Chopard, professeure d'université, chargée de mission Égalité des chances à la direction de l'Enseignement supérieur. Le Comité tient à les remercier.

(33) Une autre chargée de mission a été nommée auprès de la direction des Enseignements scolaires (DESCO).

La production d'informations et d'analyses

L'objectif commun des instances constituées est de produire et de présenter des données statistiques et des analyses, permettant de mieux apprécier la place et les responsabilités respectives des femmes et des hommes dans les domaines de la recherche et de l'enseignement supérieur. Il s'agit aussi de repérer les blocages et de soutenir les actions visant à remédier aux déséquilibres constatés, notamment dans le déroulement des carrières et l'accès aux fonctions de responsabilité. Il s'agit, par ailleurs, d'améliorer la situation par des opérations de sensibilisation en direction des filles, notamment afin de les inciter à s'orienter vers les sciences. Il s'agit enfin de veiller à ce que la dimension du genre soit prise en compte dans les institutions, les programmes et les politiques de la recherche en France.

La Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur diffuse régulièrement à la communauté scientifique et aux associations concernées par le thème de l'égalité hommes/femmes dans la recherche, des statistiques sexuées concernant les enseignantes-chercheuses et les enseignants-chercheurs des universités, et les chercheurs et chercheuses des organismes de recherche, ainsi que la place des femmes dans les instances scientifiques.

La chargée de mission à l'égalité de la direction de l'enseignement supérieur coordonne un état des lieux des statistiques issues des universités. Ainsi, chacune des 88 universités dispose désormais de la photographie de son propre établissement, (répartition femmes/hommes dans les différentes disciplines, les différents cycles et les niveaux de responsabilité, participation aux conseils et commissions, directions, présidences d'instances), ciblant les étudiants, les enseignants et le personnel administratif. Actualisées chaque année depuis 2002, ces statistiques sont disponibles sur le serveur du ministère de l'Éducation nationale, sous forme d'un livret d'une vingtaine de pages par université [34].

Des brochures à destination d'un large public sont publiées par les missions « parité » du ministère de la Recherche et « place des femmes » du CNRS, pour inciter les filles à s'orienter vers les études et les carrières scientifiques ou technologiques.

Le *Livre blanc 2002 sur la place des femmes dans la recherche française* [35] et le *Livre blanc 2004 : les femmes dans la recherche privée* nous apprennent, par exemple, qu'en 2001, les femmes représentaient 31 % des chercheurs dans la recherche publique (chercheures des établissements publics à caractère scientifique et technologique) et 20 % dans la recherche en entreprises (contre 27 % et 16 % en 1992). Des grandes variations demeurent entre les différents secteurs, aussi bien dans les entreprises (la part des femmes va de 53 % dans l'industrie pharmaceutique à 10 % dans le domaine des constructions électriques) que dans la recherche publique (de 43 % dans les sciences humaines à 18 % dans les sciences pour l'ingénieur). À l'université, en 2003, les femmes représentent 32 % des enseignants-chercheurs : elles sont 40 % parmi les maîtres de conférence mais seulement

(34) http://www.education.gouv.fr/syst/egalite/statuniv2003.htm.
(35) http://www.recherche.gouv.fr/parite/rapports/index.htm.

16 % parmi les professeurs. Là aussi, les écarts sont importants selon les disciplines. Le plafond de verre est cependant présent partout. Cette disparité dans les carrières peut également s'exprimer en terme « d'avantage masculin », un indicateur qui est obtenu en comparant les proportions de chercheurs seniors (professeurs et directeurs de recherche) parmi les hommes et parmi les femmes. Des résultats récents publiés par l'Observatoire des sciences et technologies (OST) montrent que cet avantage est variable d'une discipline à l'autre. Ils indiquent également que les femmes rencontrent un peu moins de difficultés à faire carrière dans les organismes de recherche publique que dans les universités [36]. En effet, l'avantage des hommes, toutes disciplines confondues, est de 1,7 dans les organismes publics alors qu'il est de 2,4 à l'université (voir l'annexe à la première partie de ce rapport pour un exposé plus détaillé).

Le livre *Les femmes dans l'histoire du CNRS* [37] valorise le rôle tenu par les femmes dans l'organisme depuis sa création en 1939. La Mission pour la place des femmes a produit également un film de témoignages de femmes modèles (Prix Nobel) ainsi qu'un diaporama sur les métiers de femmes au CNRS, pour diffuser la culture scientifique et motiver les jeunes filles, objectifs qu'elle poursuit à travers l'exposition itinérante *Physique de femmes,* coproduite en 2005 avec le Ganil [38].

Des projets d'édition de matériels audiovisuels destinés aux établissements scolaires ont été mis au point (DVD *Filles-garçons : des métiers scientifiques pour tous*, avec les éditions Lunes) par les deux Missions qui soutiennent activement des manifestations et initiatives médiatiques, comme l'exposition *D comme découvreuses* (Panthéon, Paris, 2002, qui circule en régions et à l'étranger), ou *Portraits d'inventives* (Conservatoire national des arts et métiers, 8 mars 2004) dont l'objectif est de montrer que les femmes ont joué et jouent encore un rôle important dans de nombreuses découvertes scientifiques et techniques. Enfin, la Mission pour la parité dans la recherche organise chaque année, depuis 2001, le prix Irène Joliot-Curie [39], pour favoriser la présence des filles dans les études scientifiques et techniques et faire avancer la parité femmes/hommes dans le milieu de la recherche. En 2004, un partenariat a été établi avec la fondation d'entreprise du consortium européen de l'aéronautique, EADS. La vocation de ce prix est d'élargir le choix des possibles pour les filles, en leur fournissant notamment des modèles de réussite de femmes dans des métiers dont l'image est traditionnellement « masculine ».

Les enseignements et les recherches sur le genre ont fait l'objet d'un recensement. Une enquête, lancée conjointement par la direction de l'enseignement supérieur et la direction de la recherche au ministère de la Recherche, vise à recenser, au niveau national et dans toutes les disciplines,

(36) http://www.obs-ost.fr/. *La recherche scientifique française : les enseignants chercheurs et les chercheurs des EPST*, rapport de l'Observatoire des sciences et techniques (OST), octobre 2003.
(37) Coédition : Mission pour la place des femmes au CNRS et Comité pour l'histoire du CNRS, 2004.
(38) Ganil : grand accélérateur national d'ions lourds, à Caen.
(39) http://www.recherche.gouv.fr/parite/action/index.htm.

tous les enseignements et les laboratoires qui portent sur le genre (ou prennent en compte cette dimension). Son traitement, financé par le Service des Droits des femmes, a été assuré par l'Association nationale des études féministes (ANEF) [40]. Le recensement montre notamment que, malgré le très faible nombre (moins d'une dizaine) de postes d'enseignants-chercheurs spécialisés en études sur les femmes (« études féministes » ou « genre »), il existe dans les universités près de 400 cours consacrés à cette thématique ou la prenant en compte. Ces cours sont dispensés dans toutes les disciplines des sciences humaines et sociales, avec toutefois d'assez grandes disparités entre les spécialités.

La Mission pour la place des femmes au CNRS a produit deux enquêtes pour identifier les verrous affectant les carrières des femmes. La première, intitulée *Enquête sur les promotions CR/DR* [41] *: l'exemple d'une section de biologie,* est centrée sur le domaine des sciences de la vie (pour lequel l'écart entre la présence des femmes à la base et au sommet est particulièrement ancien et durable). Menée sous la responsabilité de Catherine Marry, sociologue à l'IRESCO, avec le concours de Michèle Crance, chargée de mission au CNRS, cette enquête a clairement établi les passages plus tardifs et moins fréquents des femmes du corps des chargés de recherche au corps des directeurs de recherche. L'autre enquête, intitulée *Parcours de femmes, itinéraires féminins au CNRS,* enquête de terrain conduite par Suzanne de Cheveigné, chargée de recherche au CNRS, décrit des parcours de femmes, chercheuses, ingénieures, techniciennes ou administratives. Cette étude permet de déterminer en profondeur les logiques à l'œuvre dans les représentations que les femmes ont de leurs disciplines, métiers et carrières au sein de l'organisme. Elle ouvre des pistes d'améliorations, qui concernent le plus souvent autant les hommes que les femmes.

Des actions de sensibilisation et d'incitation

La Mission pour la parité dans la recherche veille à la prise en compte de la dimension du genre dans les appels d'offres ou les appels à candidature. C'est ainsi que l'un des appels d'offres proposés par le ministre chargé de la Recherche, destiné à identifier et soutenir des projets scientifiques de jeunes désireux de développer des thématiques autonomes, s'intitule désormais « Jeunes chercheuses, jeunes chercheurs ». De même, l'appel à candidature pour l'Institut universitaire de France comporte, depuis 2002, une mention explicite encourageant les candidatures de femmes. Depuis cette date, le nombre de candidates a augmenté très significativement (notamment dans la catégorie Junior : de 16 % en moyenne jusqu'en 2001 à plus de 30 % en 2003 et 2004), ainsi que le nombre de lauréates (de 15 % en moyenne jusqu'en 2001 à 28 % en 2004).

Pour sensibiliser les personnels à la problématique de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, des formations ont été mises

(40) Le rapport est consultable et téléchargeable sur le site de l'ANEF. (http://www.anef.org).
(41) CR : chargé de recherche ; DR : directeur de recherche.

en place, favorisant une réflexion collective sur l'intégration du principe de l'égalité des sexes et l'élaboration d'outils adaptés à l'environnement professionnel spécifique. La première session, organisée par la Mission parité en 2003, était destinée aux membres du réseau des correspondantes et correspondants Parité des organismes de recherche. Les suivantes seront proposées aux agents de l'administration centrale et à ceux des organismes de recherche et des universités.

Au CNRS, c'est une action originale et continue de sensibilisation et de formation à la question du genre qui a été mise en place, dans le droit fil des préconisations de la Commission européenne. Les Ateliers scientifiques pluridisciplinaires « sexes et genre dans le travail scientifique » (Cargèse, novembre 2002) ont permis la rencontre entre des jeunes scientifiques, chercheuses et chercheurs, ingénieures et ingénieurs de toutes les disciplines [42]. Cette action a influé directement sur l'inscription d'une ligne budgétaire « formation au genre » au plan d'action formation du bureau national de formation du CNRS. À la suite de cette expérience, un Atelier a été organisé (Paris, novembre 2003) sur le thème « Les hommes et les femmes dans les équipes de recherche : même vécu ? même métier ? ». En 2004, c'est un cycle de formation au genre – les modules TOGE (Travail, organisation et genre) – qui a été mis en place au niveau régional, en partenariat avec la direction des ressources humaines, le département sciences physiques et mathématiques et le Groupement de recherche européen marché du travail et genre (MAGE), par les services formation des ressources humaines des délégations. D'autres institutions ont manifesté l'intention d'organiser des formations au genre s'inspirant du modèle initié par le CNRS. Pour la première fois au CNRS, un poste fléché sur le genre est ouvert au recrutement en 2005.

La direction de l'enseignement supérieur (DES) du ministère de l'Éducation nationale incite les universités à inscrire dans les objectifs des contrats quadriennaux qu'elles proposent à la signature de la DES, la dimension « égalité des chances », prévoyant divers moyens d'actions, de sensibilisation, de formation, d'études, d'états des lieux, de marrainage, etc. Quinze conventions ont d'ailleurs été signées entre la DES et des établissements d'enseignement supérieur qui ont permis de réaliser, avec l'aide de financements européens (Fond social européen), un certain nombre d'actions touchant les enseignants et les enseignantes, les étudiants et les étudiantes, ainsi que les personnels techniques et administratifs. Les conventions signées dans le cadre des premiers appels à projets ont été achevées en 2004 et un nouvel appel à projets a été lancé pour la période 2005-2006. Dix nouvelles conventions ont été signées pour 2005 et 2006.

La participation à des réseaux

Chacune des structures évoquées, dans son domaine de compétence propre, anime des réseaux avec des associations universitaires ou extra-universitaires ou des personnes concernées. Les trois structures

(42) Les actes sont disponibles, avec le DVD du film réalisé pendant la formation, sur le site http://www.cnrs.fr/mission-femmes.

collaborent avec d'autres institutions chargées des droits des femmes, ainsi qu'avec les réseaux européens correspondants. C'est ainsi qu'elles soutiennent l'organisation de colloques, comme ceux de l'association Femmes et sciences : « Femmes dans les métiers scientifiques et techniques » (novembre 2001), « Femmes scientifiques des Trois frontières » (avec le groupe Moselle-AFFDU [43] et l'Union des physiciens de Lorraine, janvier 2003), « Attractivité des filières scientifiques » (avec l'association ASPERT [44] janvier 2004). Ou encore « Les femmes dirigeantes dans les institutions publiques de recherche et d'enseignement supérieur » (École normale supérieure de Cachan, mars 2002), « Femmes et techniques : un mariage impossible ? » (Conservatoire national des arts et métiers, mars 2004) et aussi le « 3e colloque international de la recherche féministe francophone » (Université Toulouse 2, septembre 2002). La Mission pour la place des femmes au CNRS peut s'impliquer dans l'organisation de colloques : « Femmes, hommes et sciences : agir pour l'égalité » (Gif, 2001), « Femmes et sciences » (Paris, 2002), « Diffusion et valorisation de la recherche : le rôle des femmes dans la transmission des savoirs » (2003), « Femmes : générations recherche » (novembre 2004).

La Mission pour la parité a œuvré à la signature d'une convention pluriannuelle entre le ministère chargé de la Recherche et les associations Femmes et mathématiques, Femmes et sciences et Femmes-ingénieures, concernant, notamment, la production de documents pédagogiques et la réalisation de sites *web*, de mentorat (marrainage), mais également les interventions faites par les militantes dans les lycées, collèges, ou carrefours des métiers pour inciter les jeunes filles à s'orienter vers un métier scientifique. Elle a également mis en place un réseau de correspondantes et de correspondants Parité dans l'ensemble des organismes de recherche. Ce réseau se réunit très régulièrement pour partager ses expériences et échanger des informations. Une brochure présentant la place des femmes et la politique menée en terme d'égalité des chances dans chaque organisme de recherche est en cours d'élaboration.

Autour de la chargée de mission de la direction de l'Enseignement supérieur, un groupe Égalité des chances, formé d'enseignants et d'enseignantes, de chercheurs et de chercheuses, et de personnels administratifs, s'est réuni régulièrement. C'est en son sein qu'a été mise au point la méthodologie des deux enquêtes précitées (l'état des lieux dans les universités et le recensement des enseignements et recherches sur le genre), et qu'un travail de liaison entre les différents Instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM) a été initié. Ce travail collectif a permis de tisser un véritable réseau avec et entre les établissements. Un réseau plus construit se met en place parallèlement à partir des chargées de mission Égalité dans les universités et établissements qui ont signé des conventions.

Les instances créées participent à des actions interministérielles, comme le Comité national de pilotage de la Convention pour la promotion

(43) Association française des femmes diplômées de l'université.
(44) Association d'échanges et de réflexions sur l'analyse stratégique, la prospective et l'évaluation de la recherche et de la technologie.

de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif ou le comité chargé de l'élaboration en 2004 de la Charte de l'égalité : « Pour l'égalité des hommes et des femmes, la France s'engage » ; ou encore le Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques. Le 6 mars 2003, à l'initiative du CNRS, a été signé entre la ministre déléguée à la Parité et à l'Égalité professionnelle, la ministre déléguée à la Recherche et aux Nouvelles technologies et la directrice générale du CNRS un accord-cadre de coopération sur la parité pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les carrières scientifiques. Un comité de coordination a été mis en place pour assurer la mise en œuvre de celui-ci.

Au niveau européen, la Mission pour la parité dans la recherche travaille en étroite collaboration avec le groupe d'experts dit « groupe d'Helsinki/Femmes et sciences ». Elle participe aux actions impulsées par la direction générale Recherche de la Commission européenne et à leur diffusion en France (journées d'information sur la prise en compte de la dimension du genre dans le 6e programme cadre de recherche et développement européen (PCRD) à l'intention de la communauté des chercheurs français. Elle collabore à un programme de soutien aux pays en voie d'accession à la Communauté européenne (contact en 2003 avec la Roumanie). Avec les ministères de la recherche allemand et norvégien, elle participe à un projet européen de *Specific Support Action* (SSA), sur l'intégration du genre et l'égalité femmes/hommes dans la recherche et la technologie. Enfin, elle conduira en 2005, avec l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), un travail sur la carrière des femmes scientifiques. Un atelier international aura lieu en novembre 2005 à Paris pour rendre compte de ce travail.

La Mission pour la place des femmes au CNRS participe aux travaux du CNRS sur « l'Europe de la recherche » et à ceux de la Commission européenne « Renforcer le genre dans la recherche ».

Un bilan, des perspectives

La Mission pour l'égalité de la direction de l'Enseignement supérieur (DES) a permis d'impulser des actions dans l'enseignement supérieur, leur a donné visibilité et légitimité. Mais cela reste très insuffisant, faute de moyens financiers et en ressources humaines, au niveau du ministère. La chargée de mission dépend du directeur de la DES et le poste peut disparaître du jour au lendemain. Il n'y a pas de budget propre. Il faudrait donc que soit institutionnalisée une véritable structure au niveau de la DES et que, conformément aux directives européennes, il y ait un véritable correspondant Égalité au niveau du ministère, coiffant les actions menées dans toutes les directions. L'impulsion donnée dans les universités par les cofinancements européens (FSE) reste éphémère. En principe, le travail engagé grâce à ces conventions devrait se poursuivre au terme de celles-ci, mais cela dépend de la volonté de l'établissement (son chef et les conseils, soumis à renouvellement) et des ressources humaines sur place, les mêmes personnes ne pouvant indéfiniment porter les projets. Il serait souhaitable qu'un ou une chargée de mission Égalité existe institutionnellement dans

chaque établissement, à l'instar de ce qui se fait dans la plupart des pays européens, et pas seulement par la voie du volontariat.

Le soutien aux recherches sur le genre dont l'un des fondements est la compréhension des mécanismes produisant, reproduisant ou remodelant l'inégalité semble une nécessité première à toute action destinée à lutter contre les disparités. C'est ce que soulignait déjà la Convention interministérielle pour l'égalité des filles et des garçons, des hommes et des femmes dans l'éducation. C'est ce que recommande à nouveau le recensement des enseignements et recherches sur le genre. C'est ce que la Mission pour la parité tente de mettre en place depuis 2003.

L'une des mesures qui pourraient être prises pour lutter contre les disparités existantes en terme de carrière entre les femmes et les hommes serait de veiller à ce qu'une représentation équilibrée des hommes et des femmes existe dans les diverses instances de nomination et de promotion, comme le prévoit la loi Génisson pour l'ensemble de l'administration. La Mission pour la parité travaille en ce sens le plus activement possible, que ce soit dans l'enseignement supérieur ou dans la recherche, par des concertations systématiques avec les différentes instances qui en sont chargées.

De nombreuses actions sont en projet. Pour le CNRS : création d'un prix CNRS-entreprises, label « égalité » pour le CNRS, cycles de conférences débats, formations au genre, création d'un réseau de correspondants Parité dans les régions. Pour le ministère de la Recherche : pilotage d'un colloque sur « les femmes et les sciences et technologies de l'information et de la communication (STIC) », valorisation des conventions CIFRE [45] labellisées « femmes », mise en place d'un projet de réseau européen *European Cooperation on Women in Science* (ERA-Net EOWIN) qui réunira une dizaine de pays.

Enfin, on peut citer parmi les signes encourageants la prise de position du directeur général du CNRS, explicitant la nécessité d'un nouveau critère d'évaluation « Équilibres globaux » devant les nouvelles sections du Comité national (septembre 2004) : « *Il est de la responsabilité de la direction de veiller au respect de certains équilibres dans les carrières des personnels de l'établissement (...). Un aspect important concerne l'égalité entre femmes et hommes. Au CNRS, "l'avantage masculin" est supérieur à 1,5* », ainsi que celle du ministre de la Recherche : « *Je vais sensibiliser l'ensemble des directeurs généraux et présidents d'organismes qui dépendent du ministère de la Recherche, afin que les commissions de recrutement et de promotion œuvrent pour une meilleure égalité des chances entre les hommes et les femmes. Parce que, à diplôme et expérience comparable, il ne saurait y avoir dans la recherche française de discrimination fondée sur le genre* » (18 novembre 2004). Les travaux de la Mission pour la place des femmes au CNRS et ceux de la Mission pour la parité dans la recherche semblent donc avoir été entendus.

(45) Conventions industrielles de formation par la recherche.

Quatrième partie

Le bilan de la politique publique et du Comité de pilotage

L'action publique pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques

Le deuxième rapport du Comité a examiné en détail le cadre législatif et réglementaire de l'action publique destiné à améliorer l'accès des femmes aux emplois supérieurs (pages 127 à 131). Ce cadre législatif et réglementaire n'a pas évolué depuis 2002. Il n'est donc pas nécessaire de reprendre ici les descriptions déjà effectuées.

Il est en revanche utile de compléter le bilan de la mise en œuvre de ce cadre législatif et réglementaire, pour s'interroger à la fois sur la nécessité éventuelle de le compléter et sur les moyens de son application.

Il ressort des réflexions que nous avons menées que si certains textes pourraient être utilement complétés ou précisés, l'essentiel réside non pas dans l'accumulation de textes supplémentaires mais dans l'existence d'une volonté politique forte et permanente pour qu'ils soient effectivement mis en œuvre.

Préciser certains textes...

Dans plusieurs domaines, les réglementations françaises pourraient être complétées, au vu des difficultés surgies dans leur mise en application.

C'est par exemple le cas pour les décrets d'application de la loi Génisson relatifs aux jurys : le secteur de la recherche en avait été exclu du fait de difficultés particulières au fonctionnement de ce secteur (en particulier la présence d'élus dans ces jurys), le temps d'élaborer des décrets d'application spécifiques ; mais pour autant, aucun texte spécifique n'a été élaboré depuis 2001. D'autres exclusions, plus surprenantes, existent dans la fonction publique d'État et empêchent une mise en œuvre effective de la loi : c'est le cas par exemple des jurys d'agrégation de l'enseignement supérieur, qui, sous prétexte que leur composition relève d'un décret en Conseil des ministres, sont considérés par les autorités de tutelle comme hors du champ du décret d'application de la loi ; on a ainsi pu constater

que le jury d'agrégation d'économie de 2004 était exclusivement composé d'hommes, ce qui était manifestement contraire à la loi.

Le Comité considère qu'il serait opportun d'introduire dans le décret sur la composition des jurys, comités et commissions que ces structures doivent rechercher la parité dans leur composition et comporter au moins un tiers de personnes appartenant au sexe sous-représenté. Il s'agirait, par cette modification, de faire en sorte que le pourcentage d'un tiers soit une étape vers la parité et non pas considéré comme un plafond à ne pas dépasser.

Dans le domaine des circulaires, diverses dispositions pourraient être utilement précisées, pour renforcer l'action publique. On l'a suggéré plus haut (voir deuxième partie), par exemple, en ce qui concerne le suivi et l'harmonisation des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois supérieurs.

Enfin, dernier exemple, il ressort de nombreuses études que la formation des acteurs aux questions de l'égalité est indispensable ; l'inscription de tels programmes comme une obligation serait donc nécessaire.

Ces compléments sont également suggérés dans les propositions détaillées formulées par le Comité (*cf.* page 128).

... et les mettre en œuvre

Dans l'ensemble cependant, le cadre législatif et réglementaire français et européen permet de favoriser l'accès des femmes aux emplois supérieurs. Ce qui le plus souvent fait défaut, c'est l'absence d'une volonté ferme et durable, et/ou l'absence de cohérence des politiques publiques. Comment sinon expliquer la lenteur des progrès ?

En matière d'accès des femmes aux emplois supérieurs comme en matière d'égalité en général, la cohérence des actions menées est essentielle. Sinon, c'est l'intention affichée qui prévaut et non l'efficacité effective. Deux exemples permettent de l'illustrer.

L'égalité entre les femmes et les hommes demeure encore trop souvent du domaine de l'action spécifique. On peut ainsi d'un côté afficher une intention de favoriser l'accès des femmes aux responsabilités professionnelles, et de l'autre n'en dire mot lorsque l'on s'interroge sur le renouvellement des cadres de la fonction publique à l'occasion de l'arrivée à l'âge de la retraite des générations du *baby boom*. L'attention avait déjà été attirée sur ce point dans le deuxième rapport du Comité, en insistant sur le fait que les pouvoirs publics devaient intégrer rapidement à leurs objectifs cette perspective du renouvellement de l'encadrement à de moyen terme. Désormais, il s'agit d'une échéance à court terme. Or sur ce plan, il semble que le secteur privé se soit davantage approprié la question que le secteur public.

Deuxième exemple, la constitution du Comité de pilotage en 2000 témoignait de la prise de conscience qu'une structure spécifique était

nécessaire en tant que force de proposition, après qu'aient été menées des réflexions et des études. Mais si les moyens ont été donnés à son fonctionnement et à ses réflexions, les échanges avec les responsables de l'action publique sont demeurés très limités durant les cinq années de son existence : les propositions du Comité n'ont ainsi pas fait l'objet de débats avec sa tutelle. Le bilan de la mise en œuvre des propositions du Comité, tel que formulé dans sa mission (« *Suivre le bilan de la mise en œuvre des propositions qu'il formule* »), ne peut ainsi être pleinement tiré. Nous y reviendrons (*cf.* page 123).

C'est donc bien la volonté de mettre en pratique la logique paritaire qui est primordiale. Les fonctions publiques peuvent servir d'exemple à l'ensemble de la société. Pour cela, il est nécessaire que toutes les politiques publiques, aux niveaux central et déconcentrés, intègrent la démarche de l'égalité, qu'elles soient cohérentes entre elles, et qu'à tous les niveaux les nominations témoignent en pratique de la volonté de promouvoir des femmes aux postes de responsabilité. En particulier, au plus haut niveau, les nominations à décision du gouvernement, devraient montrer la voie.

Le Comité de pilotage

Les missions du Comité

Le Comité a été chargé de cinq missions (article 2).

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

Le recueil des données

Le Comité s'est activement consacré à cette mission, en particulier par l'établissement des tableaux de bord. Il s'est agi dans un premier temps de définir une méthodologie commune à toutes les fonctions publiques, en distinguant les emplois supérieurs, les viviers et les potentiels de promotion. Dans un second temps, il s'est agi de recueillir les données. Le deuxième rapport avait déjà pu faire le bilan de la part des femmes dans la

fonction publique de l'État. Le présent rapport présente le bilan complet, étendu à toutes les fonctions publiques. Le Comité a bénéficié pour cela du soutien actif de la DGAFP, en particulier du bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

La constitution de ces tableaux de bord est une avancée importante. Elle a permis de mettre en lumière les données, ce qui n'avait pas été fait auparavant de façon exhaustive. Or le chiffre fait preuve. La possibilité, désormais, de pouvoir faire le bilan annuel de la place des femmes dans les emplois supérieurs et des nominations intervenues en cours d'année est un instrument efficace pour suivre l'évolution de la situation, mesurer les progrès ou les reculs, pointer les domaines où la part des femmes est anormalement faible, et ainsi à la fois mesurer l'effet des politiques mises en œuvre et éventuellement les réorienter.

La mise à jour annuelle de ces tableaux de bord devrait demeurer une priorité de l'action publique. Les Conseils supérieurs devraient s'en emparer, ce qui leur permettrait de s'approprier la préoccupation concrète de la parité et de sa mise en œuvre.

Le recueil des données existantes n'a pas seulement porté sur la place des femmes dans les emplois supérieurs ; il a également concerné les voies d'accès, c'est-à-dire la formation. Plusieurs analyses, tant statistiques que qualitatives, ont été conduites sur les écoles formant les cadres supérieurs des fonctions publiques, permettant à la fois de fonder le constat des inégalités entre les femmes et les hommes en leur sein, d'en analyser les causes et de rendre compte des itinéraires comparés des femmes et des hommes à la sortie des écoles.

Le suivi régulier des conditions d'accès à la haute fonction publique, par les filières externe et interne, devrait faire partie des objectifs, au même titre que l'élaboration annuelle des tableaux de bord pour les emplois.

La recherche des causes des discriminations préjudiciables aux femmes dans l'accès aux emplois supérieurs des fonctions publiques

D'emblée, le Comité a engagé des débats pour préciser les causes des discriminations dont les femmes font l'objet. L'inégal accès des femmes aux fonctions d'encadrement et de responsabilité dans les fonctions publiques tient d'abord à la place faite aux femmes dans la société. L'école et la famille, dès l'enfance, orientent l'avenir des filles et des garçons. L'inégal partage des tâches parentales et domestiques pèse sur la carrière. La division sexuée des rôles sociaux traverse ainsi les sphères privées, publiques et professionnelles. Les stéréotypes de sexe fondent des discriminations et influencent les comportements des femmes elles-mêmes, dans les représentations qu'elles ont de leur rôle. Cependant, si certaines inégalités ont une origine plus générale, il apparaît aussi que l'administration est le siège de discriminations spécifiques. Elle produit et reproduit des inégalités, dans les modes d'accès aux emplois d'encadrement et dans les critères, formalisés ou non, des déroulements de carrière.

De ces débats avait émergé la nécessité de réaliser des études complémentaires, pour approfondir l'analyse de certains mécanismes de discrimination ou de certains sous-secteurs des fonctions publiques.

À partir d'un large ensemble de propositions d'études issues des réflexions des groupes de travail du Comité, un ensemble de quatorze études avait été défini (voir annexe 2 du premier rapport). Elles ont pour l'essentiel été réalisées. Certaines, mais en petit nombre, n'ont cependant pas abouti, du fait d'une redéfinition des priorités dans le cadre des moyens alloués. D'autres en revanche, non prévues dans le programme initial, ont été réalisées, quand leur nécessité est apparue importante.

Constructions statistiques et enquêtes monographiques se sont complétées afin d'identifier les lieux de pouvoir, les critères formels et informels des promotions, les facteurs de blocage et les représentations qu'en ont les acteurs.

On peut, au total, distinguer plusieurs groupes d'études : celles qui ont concerné les voies d'accès, celles qui ont porté sur les déroulements de carrière dans les fonctions publiques, et enfin les comparaisons européennes.

La formulation de recommandations destinées à remédier aux inégalités, l'évaluation des effets des mesures prises et le suivi de la mise en œuvre des recommandations

On peut regrouper sous ce point les trois dernières missions du Comité. Dans sa démarche, le Comité a d'abord privilégié la réflexion : il s'agissait d'affiner le constat et l'analyse des causes des discriminations, avant de formuler un corps de recommandations. Une fois la réflexion entamée, le Comité a pu établir un ensemble de propositions, soumis à la réflexion des pouvoirs publics. Cela fut fait dès le deuxième rapport (juillet 2003).

Ces propositions ont été présentées dans diverses structures (par exemple auprès des syndicats), groupes de réflexion (par exemple au groupe de travail sur la haute fonction publique mis en place par le ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle en 2003), différents colloques (par exemple celui organisé en novembre 2003 à l'Assemblée nationale par les délégations aux Droits des femmes des assemblées parlementaires), lors de séminaires de formation animés par des membres du Comité, et dans de nombreux articles publiés dans des revues ou la presse. Nul doute que la diffusion des idées sur la nécessité de mesures concrètes s'est étendue.

Il apparaît cependant que le rôle du Comité a été circonscrit à cette force de proposition et que le lien avec les responsables des fonctions publiques s'est révélé trop ténu. Le débat sur nos propositions n'a pas été réellement instauré. C'est pourquoi il est très délicat d'évaluer l'effet de la mise en œuvre de ces propositions, et par conséquent difficile de tirer un

bilan précis de ce point de vue. Formellement, aucune de nos propositions n'a été retenue pour le moment.

Les réflexions menées depuis la publication du deuxième rapport, tant grâce à l'aboutissement d'études nouvelles que grâce aux débats qui ont eu lieu dans les divers lieux où le Comité a présenté ses travaux, ont permis de compléter et d'affiner les propositions. Elles sont présentées ci-dessous, après l'aperçu des études réalisées et de leurs principaux enseignements.

Au terme de ses cinq années d'existence, le Comité, dans sa composition actuelle, livre par là le résultat des missions qui lui ont été confiées.

Les études réalisées par le Comité

Les études qui concernent les voies d'accès aux fonctions publiques

L'analyse des discriminations dont les femmes font l'objet a été approfondie par plusieurs études menées sur les voies d'accès aux emplois supérieurs des fonctions publiques :
– formation initiale par **l'École polytechnique** et **l'École nationale d'administration** ;
– accès par les instituts d'administration qui forment des cadres de catégories A ou B, et dont certains éléments accèdent ensuite à la haute fonction publique ; deux études, l'une sur l'**IRA** de Nantes et l'autre sur l'**IPAG** de Brest, ont été conduites ;
– dans le domaine spécifique de l'enseignement et de la recherche, une étude a été menée sur les écoles doctorales.

Le premier rapport annuel du Comité avait souligné l'importance, dans la formation initiale, de l'émergence d'inégalités entre hommes et femmes par le biais de la différenciation des filières, de la construction de parcours spécifiques et du poids des représentations qu'impose la société et que les femmes elles-mêmes finissent par intégrer dans la façon dont elles se projettent dans l'avenir. Les études menées à la demande du Comité et publiées dans le deuxième rapport montrent que ces inégalités, construites en amont durant toute la scolarité, sont renforcées par les concours et les filières spécifiques aux fonctions publiques.

À l'ENA et surtout à l'École polytechnique, les femmes restent très minoritaires. Quant aux femmes qui sortent des IPAG ou des IRA, elles accèdent encore peu à la haute fonction publique, bénéficiant moins que les hommes des opportunités de promotion interne.

Les études concernant les carrières

La constitution des **tableaux de bord** en a été l'élément majeur. Leur objectif était de constituer une base statistique permanente des situations respectives des femmes et des hommes concernant l'accès

aux emplois supérieurs des fonctions publiques et d'en suivre l'évolution. Six champs ont été distingués, en suivant la même méthodologie mais en respectant la spécificité de chacun des domaines considérés : administrations civiles de l'État, juridictions, fonction publique militaire, enseignement supérieur et recherche, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière. Dans chacun de ces champs, on a défini, en stocks et en flux : les emplois supérieurs, d'une manière stricte, en rattachant le concept à la notion de pouvoir ; les viviers de proximité considérés comme les ensembles concourant directement à la sélection des emplois supérieurs ; les potentiels promouvables définis de manière plus large sur une base statutaire.

Ils montrent que si fin 2003, les femmes représentaient 58 % des emplois des trois fonctions publiques, elles représentaient seulement 12,1 % des emplois supérieurs. La faible proportion de femmes parmi les dirigeants s'observe dans tous les secteurs de la fonction publique.

Dans administrations civiles de l'État, la part des femmes dans les emplois dirigeants atteint 14,2 % ; elle est plus faible pour les emplois à la décision du gouvernement que pour les autres. Dans les juridictions, les femmes représentent 13,5 % des emplois supérieurs. Dans ces deux secteurs, pour lesquels on dispose de données depuis 2000 grâce aux premiers travaux du Comité, on constate que la progression est très lente et discontinue (dans les administrations civiles, la part des femmes dans les emplois supérieurs à la décision du gouvernement s'est même réduite entre 2000 et 2003). On peut en outre noter que le déséquilibre est plus marqué pour les emplois de services déconcentrés que pour les emplois d'administration centrale.

Les travaux réalisés pour ce troisième rapport ont permis d'étendre le bilan statistique aux autres secteurs des fonctions publiques. Dans la fonction publique hospitalière (hors personnel médical), les femmes sont 17,5 % des emplois supérieurs. Dans la fonction publique territoriale, 15,6 %. Dans l'enseignement supérieur et la recherche, 7,3 %. Dans la fonction publique militaire, 1,1 %. Ainsi, dans tous les secteurs, si la part des femmes dans l'emploi total est importante, elle décroît au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie, pour devenir très minoritaire dans les emplois supérieurs.

Pour la quasi-totalité des emplois, la part des femmes est moindre dans les emplois que dans les viviers, moindre dans les viviers que dans les potentiels. Ces inégalités illustrent le retard de la progression des femmes vers les emplois supérieurs.

Parce qu'il présente un type particulier, le secteur de **l'enseignement supérieur et de la recherche publique** a été spécifiquement analysé. Si l'on peut constater, globalement, l'élimination progressive des femmes tout au long de la « carrière », des études au recrutement puis à la promotion, on constate cependant d'importantes variations selon les disciplines, qui expriment autant les « choix » d'orientation que les « cultures particulières » de telle ou telle discipline. Toutes n'offrent pas la même

résistance à la progression des femmes, même si aucune ne leur garantit l'égalité des chances avec les hommes.

Les plans pluriannuels dans la fonction publique de l'État

Ce thème n'avait pas été défini dans la liste des études établie initialement, puisqu'il devait relever de l'attention permanente du Comité en matière de suivi et d'évaluation des politiques publiques. L'importance du travail effectué mérite cependant de le faire apparaître dans les études réalisées. L'analyse des treize plans pluriannuels adoptés en application des circulaires de mars 2000 et 2004 illustre la diversité des réponses à la commande, l'hétérogénéité des diagnostics et la pluralité des objectifs chiffrés De même, les moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs ont été variables.

Le Comité en a tiré le bilan au regard de cinq critères : la formation, l'information et la communication, l'organisation du travail, l'accompagnement social et les mesures statutaires liées au dispositif requis. Les leçons tirées pour le renouvellement de ces plans, le champ couvert, le suivi et l'évaluation des objectifs quantifiés ont servi de guide à la formulation de propositions.

L'analyse particulière de **quatre « expériences » ministérielles** (Défense, Équipement, Sports, Enseignement supérieur et Recherche) a permis de s'approcher au plus près des situations concrètes et de fonder le début d'une réflexion sur les « bonnes pratiques ».

Ainsi, l'analyse des plans pluriannuels a été au carrefour de la constitution de statistiques, de l'analyse des obstacles concrets à la promotion des femmes, et de la réflexion des moyens à mettre en œuvre pour suivre la réalisation des objectifs formulés.

Les règles statutaires et la veille juridique

L'objectif était de disposer en permanence d'une connaissance précise et actualisée de l'état du droit, national et européen, concernant l'application du principe d'égalité entre femmes et hommes dans l'accès aux emplois supérieurs des fonctions publiques. Les dispositions législatives, réglementaires et jurisprudentielles ont été rassemblées et analysées.

Ces analyses montrent d'une part que les règles statutaires et la législation françaises ne constituent pas, de façon générale, des obstacles à la promotion des femmes. On peut cependant s'interroger sur l'effet des conditions d'âge mises aux promotions ou à la présentation des concours, qui pénalisent plus particulièrement les femmes ayant élevé des enfants. Il apparaît que tout abaissement de ces conditions d'âge leur est préjudiciable. De même, les obligations de mobilité, formellement neutres, ont des effets similaires ; tout comme la multiplication de stages dans les filières d'accès à la haute fonction publique.

Par exemple, les modalités du concours interne d'entrée à l'ENA cumulent toutes ces difficultés : multiplication des mobilités (scolarité à

Strasbourg, stages en ambassade – donc à l'étranger – ou en préfecture – donc en province – et en administration centrale – donc le plus généralement à Paris), réparties sur un peu plus de deux ans de scolarité, et, depuis un décret du 29 mars 2004, limite d'âge abaissée à trente-cinq ans pour pouvoir se présenter au concours interne, sont ainsi conjugués. Tous les facteurs qui peuvent écarter les femmes qui élèvent ou ont élevé des enfants. Les constats récents sur le recul de la part des femmes au concours interne de l'ENA risquent par conséquent d'être amplifiés à l'avenir.

D'autre part, les analyses des dispositions européennes ont permis de préciser les conceptions des actions positives. Dans sa définition de la logique paritaire pour corriger et surmonter les discriminations (qui recouvre trois aspects : la reconnaissance de discriminations directes et indirectes ; la volonté de les surmonter et de les combattre ; la promotion de l'égalité reconnue par les textes – la constitution, les lois et les règlements), le Comité a montré que dans le domaine des actions positives, la Cour de justice des Communautés européennes a entrepris un précieux travail de clarification, de nature à en favoriser la reconnaissance et l'adoption par les juridictions françaises, qui semblaient jusque-là plus réservées.

La féminisation des noms de métier

L'étude a montré l'importance de cette question linguistique dans le débat sur l'accès des femmes aux fonctions les plus valorisées, et l'évolution de la codification de l'usage : si, depuis le début des années 1980, la possibilité de féminiser l'ensemble des noms de métiers a été progressivement reconnue, des limites à l'emploi de ces formes féminines ont cependant été introduites. Cette étude a été publiée dans le deuxième rapport du Comité.

Un complément lui a été apporté. L'enquête de terrain portant sur l'application et la réception des dispositions en vigueur a permis de recueillir l'opinion de femmes en position de pouvoir (voir annexe 7). L'analyse de leurs déclarations a également permis, au-delà de la question linguistique, de préciser les valeurs qui ont présidé à leur insertion professionnelle dans la haute fonction publique.

Les comparaisons européennes

Le Comité a pu faire un bilan des actions engagées dans chaque pays de l'Union européenne, et plus généralement de l'activité de chacun des organismes mis en place pour suivre cette question ; connaître les objectifs fixés dans chaque État membre ; étudier les procédures mises en œuvre au sein même des institutions, notamment de la Commission européenne.

Il apparaît que l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe du droit communautaire depuis le traité de Rome, régulièrement approfondi par les traités ultérieurs et plusieurs directives. Cet ensemble compose un acquis communautaire que les États membres se sont employés à transposer dans le cadre de leurs fonctions publiques. Il

demeure une grande diversité dans la mise en œuvre de ce *corpus* juridique par les différents pays. La nécessité de recourir à des mesures volontaristes pour faire l'égalité dans les fonctions publiques comme dans le secteur privé est admise, mais les divergences apparaissent sur l'application de cette intention. Aucun État membre n'affiche expressément le recours à des « quotas » pour résoudre le problème, mais dans la plupart des pays, des mesures proactives (quotas souples) sont adoptées. Elles se traduisent notamment par l'application d'une préférence pour les candidatures des personnes appartenant au sexe sous-représenté. Cette pratique de la préférence à compétences égales ou de même valeur n'a pas pénétré les fonctions publiques françaises pour le moment, quant à la transposition du droit européen dans les législations nationales et quant à l'approche adoptée, en particulier sur les actions positives et les sanctions en cas de discrimination.

Les propositions du Comité

Constater les inégalités

1. Pérenniser les tableaux de bord statistiques pour les emplois supérieurs

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

2. Établir des tableaux de bord statistiques pour les filières d'accès

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

Développer une stratégie globale de mise en œuvre de la « logique paritaire »

3. Surmonter les discriminations par des actions positives

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

4. Généraliser la représentation au minimum d'un tiers du sexe sous-représenté dans les jurys

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

5. Étendre, harmoniser et suivre la réalisation des plans pluriannuels

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

6. Compenser les déséquilibres de carrière

Prise en compte réglementaire dans les nominations aux emplois supérieurs des administrations centrales et des services déconcentrés : d'une part, des déséquilibres entre sexes résultant de la comparaison des effectifs des emplois supérieurs considérés, des viviers de proximité et des potentiels promouvables correspondants ; d'autre part, des situations particulières ayant pu avoir des conséquences défavorables sur la carrière antérieure des agents, en raison de sujétions liées à l'éducation des enfants ou à l'organisation de la vie familiale. En particulier, construction d'équivalences de carrières entre les hommes et les femmes, par l'intégration de ces situations particulières. Explicitation complète et préalable des critères de choix de nomination aux emplois supérieurs.

7. Afficher des objectifs chiffrés de nomination de femmes, en particulier pour les emplois à la décision du gouvernement

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

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

8. Organiser différemment le travail, en particulier son temps

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

9. Désigner un délégué interministériel à l'égalité et étendre le rôle des coordonnateurs

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

10. Développer les formations à l'égalité

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

11. Étendre l'usage du féminin dans les noms de métiers

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

Suivre l'application des mesures et évaluer leur efficacité

12. Mettre en œuvre la politique d'égalité à l'occasion du prochain renouvellement des cadres

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

13. Attribuer aux Conseils supérieurs une mission d'évaluation de la politique d'égalité

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

Intéresser l'ensemble des services publics à la mise en œuvre de la « logique paritaire »

14. Participation des fonctions publiques aux actions pour transformer l'école

Poursuite de la réflexion sur les déterminants des orientations des jeunes préparant des concours de catégorie A des fonctions publiques, ainsi que sur l'évolution de la place des femmes dans les grandes écoles et dans les grands corps. Participation des fonctions publiques aux actions pour transformer l'école afin de promouvoir dès l'enfance l'égalité des filles et des garçons. Actions auprès de l'Office national d'information sur l'enseignement et les professions (ONISEP) et du Centre national de documentation pédagogique (CNDP) afin d'améliorer l'attrait pour les femmes des emplois supérieurs des fonctions publiques.

15. Contribution des fonctions publiques aux actions générales en faveur de l'égalité

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

Annexes

Annexe 1. Composition du Comité de pilotage.

Annexe 2. Arrêté du 10 novembre 2000 portant création du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques.

Annexe 3. Loi nº 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite loi Génisson) :
– Titre II – Dispositions relatives à la fonction publique.
– Titre III – Dispositions diverses et transitoires.

Annexe 4. Décret nº 2002-766 du 3 mai 2002 relatif aux modalités de désignation par l'administration, dans la fonction publique de l'État, des membres des jurys et des comités de sélection et de ses représentants au sein des organismes consultatifs.

Annexe 5. Statistiques relatives à la place des femmes dans le champ politique.

Annexe 6. Statistiques relatives à la place des femmes dans les fonctions publiques.

Annexe 7. Enquête qualitative sur la dénomination des femmes occupant des emplois supérieurs dans les fonctions publiques.

Annexe 1

Composition du Comité de pilotage

Membres

M. **Anicet LE PORS**
Président
Ancien ministre, conseiller d'État

M^me^ **Françoise MILEWSKI**
Rapporteure générale
Économiste, rédactrice en chef des publications de l'Observatoire français des conjonctures économiques

M^me^ **Éliane CHEMLA**
Directrice des études à l'École nationale d'administration

M^me^ **Claire CORNET**
Directrice générale adjointe du Centre national de la fonction publique territoriale, directrice de la formation

M^me^ **Françoise CYROT-LACKMANN**
Physicienne, directrice de recherche au Centre national de la recherche scientifique

M^me^ **Danièle FOURDAN**
Administratrice territoriale, directrice générale adjointe Réseaux et Moyens généraux à la ville de Rennes

M^me^ **Claudine HERMANN**
Professeure de physique à l'École polytechnique, présidente de l'association Femmes et sciences, représentante française dans le groupe des fonctionnaires nationaux « Femmes et sciences » auprès de la direction générale de la recherche à la Commission européenne

M**. Jean-Pierre JOURDAIN**
Sous-directeur de la gestion des ressources humaines à la DGAFP

M^me^ **Annie JUNTER**
Juriste, maîtresse de conférences, université Rennes 2, titulaire de la chaire égalité femmes – hommes, personne qualifiée auprès de l'Observatoire régional de la parité et du Conseil régional de l'égalité en Bretagne.

M. **Dominique LACAMBRE**
Directeur de l'établissement public national « Fonds de solidarité »

M. **Yves MORAUD**
Professeur des universités, ancien directeur de l'Institut de préparation à l'administration générale de Brest

M^me^ **Françoise PICQ**
Maîtresse de conférence, vice-présidente de l'université Paris IX-Dauphine

M^me^ **Roxane SILBERMAN**
Sociologue, directrice de l'Institut du longitudinal

M^me^ **Françoise VOUILLOT**
Maîtresse de conférence en psychologie de l'orientation à l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle, Conservatoire national des arts et métiers

M^me^ **Annette WIEVIORKA**
Historienne, directrice de recherche au Centre national de la recherche scientifique

Invitées

M^me^ **Claudie BAUDINO**
Chargée de mission au Conseil régional d'Île-de-France.

M^me^ **Sandrine DAUPHIN**
Adjointe au chef de la Mission Recherche de la direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques

M^me^ **Geneviève HATET-NAJAR**
Ingénieure de recherche au CNRS, directrice de la Mission pour la place des femmes.

M^me^ **Sylvie QUIBLIER**
Chargée d'études à l'Observatoire du Centre national de la fonction publique territoriale

Annexe 2

Arrêté du 10 novembre 2000 portant création du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques

NOR : FPPA0000123A

Le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État,
Vu la loi nº 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi nº 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, la loi nº 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi nº 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
Vu le décret nº 90-437 du 28 mai 1990, modifié par le décret nº 2000-928 du 22 septembre 2000, fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'État, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés ;
Vu le décret nº 2000-300 du 6 avril 2000 relatif aux attributions du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État,

Arrête :
Art. 1er. – Il est créé, auprès du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, un comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques.

Art. 2. – Le Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques est chargé :
– de recueillir les données existantes concernant la formation, le recrutement et l'avancement lors de l'accès des femmes à la fonction publique ou lors du déroulement de leur carrière ;
– de rechercher l'ensemble des causes de discriminations préjudiciables aux femmes dans l'accès aux emplois supérieurs des fonctions publiques ;
– de faire des recommandations pour remédier aux inégalités constatées ;
– d'évaluer les effets des mesures prises selon la méthodologie et avec le soutien du Conseil national d'évaluation ;
– d'assurer le suivi de la mise en œuvre de ses recommandations et des expérimentations engagées dans ce cadre et diffuser leurs résultats.

Art. 3. – Le comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques est présidé par une personnalité désignée par le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État.

Outre son président, le comité de pilotage comprend dix-neuf membres désignés par le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, en fonction de leurs qualités et de leurs compétences, notamment dans les domaines de l'éducation et de l'enseignement. Le président et les membres du comité sont nommés pour une durée de cinq ans, renouvelable. Le président du comité de pilotage est assisté d'un rapporteur choisi en son sein. Il peut inviter à participer aux réunions tout expert ou toute personne qualifiée dont il juge la présence utile.

Art. 4. – Le comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques se réunit à la diligence de son président. Il fixe chaque année son programme et ses modalités de travail. Le secrétariat du comité est assuré par les services de la direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Art. 5. – Le président, les membres du comité de pilotage, l'expert et les personnes qualifiées peuvent bénéficier du remboursement des frais de transport et de séjour qu'ils sont susceptibles d'engager à l'occasion des déplacements effectués dans le cadre de leur mission, dans les conditions prévues par le décret du 28 mai 1990 susvisé.

Art. 6. – Le directeur général de l'administration et de la fonction publique est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 10 novembre 2000.

Michel Sapin

Annexe 3

Loi nº 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite loi Génisson)

TITRE II
DISPOSITIONS RELATIVES
A LA FONCTION PUBLIQUE

Article 19

Il est inséré, après l'article 6 de la loi nº 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, un article 6 bis ainsi rédigé :
« Art. 6 bis. – Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

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

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

Article 20

Il est inséré, après l'article 6 de la loi nº 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, un article 6 ter ainsi rédigé :
« Art. 6 ter. – Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :
« 1º Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un supérieur hiérarchique ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce fonctionnaire dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ;
« 2º Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés.

« Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus. »

Article 21

Après l'article 6 de la loi nº 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, il est inséré un article 6 quater ainsi rédigé :
« Art. 6 quater. – Le Gouvernement dépose tous les deux ans sur les bureaux des assemblées parlementaires un rapport sur la situation comparée dans la fonction publique des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes visés à l'article 2 du présent titre. Ce rapport est établi après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État pour la fonction publique de l'État, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière pour la fonction publique hospitalière. Il comporte une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, définis par décret, reposant notamment sur des éléments chiffrés, permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation, d'avancement, de conditions de travail et de rémunération effective. Il dresse notamment le bilan des mesures prises pour garantir, à tous les niveaux de la hiérarchie, le respect du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique, présente les objectifs prévus pour les années à venir et les actions qui seront menées à ce titre. Le Gouvernement révisera, au vu des conclusions de ce rapport, les dispositions dérogatoires évoquées à l'article 6 bis. »

Article 22

I. – Dans le deuxième alinéa de l'article 2-6 du code de procédure pénale, les mots : « aux quatre derniers alinéas de l'article 6 » sont remplacés par les mots : « à l'article 6 ter ».

II. – Dans l'article 8 de la loi nº 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale, les mots : « les quatre derniers alinéas de l'article 6 » sont remplacés par les mots : « l'article 6 ter ».

III. – Dans le deuxième alinéa de l'article 6 de la loi nº 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les mots : « de leur sexe, » sont supprimés.

IV. – Dans le quatrième alinéa de l'article 6 de la loi nº 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les mots : « De même » sont remplacés par le mot : « Toutefois ».

V. – Les troisième, cinquième, sixième, septième et huitième alinéas de l'article 6 de la loi nº 83-634 du 13 juillet 1983 précitée sont supprimés.

Article 23

I. – Les avant-dernier et dernier alinéas de l'article 21 de la loi nº 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État sont supprimés.

II. – Les avant-dernier et dernier alinéas de l'article 37 de la loi nº 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale sont supprimés.

III. – Les avant-dernier et dernier alinéas de l'article 34 de la loi nº 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière sont supprimés.

Article 24

L'article 12 de la loi nº 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, les membres des organismes consultatifs représentant l'administration sont

choisis compte tenu d'une proportion de représentants appartenant à chacun des sexes fixée par décret en Conseil d'État. »

Article 25

Après l'article 20 de la loi nº 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 20 bis ainsi rédigé :

« Art. 20 bis. – Les jurys dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

« Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent article, et notamment la proportion des membres des jurys appartenant à chacun des sexes. »

Article 26

Il est inséré, après l'article 26 de la loi nº 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, un article 26 bis ainsi rédigé :
« Art. 26 bis. – Les jurys et les comités de sélection, dont les membres sont désignés par l'administration, sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent article et notamment la proportion des membres des jurys et des comités de sélection appartenant à chacun des sexes. »

Article 27

Après l'article 58 de la loi nº 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 58 bis ainsi rédigé :
« Art. 58 bis. – Les jurys et les comités de sélection constitués pour la promotion dans un grade, dont les membres sont désignés par l'administration, sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.
« Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent article et notamment la proportion des membres des jurys et comités de sélection appartenant à chacun des sexes. »

Article 28

L'article 42 de la loi nº 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Les jurys sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. »

Article 29

Après le deuxième alinéa de l'article 20 de la loi nº 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« Afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, les membres représentant l'administration sont choisis compte tenu d'une proportion de représentants appartenant à chacun des sexes fixée par décret en Conseil d'État. »

Article 30

Après l'article 30 de la loi nº 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré un article 30-1 ainsi rédigé :
« Art. 30-1. – Les jurys dont les membres sont désignés par l'autorité organisatrice de concours compétente sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. »

Article 31

L'article 35 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Les jurys dont les membres sont désignés par l'autorité organisatrice des examens professionnels compétente sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. »

TITRE III
DISPOSITIONS DIVERSES ET TRANSITOIRES

Article 32

Les dispositions du titre II de la présente loi relatives aux organismes consultatifs s'appliquent à compter de la date du prochain renouvellement de ces organes suivant la date de publication du décret en Conseil d'État prévu aux articles 24 et 29 de la présente loi.

Article 33

Les dispositions du titre II de la présente loi relatives à la composition des jurys et des comités de sélection sont applicables aux jurys et comités de sélection dont la composition est fixée après la publication du décret en Conseil d'État fixant les modalités d'application des articles 25, 27, 28, 30 et 31 de la présente loi.

Article 34

Dans le premier alinéa de l'article 8 de la loi n° 75-3 du 3 janvier 1975 portant diverses améliorations et simplifications en matière de pensions ou allocations des conjoints survivants, des mères de famille et des personnes âgées, les mots : « femmes célibataires » sont remplacés par les mots : « femmes et hommes célibataires ».

Annexe 4

Décret nº 2002-766 du 3 mai 2002 relatif aux modalités de désignation, par l'administration, dans la fonction publique de l'État des membres des jurys et des comités de sélection et de ses représentants au sein des organismes consultatifs

NOR : PRMG0270291D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État,
Vu la loi nº 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 bis, ensemble la loi nº 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, notamment ses articles 12, 20 bis, 26 bis et 58 bis ;
Vu la loi nº 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment ses articles 32 et 33 ;
Vu le décret nº 82-450 du 28 mai 1982 modifié relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État ;
Vu le décret nº 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;
Vu le décret nº 82-452 du 28 mai 1982 modifié relatif aux comités techniques paritaires ;
Vu le décret nº 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
Vu le décret nº 82-886 du 15 octobre 1982 portant application de l'article 18 bis de l'ordonnance du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires, modifié par le décret nº 84-957 du 25 octobre 1984 ;
Vu le décret nº 83-1260 du 30 décembre 1983 modifié fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques ;
Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État en date du 12 février 2002 ;

Le Conseil d'État (section des finances) entendu,

Décrète :

TITRE I
DISPOSITIONS RELATIVES À LA DÉSIGNATION DES MEMBRES DES JURYS ET DES COMITÉS DE SÉLECTION

Article 1

Pour la désignation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement de fonctionnaires de l'État régis par des statuts particuliers pris par décret en Conseil d'État, à l'exception des statuts particuliers des chercheurs régis par le décret du 30 décembre 1983 susvisé, l'administration chargée de l'organisation du concours doit respecter une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires.

Les modalités de désignation prévues au précédent alinéa sont applicables aux jurys et comités de sélection constitués pour la promotion dans un grade ou un corps d'avancement.

Article 2

Les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale prévue à l'article 1er.

Article 3

Pour permettre l'application de la règle fixée à l'article 1er, les membres d'un jury ou d'un comité de sélection peuvent, nonobstant toute disposition contraire, appartenir à une administration autre que celle qui organise le concours ou la sélection professionnelle.

Article 4

L'arrêté fixant la composition d'un jury ou d'un comité de sélection fait l'objet d'une publicité par voie d'affichage dans les locaux de l'administration et sur les lieux des épreuves pendant la durée de celles-ci. Il est également affiché avec la proclamation des résultats.

TITRE II
DISPOSITIONS RELATIVES À LA DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS DE L'ADMINISTRATION AU SEIN DES ORGANISMES CONSULTATIFS

Article 5

Il est inséré, après l'article 4 bis du décret no 82-450 du 28 mai 1982 susvisé, un article 4 ter ainsi rédigé
« Art. 4 ter. – Pour la désignation de ses représentants, l'administration doit respecter une proportion minimale d'un tiers de membres de chaque sexe. Cette proportion est calculée sur l'ensemble des membres représentant l'administration, titulaires et suppléants. »

Article 6

L'article 10 du décret no 82-451 du 28 mai 1982 susvisé est modifié ainsi qu'il suit :
I. – Il est introduit, après le premier alinéa, un nouvel alinéa ainsi rédigé : « Pour la désignation de ses représentants, l'administration doit respecter une proportion

minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe. Cette proportion est calculée sur l'ensemble des membres représentant l'administration, titulaires et suppléants.
I. – Le dernier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes : « Les représentants de l'administration, titulaires et suppléants, au sein des commissions locales sont désignés, sans distinction de grade, par décision du chef du service déconcentré auprès duquel elles sont constituées, dans les conditions prévues au deuxième alinéa du présent article. »

Article 7

Il est ajouté à l'article 7 du décret n° 82-452 du 28 mai 1982 susvisé un alinéa ainsi rédigé :
« Pour la désignation de ses représentants, l'administration doit respecter une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe. Cette proportion est calculée sur l'ensemble des membres représentant l'administration, titulaires et suppléants. »

Article 8

Il est inséré, entre le deuxième et le troisième alinéa de l'article 39 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 susvisé, un nouvel alinéa ainsi rédigé :
« Pour la désignation de ses représentants, l'administration doit respecter une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe. Cette proportion est calculée sur l'ensemble des membres représentant l'administration, titulaires et suppléants. »

TITRE III
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 9

À l'article 1er du décret du 15 octobre 1982 susvisé, les mots : « l'article 6 » sont remplacés par les mots : « l'article 6 bis ».

Article 10

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, le ministre de la recherche et la secrétaire d'État au budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 3 mai 2002.

Lionel Jospin

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie,

Laurent Fabius

Le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État,

Michel Sapin

Le ministre de la recherche,

Roger-Gérard Schwartzenberg

La secrétaire d'État au budget,

Florence Parly

Annexe 5

Statistiques relatives à la place des femmes dans le champ politique

Tableau 1 : **Pourcentage de conseillères municipales par taille de commune**

Strates démographiques	1995	2001
Communes de moins de 3 500 habitants	21,0	30,1
Communes de 3 500 à 8 999 habitants	25,1	47,4
Communes de 9 000 à 29 999 habitants	26,3	47,3
Communes de 30 000 habitants et plus	26,9	48,0

Source : ministère de l'Intérieur, 2001. Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, 2002.

Tableau 2 : **Les femmes dans les conseils municipaux (métropole)**

Année de l'élection municipale	Pourcentage de conseillères municipales	Pourcentage de femmes maires
1959	2,4	1,0
1965	2,4	1,1
1971	2,4	1,8
1977	4,4	2,3
1983	8,3	4,0
1989	17,2	5,3
1995	21,7	7,5
2001	33,0	10,4

Source : ministère de l'Intérieur, 2001. Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, 2002.

Tableau 3 : **Pourcentage de femmes maires par taille de commune (métropole)**

Strate démographique	1995	2001
Communes de moins de 3 500 habitants	7,8	11,2
Communes de 3 500 à 8 999 habitants	3,9	6,2
Communes de 9 000 à 29 999 habitants	5,3	7,1
Communes de 30 000 à 99 999 habitants	5,2	8,2
Communes de plus de 100 000 habitants	2,8	11,1
Total 3 500 et plus	**4,4**	**6,7**
Total	**7,5**	**10,9**

Source : ministère de l'Intérieur, 2001. Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, 2002.

Tableau 4 : **Les candidates et les élues à l'Assemblée nationale selon les dates**

Élections	Pourcentage de candidates	Nombre de femmes élues	Total des sièges	Pourcentage d'élues	Progression du pourcentage
23-30 novembre 1958	2,4	9	552	1,6	
18-25 novembre 1962	2,5	8	482	1,6	0,0
5-12 mars 1967	3,2	10	487	2,0	0,4
23-30 juin 1968	3,3	8	487	1,6	-0,4
4-11 mars 1973	6,6	8	490	1,6	0,0
12-19 mars 1978	16,5	18	491	3,7	2,1
14-21 juin 1981	11,9	26	491	5,3	1,6
16 mars 1986	24,7	34	491	5,9	0,6
5-12 juin 1988	11,6	33	577	5,7	-0,2
21-28 mars 1993	19,5	34	577	5,9	0,2
25 mai-2 juin 1997	23,0	63	577	10,9	5,0
9-16 juin 2002	38,9	71	577	12,3	1,4

Source : ministère de l'Intérieur, cité par Mariette Sineau, *Profession femme politique*, Paris, Presses de Sciences Po, 2001.

Tableau 5 : **La place des femmes dans les commissions permanentes de l'Assemblée nationale en 2004**

Commissions	Nombre de présidences	Nombre de vice-présidences	Nombre de secrétaires	Nombre de députés	Pourcentages de femmes
Affaires économiques, de l'environnement et du territoire	0	0	1	143	10,4
Défense nationale et forces armées	0	0	0	70	5,7
Affaires culturelles, familiales et sociales	0	1	1	144	24,3
Affaires étrangères	0	0	0	73	6,8
Finances, économie générale et plan	0	0	0	73	0,0
Lois constitutionnelles, législation et administration générale	0	0	0	73	10,9

Source : Assemblée nationale 2004.

Tableau 6 : **Les élues au Sénat (1959-2004)**

Date élection	Nombre d'élues	Pourcentage de femmes
26 avril 1959	5	1,6
23 septembre 1962	5	1,8
26 septembre 1965	5	1,8
22 septembre 1968	5	1,7
26 septembre 1971	4	1,4
22 septembre 1974	7	2,5
25 septembre 1977	5	1,7
28 septembre 1980	7	2,3
25 septembre 1983	9	2,8
28 septembre 1986	9	2,8
24 septembre 1989	10	3,1
25 septembre 1992	16	5,0
24 septembre 1995	18	5,6
27 septembre 1998	19	5,9
23 septembre 2001	34	11,0
26 septembre 2004	57	17,0

Source : Union interparlementaire. Mariette Sineau, *Profession femme politique*, Paris, Presses de sciences po, 2001.

Tableau 7 : **La place des femmes dans les commissions permanentes du Sénat en 2004**

Commissions	Nombre de présidences	Nombre de vice-présidences	Nombre de secrétaires	Nombre de sénateurs	Pourcentages de femmes
Affaires culturelles	0	0	0	54	18,5
Affaires économiques et plan	0	0	0	78	10,2
Affaires étrangères, défense et forces armées	0	2	0	54	18,5
Affaires sociales	0	2	2	54	35,1
Finances, contrôle budgétaire et comptes économiques de la Nation	0	2	1	45	6,6
Lois constitutionnelles, législation, suffrage universel et administration générale	0	1	0	45	13,0

Source : Sénat, 2004.

Tableau 8 : **Pourcentage de femmes élues aux élections régionales (1986-2004)**

Année de l'élection	Pourcentage de femmes candidates	Pourcentage de femmes élues
1986	22,5	9,0
1992	27,0	12,0
1998	35,9	27,5
2004	50,0	47,6

Source : Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes – ministère de l'Intérieur, 2004.

Tableau 9 : **La place des femmes dans les exécutifs régionaux nommés en 2004**

Régions	Pourcentage de femmes parmi les élus	Pourcentage de femmes dans les exécutifs
Ile-de-France	48,3	53,3
Bretagne	50,6	53,3
Poitou-Charentes	43,6	50,0
Martinique	44,2	50,0
Guadeloupe	44,2	50,0
Midi-Pyrénées	49,5	46,7
Picardie	49,1	46,7
Guyane	44,2	44,4
Nord-Pas-de-Calais	49,6	40,0
Rhône-Alpes	48,4	40,0
Champagne-Ardenne	46,9	40,0
Auvergne	46,8	38,5
Haute-Normandie	49,1	36,4
Alsace	48,9	35,7
Pays-de-la-Loire	48,4	33,3
Limousin	46,5	33,3
Lorraine	46,6	33,3
Réunion	44,2	30,8
Franche-Comté	44,2	30,0
Languedoc-Roussillon	44,8	26,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	48,8	26,7
Aquitaine	45,9	26,7
Bourgogne	45,6	26,7
Basse-Normandie	44,7	25,0
Centre	44,2	20,0
Corse	44,2	20,0
Total	**47,6**	**37,3**

Source : Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes – ministère de l'Intérieur, 2004.

Tableau 10 : **Pourcentage de femmes élues aux élections cantonales de 1958 à 2004**

Année de l'élection	Pourcentage d'élues dans les conseils généraux
1958	0,7
1961	1,1
1964	1,1
1967	2,3
1970	1,3
1973	2,8
1976	2,3
1979	4,3
1982	3,8
1985	4,2
1988	4,1
1992	5,6
1994	5,4
1998	8,6
2001	9,8
2004	10,9

Sources : Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes – ministère de l'Intérieur, 2004.

Tableau 11 : **Les femmes têtes de liste aux élections européennes de 2004 par tendance politique**

Tendances politiques	Total	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes
Écologistes	3	2	66,7
Régionalistes	3	2	66,7
Extrême gauche	15	9	60,0
Verts	8	4	50,0
UMP	8	4	50,0
Communistes	7	3	42,9
CPNT	5	2	40,0
UDF	8	3	37,5
Divers	68	17	25,0
Divers gauche	4	1	25,0
Front national	8	2	25,0
Divers droite	19	2	10,5
Extrême droite	5	1	20,0
Parti socialiste	8	1	12,5
Total	**169**	**53**	**31,4**

Source : Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes – ministère de l'Intérieur, 2004.

Tableau 12 : **Pourcentage de femmes aux élections européennes de 1979 à 2004 en France**

Année de l'élection	Total de députés	Pourcentage de femmes élues
1979	81	22,2
1984	81	21,0
1989	81	21,0
1994	87	29,9
1999	87	40,2
2004	78	43,6

Source : Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes – www.elections2004.eu.int

Tableau 13 : **Pourcentage de femmes députées européennes par pays en 2004**

Pays	Total des députés	Pourcentage de femmes
Suède	19	57,9
Pays-Bas	27	44,4
France	78	43,6
Autriche	18	38,9
Irlande	13	38,5
Finlande	14	35,7
Danemark	14	35,7
Espagne	54	33,3
Allemagne	99	31,3
Portugal	24	29,2
Belgique	24	29,2
Grèce	24	29,2
Royaume-Uni	78	24,4
Italie	78	19,2
Luxembourg	6	16,7
Total des 15	**570**	**32,3**
Lituanie	13	46,2
Slovénie	7	42,9
Slovaquie	14	35,7
Estonie	6	33,3
Hongrie	24	33,3
Lettonie	9	22,2
République Tchèque	24	20,8
Pologne	54	13,0
Chypre	6	0
Malte	5	0
Total des 10	**162**	**23,5**
Total des 25	**732**	**30,3**

Source : Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes – www.elections2004.eu.int

Annexe 6

Statistiques relatives à la place des femmes dans les fonctions publiques

Tableau 1 : **Les femmes parmi les ministres en fin 2003**

	Femmes	Total	Pourcentage
Tous les ministres	**10**	**39**	**25,6**
Ministres de tutelle	3	16	18,8
Ministres délégués	7	23	30,4

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : exploitation à partir d'informations du Bottin administratif.

Tableau 2 : **Les femmes dans les cabinets ministériels en 2003**

	Femmes	Total	Pourcentage
Ensemble des cabinets ministériels	**174**	**619**	**28,1**
Chargés de relations avec la presse	31	44	70,5
Chargés de relations avec le Parlement	23	45	51,1
Chargés de domaines autres que les relations avec la presse et le Parlement	120	530	22,6

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : exploitation à partir d'informations du Bottin administratif.

Tableau 3 : **La direction politique des ministères au 31 décembre 2003**

Administrations	Nombre de ministres			Directeurs des cabinets ministériels			Membres des cabinets ministériels		
	Femmes	Total	%F	Femmes	Total	%F	Femmes	Total	%F
Affaires étrangères	1	4	25	0	4	0	9	38	23,7
Affaires sociales et Travail	3	8	38	1	8	13	46	121	38,0
Agriculture	0	1	0	0	1	0	5	19	26,3
Culture	0	1	0	0	1	0	12	25	48,0
Défense	1	2	50	0	2	0	6	28	21,4
Économie et Industrie	1	5	20	0	5	0	16	79	20,3
Éducation et Recherche	1	4	25	0	4	0	20	71	28,2
Équipement, Transports	2	5	40	1	5	20	22	70	31,4
Intérieur et DTOM	1	3	33	1	3	33	12	43	27,9
Justice	0	2	0	0	2	0	6	26	23,1
Premier ministre	0	4	0	0	4	0	20	99	20,2
Tous ministères	**10**	**39**	**26**	**3**	**39**	**8**	**174**	**619**	**28,1**

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : exploitation à partir d'informations du Bottin administratif.

Tableau 4 : **Fonction publique de l'État**
Les emplois à la décision du gouvernement de 2000 à 2003

	Effectifs au 31 décembre			Nominations pendant l'année		
	Femmes	Total	%F	Femmes	Total	%F
Directeurs d'administration centrale et assimilés						
2000	37	182	20,3	9	49	18,4
2001	32	184	17,4	6	34	17,6
2002	35	188	18,6	13	67	19,4
2003	26	185	14,1	8	43	18,6
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur						
2000	14	167	8,4	4	41	9,8
2001	18	179	10,1	4	24	16,7
2002	17	174	9,8	5	53	9,4
2003	21	179	11,7	7	65	10,8
Préfets						
2000	7	116	6,0	1	17	5,9
2001	9	117	7,7	4	39	10,3
2002	6	109	5,5	2	55	3,6
2003	6	109	5,5	1	29	3,4
Recteurs						
2000	7	30	23,3	1	6	16,7
2001	7	31	22,6	2	4	50,0
2002	8	31	25,8	3	11	27,3
2003	7	31	22,6	2	7	28,6
Sous-total						
2000	65	495	13,1	15	113	13,3
2001	66	511	12,9	16	101	15,8
2002	66	502	13,1	23	186	12,4
2003	60	504	11,9	18	144	12,5

DGAFP : bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête sur les emplois de direction et les corps supérieurs d'inspection.

Tableau 5 : **Fonction publique de l'État**
Les autres emplois supérieurs de 2000 à 2003

	Effectifs au 31 décembre			Nominations pendant l'année		
	Femmes	Total	%F	Femmes	Total	%F
Chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs [1]						
2000	140	725	19,3	40	135	29,6
2001	166	774	21,4	34	137	24,8
2002	179	785	22,8	57	215	26,5
2003	192	808	23,8	63	216	29,2
Chefs de service d'inspection générale						
2000	2	17	11,8	1	4	25,0
2001	2	17	11,8	1	5	20,0
2002	2	17	11,8	0	3	0,0
2003	2	17	11,8	0	6	0,0
Trésoriers payeurs généraux						
2000	6	113	5,3	2	4	50,0
2001	7	110	6,4	2	19	10,5
2002	7	107	6,5	0	5	0,0
2003	9	109	8,3	2	10	20,0
Chefs de services déconcentrés [2]						
2000	168	1 838	9,1	65	377	17,2
2001	168	1 857	9,0	39	312	12,5
2002	179	1 844	9,7	42	370	11,4
2003	207	1 866	11,1	52	400	13,0
Sous-total						
2000	316	2 693	11,7	108	520	20,8
2001	343	2 758	12,4	76	473	16,1
2002	367	2 753	13,3	99	593	16,7
2003	410	2 800	14,6	117	632	18,5

(1) Autres emplois de direction d'administrations centrales.
(2) Hors préfets, recteurs, trésoriers payeurs généraux, ambassadeurs.
DGAFP : bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête sur les emplois de direction et les corps supérieurs d'inspection.

Tableau 6 : **Effectifs des ministères hors militaires et emplois aidés au 31 décembre 2002**

Ministères	Proportion de femmes dans les ministères civils (%)	Proportion de femmes cadres (catégorie A) dans les ministères civils (%)	Proportion de femmes cadres supérieurs (catégorie A+) dans les ministères civils (%)	Proportion des effectifs civils totaux (%)
Affaires étrangères	42,8	29,9	14,9	0,9
Affaires sociales et Travail	70,9	55,3	43,3	1,4
Agriculture	51,7	42,9	30,5	2,0
Culture	52,4	46,1	42,3	0,7
Défense	36,0	23,6	17,4	4,8
Économie et Finances	60,1	38,3	19,6	10,0
Éducation, Recherche, Jeunesse	63,6	60,3	27,3	61,9
Équipement	28,2	25,0	17,1	5,8
Intérieur et Outre-Mer	30,2	27,1	13,5	8,9
Justice	52,9	50,1	48,0	3,5
Services du Premier ministre	52,5	44,9	29,8	0,2
Total	**56,1**	**57,1**	**29,5**	**100,0**

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

Tableau 7 : **Effectifs des ministères hors militaires, enseignants et emplois aidés au 31 décembre 2002**

Ministères	Proportion de femme cadres (catégorie A) dans les ministères civils, hors enseignants	Proportion de femmes cadres supérieurs (catégorie A+) dans les ministères civils, hors enseignants
Affaires étrangères	26,5	15,2
Affaires sociales et Travail	55,4	43,3
Agriculture	34,6	32,3
Culture	53,9	44,9
Défense	22,8	18,6
Économie et Finances	38,5	19,8
Éducation, Recherche, Jeunesse	51,0	34,8
Équipement	25,2	17,1
Intérieur et Outre-Mer	27,1	13,5
Justice	51,0	48,0
Services du Premier ministre	44,9	29,8
Total	**42,4**	**33,9**

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

Tableau 8 : **Les emplois de direction par ministère au 31 décembre 2003** [1]

Administrations	Sous-total d'administration centrale [2]			Chefs de services déconcentrés [3]			Total de l'encadrement administratif		
	Femmes	Total	%F	Femmes	Total	%F	Femmes	Total	%F
Affaires étrangères	15	110	13,6	10	98	10,2	25	208	12,0
Affaires sociales et Travail	37	97	38,1	44	236	18,6	81	333	24,3
Agriculture	18	62	29,0	10	116	8,6	28	178	15,7
Culture	11	24	45,8	18	125	14,4	29	149	19,5
Défense	12	53	22,6	1	16	6,3	13	69	18,8
Économie et Industrie	38	156	24,4	28	379	7,4	66	535	12,3
Éducation et Recherche	23	78	29,5	23	224	10,3	46	302	15,2
Équipement, Transports	31	160	19,4	26	229	11,4	57	389	14,7
Intérieur et DTOM	11	168	6,5	15	243	6,2	26	411	6,3
Justice	13	39	33,3	32	200	16,0	45	239	18,8
Premier ministre	9	46	19,6	0	0	0,0	9	46	19,6
Tous ministères	**218**	**993**	**22,0**	**207**	**1 866**	**11,1**	**425**	**2 859**	**14,9**

(1) Non compris les dirigeants de juridictions, ni d'inspections générales.
(2) Directeurs, chefs de services, directeurs adjoints, sous-directeurs.
(3) Non compris les préfets, recteurs, ambassadeurs et T.P.G.
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête sur les emplois de direction et les corps supérieurs d'inspection des administrations de l'État.

Tableau 9 : **Les nominations dans les emplois de direction par ministère au 31 décembre 2003** [1]

Administrations	Sous-total d'administration centrale [2]			Chefs de services déconcentrés [3]			Total de l'encadrement administratif		
	Femmes	Total	%F	Femmes	Total	%F	Femmes	Total	%F
Affaires étrangères	1	21	5	1	26	4	2	47	4
Affaires sociales travail	10	27	37	12	56	21	22	83	27
Agriculture	6	18	33	2	23	9	8	41	20
Culture	1	4	25	5	16	31	6	20	30
Défense	1	10	10	0	0	0	1	10	10
Économie et industrie	17	49	35	6	72	8	23	121	19
Éducation et recherche	9	21	43	6	45	13	15	66	23
Équipement, transports	7	36	19	9	57	16	16	93	17
Intérieur et DTOM	10	49	20	7	68	10	17	117	15
Justice	7	14	50	4	37	11	11	51	22
Premier ministre	2	10	20	0	0	0	2	10	20
Tous ministères	**71**	**259**	**27**	**52**	**400**	**13**	**123**	**659**	**19**

(1) Non compris les dirigeants de juridictions, ni d'inspections générales.
(2) Directeurs, chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs.
(3) Non compris les préfets, recteurs, ambassadeurs et T.P.G.
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête sur les emplois de direction et les corps supérieurs d'inspection des administrations de l'État.

Tableau 10 : **Les emplois de direction de juridictions de 2000 à 2003**

	Effectifs au 31 décembre			Nominations pendant l'année		
	Femmes	Total	%F	Femmes	Total	%F
Dirigeants des juridictions nationales [1]						
2000	3	35	8,6	1	4	25,0
2001	2	33	6,1	0	7	0,0
2002	3	33	9,1	2	9	22,2
2003	3	34	8,8	0	3	0,0
Dirigeants des juridictions judiciaires territoriales [2]						
2000	56	438	12,8	16	86	18,6
2001	52	421	12,4	14	81	17,3
2002	64	420	15,2	18	105	17,1
2003	60	427	14,1	8	102	7,8
Présidents de TA et CAA [3]						
2000	3	38	7,9	0	5	0,0
2001	2	39	5,1	1	5	20,0
2002	2	39	5,1	0	3	0,0
2003	5	39	12,8	4	10	40,0
Présidents de chambres régionales des comptes						
2000	3	26	11,5	1	3	33,3
2001	3	25	12,0	0	5	0,0
2002	3	26	11,5	0	1	0,0
2003	3	27	11,1	0	2	0,0
Sous-total						
2000	65	537	12,1	18	98	18,4
2001	59	518	11,4	15	98	15,3
2002	72	518	13,9	20	118	16,9
2003	71	527	13,5	12	117	10,3

(1) Cour de cassation, Conseil d'État, Cour des comptes.
(2) Responsables du siège et du parquet des tribunaux de grande instance et cours d'appel.
(3) Présidents de tribunaux administratifs et cours administratives d'appel.

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

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

Tableau 11 : **Juridictions judiciaires territoriales**
Emplois dirigeants et nominations de 2000 à 2003

	Parquet			Siège			Total		
	Femmes	Total	%F	Femmes	Total	%F	Femmes	Total	%F
Cours d'appel Emplois									
2000	2	35	5,7	3	35	8,6	5	70	7,1
2001	3	33	9,1	3	34	8,8	6	67	9,0
2002	3	35	8,6	4	35	11,4	7	70	10,0
2003	3	34	8,8	4	33	12,1	7	67	10,4
Cours d'appel Nominations									
2000	1	3	33,3	0	2	0,0	1	5	20,0
2001	1	8	12,5	2	10	20,0	3	18	16,7
2002	0	9	0,0	1	8	12,5	1	17	5,9
2003	0	5	0,0	0	4	0,0	0	9	0,0
TGI Emplois									
2000	21	181	11,6	30	187	16,0	51	368	13,9
2001	19	174	10,9	27	180	15,0	46	354	13,0
2002	23	174	13,2	34	176	19,3	57	350	16,3
2003	17	175	9,7	36	185	19,5	53	360	14,7
TGI Nominations									
2000	6	38	15,8	9	43	20,9	15	81	18,5
2001	0	17	0,0	11	46	23,9	11	63	17,5
2002	6	45	13,3	11	43	25,6	17	88	19,3
2003	0	37	0,0	8	56	14,3	8	93	8,6
Emplois									
2000	23	216	10,6	33	222	14,9	56	438	12,8
2001	22	207	10,6	30	214	14,0	52	421	12,4
2002	26	209	12,4	38	211	18,0	64	420	15,2
2003	20	209	9,6	40	218	18,3	60	427	14,1
Nominations									
2000	7	41	17,1	9	45	20,0	16	86	18,6
2001	1	25	4,0	13	56	23,2	14	81	17,3
2002	6	54	11,1	12	51	23,5	18	105	17,1
2003	0	42	0,0	8	60	13,3	8	102	7,8

DGAFP : bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquête sur les emplois de direction et les corps supérieurs d'inspection.

Tableau 12 : **Part des femmes dans les effectifs militaires**

Date	Pourcentage
31/12/1998	6,9
31/12/1999	7,4
31/12/2000	9,5
31/12/2001	10,8
31/12/2002	12,0
31/12/2003	12,7

Source : ministère de la Défense, Bilan social 2003.

Tableau 13 : **Les femmes militaires selon les grades au 1er avril 2004**

	Officiers			Sous-officiers			Sous-total		
	Femmes	Total	%F	Femmes	Total	%F	Femmes	Total	%F
Terre	1 057	16 650	6,3	5 840	52 282	11,2	6 897	68 932	10,0
Air	534	7 238	7,4	5 061	36 126	14,0	5 595	43 364	12,9
Marine	440	5 068	8,7	2 952	30 955	9,5	3 392	36 023	9,4
Gendarmerie	122	4 188	2,9	6 082	80 434	7,6	6 204	84 622	7,3
Armement	202	2 004	10,1	35	133	26,3	237	2 137	11,1
Service de santé	640	3 138	20,4	2 937	4 577	64,2	3 577	7 715	46,4
Service des essences	15	223	6,7	24	319	7,5	39	542	7,2
Autres services	20	215	9,3	80	330	24,2	100	545	18,3
Total	**3 030**	**38 724**	**7,8**	**23 011**	**205 156**	**11,2**	**26 041**	**243 880**	**10,7**

	Militaires du rang engagés			Volontaires			Total militaires		
	Femmes	Total	%F	Femmes	Total	%F	Femmes	Total	%F
Terre	7 748	75 340	10,3	449	2 191	20,5	15 094	146 463	10,3
Air	4 955	17 498	28,3	639	1 202	53,2	11 189	62 064	18,0
Marine	1 379	8 571	16,1	489	2 161	22,6	5 260	46 755	11,3
Gendarmerie	2	2	100,0	5 295	15 403	34,4	11 501	100 027	11,5
Armement	0	0	0,0	68	167	40,7	305	2 304	13,2
Service de santé	85	247	34,4	148	231	64,1	3 810	8 193	46,5
Service des essences	52	793	6,6	0	0	0,0	91	1 335	6,8
Autres services	0	0	0,0	0	0	0,0	100	545	18,3
Total	**14 221**	**102 451**	**13,9**	**7 088**	**21 355**	**33,2**	**47 350**	**367 686**	**12,9**

Source : ministère de la Défense, Bilan social 2003.

Tableau 14 : **Les enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur en 2002-2003**
Professeurs et maîtres de conférences

Discipline	Professeurs	Part des femmes (%)	Maîtres de conférences	Part des femmes (%)	Total	Part des femmes (%)
Droit	2 567	17,6	5 026	37,6	7 593	30,8
Lettres	4 407	28,3	10 081	49,4	14 488	43,0
Sciences	7 728	10,9	16 351	30,1	24 079	23,9
Santé	4 716	11,8	3 285	48,3	8 001	26,8
Total	**19 418**	**16,0**	**34 743**	**38,5**	**54 161**	**30,4**

Champ : universités et autres établissements d'enseignement supérieur sous tutelle du ministère de l'Éducation.
Source : ministère de l'Éducation. Repères et références statistiques, 2004.

Tableau 15 : **Les chercheurs dans les établissements publics scientifiques et technologiques au 31 décembre 2002**

Organismes	Effectif	Part des femmes (%)
CNRS	11 575	31
INSERM	2 119	49
INRA	1 783	36
IRD	736	18
INRIA	415	15
INRETS	156	30
CEMAGREF	79	18
INED	49	51
LCPC	119	18
Total EPST	**17 031**	**33**
Enseignement supérieur*	**49 450**	**31**
Total général	**66 481**	**31**

* Certains établissements sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale ne sont pas pris en compte.
Source : La recherche scientifique française : les enseignants-chercheurs et les chercheurs des EPST (octobre 2003), Observatoire des sciences et des techniques.

Tableau 16 : **Fonction publique territoriale**
Les femmes selon les catégories au 31 décembre 2001

Catégorie	Hommes	Part des hommes (%)	Femmes	Part des femmes (%)	Total	Part de la catégorie (%)	Les femmes selon la catégorie (%)
A	51 244	8,1	65 548	7,2	116 793	7,6	56,1
B	74 020	11,7	131 097	14,4	205 117	13,3	63,9
C	492 200	77,8	687 348	75,5	1 179 548	76,4	58,3
Indéterminée	15 184	2,4	26 401	2,9	41 585	2,7	63,5
Total	**632 647**	**100,0**	**910 395**	**100,0**	**1 543 042**	**100,0**	**59,0**

Source : CNFPT/DGL, Bilan social de la FPT.

Tableau 17 : **Fonction publique territoriale**
Les principaux emplois fonctionnels au 31 décembre 2003

Emplois	Effectifs au 31/12/2003			Nominations au cours de 2003		
	Femmes	Total	Part des femmes (%)	Femmes	Total	Part des femmes (%)
Directeurs généraux des services	48	523	9,2	6	73	8,2
Directeurs généraux adjoints	171	817	20,9	40	142	28,2
Directeurs généraux des services techniques	0	63	0,0	0	8	0,0
Total	**219**	**1 403**	**15,6**	**46**	**223**	**20,6**

Source : Observatoire de la fonction publique territoriale. Enquête réalisée à la demande de la DGAFP.

Tableau 18 : **Fonction publique territoriale**
Les femmes selon les filières au 31 décembre 2001 titulaires et non-titulaires

Filières	Effectifs	Part des femmes (%)
Administrative	300 552	83,9
Technique	569 612	40,0
Culturelle	55 293	58,9
Sportive	15 624	25,9
Médico-sociale	173 996	95,7
Police municipale	16 677	16,0
Sapeurs pompiers professionnels	32 498	1,9
Animation	34 027	69,4
Hors filières	14 707	64,7
Total	**1 212 986**	**59,3**

Source : CNFPT/DGCL, Bilan social 2001.

Tableau 19 : **Les composantes de la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2002**

Filière	Effectif	Femmes	Part des femmes (%)
Administratifs	88 235	77 439	87,8
Soignants	559 414	477 834	85,4
Socio-éducatifs	9 774	8 426	86,2
Médico-techniques	38 648	29 819	77,2
Techniques et ouvriers	98 574	34 590	35,1
Total FPH hors médecins	**794 645**	**628 108**	**79,0**

Champ : hors bénéficiaires d'emplois aidés, médecins, et hors établissements d'hébergement pour personnes âgées.
DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Sources : DREES et DHOS.

Tableau 20 : **La part des femmes parmi les médecins au 31 décembre 2002**

	Femmes	Total	Part des femmes (%)
Hospitalo-universitaires	2 402	8 216	29,2
Praticiens hospitaliers	29 086	74 097	39,3
Praticiens en formation	7 024	10 781	65,2
Total	**38 512**	**93 094**	**41,4**

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Sources : INSEE, DREES et DHOS.

Annexe 7

Enquête qualitative sur la dénomination des femmes occupant des emplois supérieurs dans les fonctions publiques

Les objectifs de l'enquête

Cette enquête constitue le volet qualitatif d'une étude sur le genre de la dénomination des femmes dans la haute fonction publique dont les conclusions ont été publiées dans le précédent rapport du Comité de pilotage [46].

Après avoir montré l'enjeu politique de cette question à travers une analyse diachronique des débats publics, le travail de terrain avait pour but de tester la validité des hypothèses et des opinions couramment énoncées dans ces débats.

À partir de la fin des années 1990, la résistance séculaire à l'usage du féminin a fait place à un assentiment aussi unanime que non revendicatif à la parité linguistique. Les formes féminines des noms de métier, fonction, grade ou titre se sont installées dans l'usage avec la force de l'évidence.

Aux différents moments de ce débat, le point de vue des femmes concernées, extrapolé à partir de quelques témoignages, a été mobilisé comme argument. Si, dans les années 1980, les opposants à cet usage se sont appuyés sur les réticences féminines pour contester une initiative politique, dans les années 1990, les promoteurs de la parité linguistique ont argué de l'usage des femmes politiques pour servir cette évolution. L'un des objectifs de cette enquête, même s'il n'était pas prioritaire, était de recueillir des indications sur l'usage des femmes et son évolution.

Ce travail de terrain a consisté à mener et à analyser trente entretiens qualitatifs réalisés auprès de femmes occupant ou susceptibles

(46) Enquête réalisée par Claudie Baudino en complément du développement sur « la parité linguistique » publié dans le deuxième rapport du Comité de pilotage, p. 111-118.

d'occuper des emplois supérieurs des fonctions publiques. Au-delà des indications précises sur l'usage, son évolution et sur l'opinion des femmes sur la question du genre de leur dénomination, il confirme que le discours sur la langue est aussi un discours sur le pouvoir. L'analyse des déclarations des femmes sur l'usage permet de préciser les valeurs qui ont présidé à leur insertion professionnelle dans la haute fonction publique.

Un usage contrasté et conservateur

L'opinion des femmes sur le genre de leur titre est plus favorable au masculin qu'au féminin. Toutes les femmes, y compris celles qui se nomment aujourd'hui au féminin, tiennent à souligner qu'elles ont, à un moment ou à un autre de leur carrière, le plus souvent avant 1998, préféré un titre masculin. L'usage est plus contrasté, surtout si on l'appréhende dans le temps, mais il penche également en faveur du masculin.

L'opinion des femmes sur cette question a été inférée à partir de l'ensemble de leurs déclarations. L'usage, c'est le genre des titres que les femmes interrogées disent porter actuellement ou avoir porté au cours de leur carrière. Cette pratique a été appréhendée à partir des déclarations, des usages parlés au cours de l'entretien et des usages écrits recueillis sur les CV et les cartes de visite.

Qu'on s'attache aux titres actuels ou aux titres portés au cours de leurs carrières, la prédominance des formes masculines est incontestable dans l'usage de ces femmes. Elle tranche avec les nominations officielles qui se font, depuis 1999, au féminin. Mais, ce qui caractérise les pratiques relevées dans ces discours et produit un véritable contraste avec l'usage du *Journal officiel*, c'est leur hétérogénéité.

Dans quatre cas sur cinq, le genre du titre actuel est masculin. Autrement dit, à la question « quel est aujourd'hui votre titre ? », quatre femmes sur cinq ont répondu en faisant une phrase telle que « je suis directeur » ou « je suis conseiller maître ». Quand le genre n'était pas sensible à l'oral, il leur était demandé de préciser à travers une relance telle que « Diriez-vous que vous êtes une juge ou un juge, une cheffe ou un chef ? ».

Ce rapport favorable au masculin s'accompagne de nombreuses exceptions. Il n'est pas rare de constater qu'une femme qui prétend porter un titre au masculin reprenne ce titre au féminin pour se désigner elle-même ou désigner une autre femme et, bien entendu, inversement, si le titre porté est d'abord énoncé au féminin.

En diachronie, l'analyse de l'ensemble des CV communiqués vient à l'appui de ces premières constatations. Si le genre masculin prédomine, il n'est jamais employé uniformément. Aucun CV n'est entièrement rédigé au masculin ni, *a fortiori*, au féminin. Autrement dit, il reste toujours au moins un terme au féminin dans chaque CV. Souvent, ce sont les noms dotés au féminin d'un « e » muet, tels « chargée de mission » ou « agrégée », qui constituent les exceptions dans un CV rédigé au masculin.

La perspective temporelle met en évidence une évolution récente vers la féminisation des usages, sensible aussi bien à l'oral qu'à l'écrit. Ainsi, dans de nombreux cas, les femmes qui ont opté pour un titre féminin soulignent le caractère récent de leur conversion ; de même, dans les CV, les féminins se situent plus volontiers en haut du document.

Cette évolution nous ramène à la question des frontières de l'usage. Dans la controverse sur la féminisation des noms, l'existence d'un plafond de verre linguistique a fait l'objet de débats animés. Une telle frontière n'a pas été perceptible dans l'usage de ces femmes et cela n'est pas surprenant. Toutes les interviewées ont occupé, dès le début de leur carrière, des fonctions valorisées, des fonctions dont le titre ne s'emploie pas aisément au féminin. Ainsi, il n'est pas plus aisé de mettre au féminin les noms ou titres de juge, d'administrateur civil, de médecin ou de maître de conférences, qui correspondent à des grades ou des fonctions de début de carrière, que les noms ou titres de recteur, de conseiller ou de préfet qui correspondent à des fonctions occupées à un moment plus avancé de leur carrière.

Maintes fois illustrée par des exemples aussi convaincants qu'illogiques, l'existence d'une frontière linguistique entre fonctions subalternes et fonctions valorisées n'est pas remise en cause. Elle n'est tout simplement pas pertinente dans cet échantillon. L'usage ne peut révéler une hiérarchie des fonctions, bien difficile à établir à ce niveau de responsabilités. En revanche, ces entretiens ont révélé d'autres frontières dans l'usage qui confirment sa signification politique et sociale.

En plus d'une frontière temporelle située et reconnue par toutes à la fin des années 1990, une distinction a été perçue parmi les usagers. Pour près d'un tiers de ces femmes, les usagers les plus prompts à utiliser les formes féminines sont les personnels occupant des fonctions subalternes. Autrement dit, parler de « la cheffe » ou de « la directrice », c'est adopter l'usage de sa secrétaire ou de l'agent administratif. Une conviction qui explique sans doute la résistance à la féminisation de femmes sommées, explicitement ou implicitement, de faire leurs preuves en tant que responsables.

Il n'existe pas de clivage profond dans l'usage de ces femmes hauts fonctionnaires. Réticentes à la féminisation de leur titre, elles entérinent avec prudence le changement linguistique.

Pour donner une image simple de l'usage des femmes interrogées, on pourrait le comparer à celui d'un journal comme *Le Figaro*. Depuis le milieu des années 1990, la veille linguistique menée par des linguistes a mis en évidence une féminisation certaine mais inégale de l'usage. Pour ne prendre qu'un exemple, celui des quotidiens nationaux, il est aisé de constater que si la féminisation est quasi systématique dans *Le Monde* ou *Libération*, elle est plus frileuse mais néanmoins sensible dans *Le Figaro*. À l'image des journalistes de ce quotidien et, parfois, au risque de la contradiction, les femmes occupant un poste dans les hautes fonctions publiques ne sont pas des pionnières mais s'avèrent perméables à l'évolution de l'usage.

Pour entrer dans la compréhension du rapport de ces femmes au genre de leur titre, mention doit être faite d'un autre point commun à l'ensemble des entretiens : la déclaration d'indifférence au genre de leur titre.

La perception de l'enjeu : une déclaration d'indifférence

La première manifestation de cette indifférence a été le refus de près de deux femmes contactées sur trois de parler du genre de leur titre. « Je n'ai rien à vous dire sur cette question » était en substance leur seul argument. Sollicitées pour retracer leur trajectoire dans la haute fonction publique, elles acceptaient le principe de l'entretien mais, le moment venu, maintenaient leur déclaration d'indifférence.

Quand on interroge ces femmes sur le genre de leur titre et, plus généralement, sur l'usage en la matière au cours de leur carrière, quelle que soit leur réponse, elles adoptent le ton de l'évidence. Bien entendu, elles ont toujours été nommées au masculin ou, au contraire, elles ont adopté le féminin. On pourrait résumer leurs déclarations à cette phrase relevée dans un entretien : « je prends ce qui se fait ». Or, comme le montre l'attention portée aux débats sur cette question voire même, simplement, à leur propre usage, ce qui se fait varie en fonction du temps, de l'espace social, du locuteur et de la personne désignée.

Dans la même logique, quand on les interroge sur la perception qu'elles ont ou qu'elles ont eue de l'enjeu de cette question linguistique au cours de leur carrière, elles soutiennent qu'il est minime voire inexistant. Beaucoup avouent ne pas comprendre l'embrasement de l'opinion publique sur cette question.

En même temps, ces déclarations les conduisent souvent à parler des autres femmes, de celles qui revendiquent, des féministes et du féminisme. Quand ce sujet est abordé, cela a été le cas au cours de huit entretiens, les autres femmes, celles qui revendiquent, notamment la féminisation de leur titre, sont considérées comme ridicules. En écho au débat qui a secoué la Cour des comptes, l'une d'elles a commencé par affirmer que « se faire appeler "conseillère maîtresse" ne change rien à la façon dont on perçoit les femmes dans cette fonction » ; puis, elle en a profité pour ajouter que « ce ne sont pas toujours les plus compétentes qui revendiquent ».

Cette remarque et, de façon plus large, toutes celles qui concernent les féministes et le féminisme sont intéressantes et surtout révélatrices. Là encore, l'analogie avec les discours conservateurs semble pertinente. Au cours du débat public sur le sujet, les opposants à la féminisation des noms commençaient toujours par énoncer des arguments grammaticaux pour ensuite déraper. Le ridicule des termes féminins et des femmes qui les revendiquaient était généralement leur sujet de prédilection.

Le même type de dérapage dans les propos des femmes elles-mêmes suggère que le sujet ne leur est pas aussi indifférent que cela. Non seulement, il soulève leur indignation mais il constitue même un viatique

pour exprimer leurs critiques à l'égard de femmes qui ont choisi un autre mode d'insertion professionnelle. Les arguments qu'elles développent à l'appui de leur position soulignent qu'elles ont des choses à dire sur le genre de leur titre. Les femmes minimisent l'enjeu de cette question ; en même temps, force est de constater qu'elles en parlent beaucoup.

Les arguments

Les arguments développés au cours des entretiens sont de deux sortes. D'un côté, les arguments que l'on pourrait qualifier de « neutres » et qui plaident pour l'évidence grammaticale ; de l'autre, les arguments que l'on pourrait qualifier de « positifs » et qui affirment les avantages d'un des deux genres.

Si les discours en faveur du masculin empruntent généralement aux deux catégories, ceux formulés en faveur du féminin n'empruntent qu'à la première catégorie. Autrement dit, même parmi les femmes favorables au féminin, peu font l'éloge de ce genre, peu énoncent des raisons positives d'adopter cet usage. Ce résultat est remarquable mais cependant cohérent avec le reste des résultats.

L'évidence grammaticale

Elle est invoquée des deux côtés, à l'appui des deux usages. Une unanimité qui tend à confirmer, qu'en la matière, l'évidence est sans fondement.

Pour les partisans du masculin, l'évidence vient de la tradition. Près d'un siècle d'usage au masculin a laissé des traces. Toutes les femmes interrogées ont commencé leur carrière avant la fin des années 1990. Beaucoup ont fait l'essentiel de leur carrière avant cette période charnière. Au regard des pratiques en vigueur tout au long de leur trajectoire, l'usage du masculin constitue la norme, il a la force de l'évidence.

Comme dans le débat public, l'évidence du masculin se nourrit aussi de la diffusion de formes exagérément féminisées qui ridiculisent cet usage. Pour le montrer, les femmes n'hésitent pas à citer des termes tels que « procureuse », « gardienne des sceaux » ou encore « ministresse ».

Pour les partisanes du féminin, l'évidence se fonde sur l'évolution récente de l'usage. Les femmes du gouvernement Jospin l'ont réclamé, les médias l'ont adopté, le débat est clos. En acceptant cet usage, les femmes concernées suivent la norme dominante. Entre les lignes, il faut comprendre qu'elles ne font pas de cette question un combat ni un enjeu.

Le masculin, véhicule de l'égalité

Le masculin est le seul genre dont les interviewées font l'éloge. La préférence pour le masculin s'appuie sur un argument récurrent, son potentiel égalitaire.

Sans mobiliser d'arguments linguistiques, les femmes se rangent sur la position académique. Pour elles, adopter un usage masculin, c'est mettre tout le monde sur un pied d'égalité. Nommés au masculin, hommes et femmes sont au même niveau. Le masculin est présenté comme un genre neutre, vecteur d'une égalité républicaine.

Généralement, les discours sont brefs. Les plaidoyers pro-masculins jouent aussi sur le registre de l'évidence.

En revanche, si l'usage du féminin n'est pas explicitement qualifié de discriminatoire, il est aisé de comprendre qu'il n'est pas facile à revendiquer. Son principal inconvénient est de souligner une différence là où l'enjeu est de montrer que l'on est comme les autres.

Les paradoxes d'un discours sur le mode d'accès au pouvoir

Le premier paradoxe traverse l'énoncé, tout à la fois le plus récurrent et le plus caractéristique de ces entretiens, de leur déclaration d'indifférence. Pour ces femmes, le genre du titre ne compte pas, c'est, du moins, ce qu'elles affirment. Les questions linguistiques n'auraient que peu d'incidence sur leur accès aux hautes fonctions publiques ou sur l'exercice de ces fonctions.

Pourtant, tout en niant que le genre de leur titre ait un enjeu, certaines ont mis en évidence l'importance d'autres usages ; des usages qui soulignent que l'inégalité entre les sexes est portée par la langue.

Quatre femmes ont souligné une tendance qui reste à vérifier. Selon elles, les femmes utiliseraient moins leur titre que les hommes. Généralement, ce constat était introduit par une remarque approximativement formulée en ces termes : « Je n'ai jamais constaté que le fait de porter un titre féminin ait pu avoir une importance, en revanche, j'ai souvent noté que les femmes ne revendiquaient pas l'usage de leur titre. Par exemple, une directrice, qu'elle choisisse "directeur" ou "directrice", exige moins souvent qu'un homme d'être désignée par son titre ». Les hommes, quant à eux, auraient tendance à revendiquer de leurs subalternes et de leurs interlocuteurs l'usage du titre pour les désigner.

Ce constat a également été fait dans l'autre sens : les usagers de la langue auraient plus tendance à utiliser les titres quand ils désignent un homme que quand ils désignent une femme. Ce goût, voire même cette identification au titre, se constaterait tout particulièrement quand la personne a quitté la fonction.

Dans la même logique, ces femmes ont souligné que les hommes n'hésiteraient pas à endosser les écrits des autres, de leurs collaborateurs et de leurs collaboratrices. Ils poseraient, avec spontanéité, leur nom et leur titre sur des textes qu'ils n'ont pas écrits.

D'une certaine façon, leurs propos laissent entendre que, à la différence des femmes, les hommes s'approprient les titres qu'ils portent

ou ont porté au cours de leur carrière. Le fait que ceux-ci soient masculins pourrait ne pas être étranger à cette appropriation.

Le second paradoxe, le principal, réside dans l'argument selon lequel le genre masculin serait vecteur d'égalité.

L'un des avantages du travail sur la langue est de permettre la formulation des valeurs et des principes qui ont présidé, ici, à l'insertion professionnelle de ces fonctionnaires. En justifiant leur choix pour le masculin, ces femmes ont mis en avant son potentiel égalisateur. Adopter le masculin, c'est mettre tout le monde sur un pied d'égalité. Le paradoxe se révèle ici à travers la confrontation avec les autres éléments du discours relatant leur trajectoire.

La carrière de ces femmes ne s'est pas faite sous le signe de l'égalité. Leur parcours ne symbolise pas la victoire de l'égalité, il illustre, au contraire, le triomphe de l'exception. Exception parmi les hommes, elles ont dû faire leurs preuves tout au long de leur carrière ; exception parmi les femmes, elles sont fières de leur absence de représentativité. Elles misent sur la compétence plus que sur la solidarité. Au fond, elles prétendent avoir fait le choix de la neutralité mais cela n'a pas plus de sens qu'en grammaire.

Choisir le masculin a un sens, il signifie que ces femmes sont entrées dans un monde masculin non pas en réclamant l'égalité mais en garantissant qu'elles n'en bouleverseraient pas les règles, les valeurs et le mode de fonctionnement.

Ainsi, autre avantage du discours sur la langue, quand l'entretien dérive inévitablement sur les moyens de l'égalité. Elles sont unanimes pour condamner les actions positives. Leur résistance fait écho à celle qu'elles opposent à la parité linguistique. Si elles l'ont fait, les autres doivent pouvoir le faire. Elles disent cela, mais reconnaissent qu'elles ont eu de la chance. Elles soulignent la primauté de la compétence, mais rappellent que l'organisation du travail n'est pas faite pour celle ou celui qui a la charge d'enfants.

Les règles sont inadaptées. La remise en cause du déséquilibre numérique entre les sexes pourrait précipiter leur changement. Mais, en l'état actuel des choses, c'est-à-dire en l'absence de véritable volonté politique, le déséquilibre persiste.

Cette enquête confirme le conservatisme relatif mais réel des femmes occupant des postes dans les hautes fonctions publiques en matière d'usage linguistique. Elle met en évidence une frontière dans l'usage qui se situe dans le temps, à la fin des années 1990. Simultanément, elle confirme l'impact de la féminisation de l'usage, notamment officiel, sur les usages privés.

Les usages linguistiques n'ont rien d'évident, le choix d'un usage plutôt qu'un autre est révélateur, surtout, l'analyse du discours sur les usages permet de formuler les valeurs qui ont présidé à l'insertion de ces femmes dans les hautes fonctions publiques.

Pour faire carrière, elles sont entrées implicitement sur le mode de l'exception, toujours tolérées, même dans les régimes les plus conservateurs. Elles ont adopté un modèle que l'on pourrait qualifier d'anti-paritaire c'est-à-dire un modèle d'implication totale dans une activité professionnelle prioritaire. Elles n'ont pas pensé l'articulation entre sphère professionnelle et sphère familiale. Cela ne signifie pas qu'elles ont sacrifié leur vie de famille, beaucoup ont eu des enfants au cours de leur carrière. Cela signifie qu'elles n'ont pas posé le problème de cette articulation dans la sphère professionnelle. Elles ont réglé le problème en interne. Spontanément, certaines ont souligné que la profession de leur conjoint avait été un atout déterminant dans leur réussite (quand celui-ci était enseignant, par exemple) ; d'autres ont accepté de payer le prix de leur impossibilité à assister aux réunions tardives.

Ces femmes sont des figures de la réussite au féminin, certaines sont célèbres. Leur nomination a été commentée dans la presse. Quand on les interroge pour leur demander de commenter des trajectoires qui ont été brillantes voire exceptionnelles, on s'attend implicitement à recueillir des recettes, un mode d'emploi de la réussite. Or, cette enquête a mis en évidence l'impasse dans laquelle conduit un mode d'insertion professionnelle caractéristique de la génération des pionnières. Fondé sur l'occultation de la différence des sexes – dont le choix du genre masculin est révélateur – et sur un positionnement d'exception, ce mode d'insertion a comme corollaire l'externalisation des contraintes dans la sphère privée. Il ne contribue pas à façonner un environnement propice à l'insertion réussie d'autres femmes.

Ces femmes sont des exemples, elles ne sont pas des modèles. Si l'on veut que l'accès des femmes aux hautes fonctions publiques ne soit plus l'exception mais la règle, il faut penser l'articulation entre les deux sphères, professionnelle et privée. Seul le rééquilibrage numérique entre les deux sexes pourrait promouvoir un nouveau mode d'insertion professionnelle.

Table des matières

Membres du Comité de pilotage 7

Introduction 9

Première partie
Comparaisons européennes 11

Entre incitation et injonction : les mesures d'égalité entre les femmes et les hommes dans les fonctions publiques européennes 14

Les convergences entre États sur les mesures d'égalité entre les femmes et les hommes dans les fonctions publiques 16
Des responsables de l'égalité des chances 17
Des programmes spéciaux 18

Des divergences d'approches sur la question des actions positives et les sanctions en cas de discrimination 19
Un principe plus ou moins admis 19
Le débat sur les quotas en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 20
Des procédures de compensation en cas de litiges 21

L'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique européenne 23
Les Comités pour l'égalité des chances (COPEC) 23
Les programmes spéciaux en faveur de l'égalité des chances . . 24
Des actions positives aux quotas en faveur des femmes ? 24

Deuxième partie
La situation des femmes est mieux connue, mais toujours défavorable 27

L'extension du champ des statistiques 29

Progression sensible dans les assemblées locales, limitée pour les élections nationales 33
La contrainte juridique a eu un effet positif pour les assemblées élues après 2000 34
La part des femmes reste faible en l'absence de tout dispositif contraignant 35
Une situation peu favorable dans les exécutifs 35

Une amélioration lente dans la fonction publique de l'État 37
Un recul en 2003 dans les emplois à la décision du Gouvernement 37

Une progression mieux assurée, mais limitée, parmi les autres emplois supérieurs 38
Une part faible et stagnante dans les directions de juridictions 39
Une très lente entrée dans les commandements militaires 41
Une part peu importante dans les emplois dirigeants de l'enseignement supérieur et de la recherche 42
Une faible représentation dans les plus hauts emplois de la fonction publique territoriale 43
Une place limitée dans les plus hauts emplois de la fonction publique hospitalière 45
Les tableaux de bord de l'accès des femmes aux emplois supérieurs des six fonctions publiques . 46

Annexe à la deuxième partie
Les femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche publique 59
Quelques repères 60
La part des femmes à l'université 62
La place des femmes dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique . . . 67
Les instances de pouvoir : une sous-représentation des femmes 73
Les dirigeantes et les dirigeants élus des universités 75

Troisième partie
Les plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État 77
Présentation et évaluation des plans 79
La présentation formelle des plans 81
L'état des lieux et les champs d'emplois concernés 84
Les objectifs quantifiés 86
Les moyens et modalités d'accompagnement 88
Les formations, l'organisation du temps et les mobilités : des chantiers majeurs pour l'avenir 90
Les leçons à en tirer : de l'amélioration de la situation des femmes à l'égalité professionnelle ? 93
Les expériences originales de quatre ministères 95
Ministère de la Défense : l'accès des femmes dans la mutation . 95
Ministère de l'Équipement : la construction de carrières 101
Ministère chargé des Sports : une terre de mission 105
Ministères chargés de l'Enseignement supérieur et de la Recherche 109

Quatrième partie
Le bilan de la politique publique et du Comité de pilotage **117**

L'action publique pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques **119**
Préciser certains textes... . . . . **119**
... et les mettre en œuvre **120**

Le Comité de pilotage **121**
Les missions du Comité **121**
Les études réalisées par le Comité **124**
Les propositions du Comité **128**

Annexes **133**

Annexe 1
Composition du Comité de pilotage **135**

Annexe 2
Arrêté du 10 novembre 2000 portant création du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques . **137**

Annexe 3
Loi nº 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite loi Génisson) **139**

Annexe 4
Décret nº 2002-766 du 3 mai 2002 relatif aux modalités de désignation, par l'administration, dans la fonction publique de l'État des membres des jurys et des comités de sélection et de ses représentants au sein des organismes consultatifs **143**

Annexe 5
Statistiques relatives à la place des femmes dans le champ politique **147**

Annexe 6
Statistiques relatives à la place des femmes dans les fonctions publiques . . **153**

Annexe 7
Enquête qualitative sur la dénomination des femmes occupant des emplois supérieurs dans les fonctions publiques **165**