



# ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

## égalité professionnelle

Question écrite n° 15967

### Texte de la question

Mme Marie-Jo Zimmermann attire l'attention de M. le secrétaire d'État chargé de la fonction publique sur la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique. En effet, malgré une féminisation importante de la fonction publique (les femmes représentent 59 % des emplois des trois fonctions publiques en 2004), les inégalités subsistent en son sein en termes de rémunération comme d'accès aux postes de responsabilité. Alors que les règles de calcul des rémunérations sont neutres au regard du sexe de l'agent, les écarts de carrière se répercutent nécessairement sur les niveaux de salaire puis sur celui des pensions de retraite : le salaire moyen des femmes dans la fonction publique de l'État était de 1 974 euros par mois en 2006, contre 2 291 euros pour les hommes, soit un écart de 16 %. Le rapport « Vouloir l'égalité », troisième rapport du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs de la fonction publique avait déjà souligné la sous-représentation des femmes dans les emplois de direction : les femmes ne représentent que 12 à 13 % des 8 027 emplois supérieurs des trois fonctions publiques. La proportion des femmes occupant des fonctions d'encadrement est toujours proportionnellement plus faible que leur part respective dans chaque catégorie. Aussi, elle souhaiterait connaître le bilan des actions menées, notamment celui des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État qui ont été relancés en 2004, et savoir quelles sont les mesures envisagées pour lever les obstacles entravant la promotion professionnelle des femmes, et comment cette question est prise en compte par les conférences sur la fonction publique, qui se tiennent jusqu'au mois d'avril prochain.

### Texte de la réponse

Les actions menées en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la fonction publique se déclinent autour de cinq axes. La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle et son décret d'application du 3 mai 2002 fixent l'objectif d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la fonction publique, notamment au sein des jurys de concours et d'examen professionnels, ainsi que pour les représentants de l'administration au sein des organismes consultatifs. Dans ces différentes instances, la proportion de femmes doit être supérieure à un tiers, ce chiffre ne concernant que l'administration pour les organismes paritaires. D'une manière générale, les résultats disponibles montrent que cette proportion est désormais bien respectée par les ministères. Ainsi, la proportion de femmes désignées par l'administration pour siéger au sein des commissions administratives paritaires (CAP) pour la période 2004-2006 est de 36 %, contre 33 % pour la période 2003-2005. Le pourcentage de femmes au sein des jurys est de près de 46 % en 2005, soit en constante augmentation depuis 2000 (33,3 % à 45,9 %). Le protocole d'accord du 25 janvier 2006 sur l'amélioration des carrières et sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique comprend un volet promotion professionnelle et amélioration des carrières et un volet social. Le premier volet souligne les mesures qui ont une incidence positive sur l'évolution professionnelle des femmes dans la fonction publique : amélioration des taux de promotion interne des catégories C vers les catégories B et des catégories B vers les catégories A, élargissement des tours extérieurs pour l'accès dans les corps d'encadrement supérieur. Ces mesures devraient

conduire, à terme, à réduire l'écart existant entre les viviers d'agents « promouvables » et le nombre des agents, et en particulier des femmes effectivement promues. Le second volet comporte des mesures concernant directement les conditions de travail des femmes : elles introduisent, en effet, de nouvelles facilités dans la conciliation de la vie privée avec la vie professionnelle. Ainsi en est-il plus particulièrement pour les aides à la famille, destinées à favoriser le maintien en activité des jeunes parents qui le souhaitent, grâce à une participation aux frais de garde des enfants de 0 à 3 ans (45 000 demandes en 2007), complétées par une amélioration du suivi des réservations de places en crèche et une incitation à leur réalisation dans le cadre de la construction de bâtiments ou de regroupements de services. Il a été enrichi en 2007 par la mise en oeuvre de deux nouvelles mesures : l'extension du chèque emploi service universel (CESU) à la garde d'enfants de 3 à 6 ans (21 000 demandes en 2007) et la réactivation de la politique de réservation de places de crèche et de logements. La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et l'accord du 21 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. D'autres mesures ont vocation à mieux organiser les carrières des femmes et à atténuer les effets des ruptures de carrière consécutives à la naissance des enfants ou à d'autres événements familiaux. Cette loi et cet accord prévoient la mise en place de dispositifs utiles à cet égard. La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), nouvelle modalité de sélection appliquée aux concours, permet aux femmes qui ont interrompu leur activité pendant quelque temps de faire valoir plus aisément leurs acquis antérieurs pour réintégrer la fonction publique ou présenter des concours ; l'institution d'un droit individuel à la formation dans la fonction publique, à l'instar de ce qui existe déjà dans le secteur privé, favorisera une meilleure articulation entre les dispositifs de formation et les projets professionnels des agents. Dans ce cadre, un nouvel outil d'aide à la reconversion, particulièrement utile suite à des interruptions de carrière, est également mis en place : les périodes de professionnalisation sont susceptibles d'aider les femmes à se lancer dans des « secondes carrières ». La circulaire du 30 mars 2007 sur la RAEP, deux décrets (décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les fonctionnaires de l'État et le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004) et deux circulaires du 19 décembre 2007 ont complété le dispositif (circulaire d'application du décret du 15 octobre précité et circulaire d'orientation sur les priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État). Les interlocuteurs privilégiés de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les coordonnateurs de chaque ministère, exercent un rôle d'animation des différents services concernés par l'égalité entre les sexes au sein de leur ministère. Ce réseau favorise les échanges d'expériences et de bonnes pratiques entre les administrations et encourage le travail en commun. Depuis 2002, la DGAFP réunit les coordonnateurs ministériels une à deux fois par an. Au cours de ces réunions, ils exposent les actions entreprises au sein de leur administration et font part de leur bilan en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. La dernière réunion s'est tenue le 3 décembre 2007. Le dixième rapport au Parlement sur la mise en oeuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique a été présenté au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière le 15 novembre 2006, au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 29 novembre 2006 et au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État le 3 avril 2007. En 2008, les mesures destinées à favoriser le déroulement de carrière des femmes s'orientent autour de trois pôles. Par circulaire en date du 6 mars 2000, le Premier ministre a demandé aux ministères de préparer des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État. Ainsi, en 2000-2001, chaque ministère a élaboré un plan pluriannuel. Ce plan précise, en termes d'objectifs, le taux de féminisation à atteindre pour chaque catégorie d'emplois et de fonctions de direction et d'encadrement, taux fixé en tenant compte de la représentation des femmes dans les corps ou emplois qui en constituent le « vivier ». Le 29 mars 2004, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État a signé trois circulaires destinées à donner un nouvel élan à ce dispositif, en prévoyant de faire un bilan des plans ministériels arrivant à terme au regard des objectifs fixés, un bilan d'étape dans les ministères où les plans sont en cours de réalisation, ou en demandant un état des lieux dans les ministères n'ayant pas élaboré de plan. Conformément aux dispositions des circulaires précitées, il sera demandé aux ministères de dresser le bilan de la mise en oeuvre de ces plans dans le courant du premier semestre 2008. Il est nécessaire que les fonctionnaires occupant des fonctions de responsabilité effectuent des parcours professionnels diversifiés, et fassent preuve de mobilité. Pour autant, il n'est pas souhaitable que la mobilité géographique soit

systématiquement imposée, particulièrement lorsqu'une mobilité fonctionnelle, notamment dans une autre administration ou une autre direction, pourrait lui être substituée. Pour cette raison, tout en maintenant le principe de mobilités obligatoires, les dispositions statutaires et les règles de gestion imposant, par principe, un changement de résidence administrative lors d'une promotion, doivent être assouplies, en tenant compte des spécificités des métiers concernés. Ainsi, dans le cadre d'un projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels, actuellement en cours de préparation, les freins statutaires concernant la mobilité fonctionnelle seront levés (généralisation du détachement, « capitalisation » des gains de détachement...). En outre, dans le cadre la mise en place de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), la mise en place de cellules d'accompagnement à la mobilité devrait se développer au sein des ministères. En ce sens, deux guides sont actuellement en cours d'élaboration et devraient être diffusés d'ici fin 2008 : le premier portant sur la mise en place d'une méthodologie en matière de GPEEC, le second visant à apporter un appui à la réorientation et à la mobilité des personnels, le changement d'emploi ne doit pas être synonyme de changement de lieu de résidence. Par ailleurs, les plans pluriannuels des ministères devront obligatoirement intégrer un volet portant sur l'adaptation et l'accompagnement de la mobilité. Les personnels seront enfin aidés dans leurs démarches d'installation, de recherche d'un logement ou de recherche d'emploi pour le conjoint. Les clauses interdisant aux agents justifiant d'une trop grande ancienneté d'utiliser la voie de l'examen professionnel pour accéder à un grade supérieur sont supprimées, au fur et à mesure des toilettages de statuts particuliers. Une femme ou un homme ayant momentanément mis sa carrière entre parenthèses pour élever ses enfants ne se verra plus opposer ce plafond réglementaire.

## Données clés

**Auteur :** [Mme Marie-Jo Zimmermann](#)

**Circonscription :** Moselle (3<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 15967

**Rubrique :** Femmes

**Ministère interrogé :** Fonction publique

**Ministère attributaire :** Fonction publique

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 5 février 2008, page 918

**Réponse publiée le :** 24 juin 2008, page 5423