



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

personnel

Question écrite n° 21198

Texte de la question

M. Bernard Perrut attire l'attention de Mme la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique sur les préoccupations légitimes des femmes qui attendent une véritable égalité professionnelle avec les hommes dans la fonction publique. Il souhaite connaître quelles mesures vont être mises en œuvre pour améliorer la représentation des femmes, le déroulement de leur carrière, une meilleure articulation entre vie professionnelle et personnelle, et pour lutter contre toute forme de harcèlement sexuel ou moral.

Texte de la réponse

La promotion de l'égalité est au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique. Depuis 2012, le gouvernement s'est engagé, dans un objectif d'exemplarité des employeurs publics, et dans le cadre d'un dialogue social nourri, dans un programme d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment dans la haute fonction publique. Le 8 mars 2013, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des employeurs publics et à l'unanimité des organisations syndicales. Cet accord, qui s'applique aux 5,4 millions d'agents publics, prévoit la mise en œuvre de quinze mesures organisées en quatre axes : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail. La mise en œuvre de cet accord a, par ailleurs, été renforcée par des textes législatifs, loi no 2014-873 du 4 août 2014 ; loi no 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires), par des actions cohérentes menées par le ministère de la fonction publique de concert avec le ministère en charge des droits des femmes, et par une démarche qui permet d'intégrer l'égalité professionnelle dans les différents chantiers de l'agenda social de la fonction publique mise en œuvre, depuis 2012 avec les organisateurs syndicales et les employeurs publics. Même si 60 % des postes de hauts fonctionnaires sont encore occupés par des hommes et que des inégalités persistent, tant dans le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations, des progrès significatifs ont été atteints depuis trois ans. Ainsi, en 2014 comme en 2013, 33 % de femmes ont été primo-nommées à des emplois de cadre supérieur ou dirigeant de l'ensemble de la fonction publique, contre 27 % en 2012. En 2015, les primo-nominations de femmes pour les emplois à la décision du gouvernement et aux emplois interministériels de direction atteignent également 33 %. Par ailleurs, chaque année, le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, prévu par la loi du 12 mars 2012 sur les contractuels et précisé par le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle du 8 mars 2013, présente des données sexuées et des analyses sur les trois versants de la fonction publique. Il est le pendant national du Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes désormais obligatoire dans chaque bilan social présenté devant chaque comité technique. L'édition 2015 de ce rapport annuel, de près de 400 pages, a été présentée le 29 mars 2016 en conseil commun de la fonction publique. Afin de donner une nouvelle impulsion à la mise en œuvre de l'accord sur l'égalité professionnelle, la ministre de la fonction

publique a convoqué, le 23 mai 2016, une réunion de travail consacrée à des propositions pour aller « plus vite et plus loin » dans la mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle. Une prochaine circulaire rappellera notamment aux employeurs publics la nécessité de décliner l'accord du 8 mars 2013 à chaque niveau pertinent dans les services, dans les collectivités territoriales et dans les établissements de santé et médico-sociaux, ainsi que l'obligation de produire des rapports de situation comparée entre les femmes et les hommes et de mettre en place des plans d'action. La ministre est, par ailleurs, favorable à la mise en place d'une présidence alternée femme/homme dans les jurys et comités de sélection (sauf impossibilité). En outre, les employeurs publics sont invités à s'orienter vers une double candidature, non seulement au Label Diversité mais également au Label Egalité professionnelle gérés par l'AFNOR. Enfin, la circulaire relative à la formation interministérielle rappelle que la formation des agents à l'égalité professionnelle demeure une priorité dans tous les ministères.

Données clés

Auteur : [M. Bernard Perrut](#)

Circonscription : Rhône (9^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 21198

Rubrique : Fonctionnaires et agents publics

Ministère interrogé : Réforme de l'État, décentralisation et fonction publique

Ministère attributaire : Fonction publique

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [19 mars 2013](#), page 3023

Réponse publiée au JO le : [4 octobre 2016](#), page 8029