

CONCOURS D'ACCES AUX INSTITUTS REGIONAUX D'ADMINISTRATION

TROISIEME CONCOURS

SESSION 2012

Épreuve écrite du mardi 19 février 2013

L'épreuve écrite d'admissibilité consiste :

- - en une note de synthèse sur dossier sur un sujet d'ordre général portant sur la place des pouvoirs publics et leur rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (société, économie, emploi, santé, culture, territoires, relations extérieures...) permettant d'évaluer l'ouverture au monde des candidats, leur aptitude à l'analyse et au questionnement ainsi que leur capacité à se projeter dans leur futur environnement professionnel ;
- - à répondre à une ou deux questions qui peuvent être en rapport avec le dossier documentaire et permettant de vérifier les connaissances administratives générales du candidat et sa connaissance de la gestion des ressources humaines dans les administrations publiques.

{Durée : 4 heures – (coefficient : 4 dont coefficient 1 pour la ou les questions)}

Avant de commencer la lecture du dossier, il vous est recommandé d'en vérifier la composition et, le cas échéant, de signaler immédiatement aux surveillants toute anomalie (page manquante, document illisible...).

- I -

A l'aide du dossier ci-joint, vous élaborerez une note de synthèse sur la politique en faveur de l'égal accès des femmes à l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Pour ce faire, vous établirez un bilan de la situation actuelle en exposant les étapes de la démarche et les principaux obstacles aux mesures prises. Vous préciserez les actions à mettre en place.

Documents joints (8 documents - 20 pages)

- ✓ 1. Décret 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique portant application de la loi du 13 mars 2012 (extrait). (1 page).
- ✓ 2. Circulaire du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en terme d'égalité entre les femmes et les hommes. (2 pages).
- ✓ 3. Circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. (2 pages)
- ✓ 4. Rapport DGAFP Faits et chiffres (éd. provisoire), édition 2012 (extraits). (3 pages)
- ✓ 5. Rapport DGAFP Faits et chiffres, édition 2006-2007 (données chiffrées - extraits). (2 pages)
- ✓ 6. Il n'y a pas assez de femmes dans la haute fonction publique, par Béatrice Jérôme, Le Monde en ligne, 25 octobre 2012. (1 page)
- ✓ 7. Suivi de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique (extraits), janvier 2011. (5 pages)
- ✓ 8. Vouloir l'égalité, Rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, La Documentation française, 2005. (Extraits). (4 pages)

II – Question

La mobilité dans la fonction publique.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

NOR : MFPP1209536D

Publics concernés : administrations de l'Etat, collectivités territoriales (régions, départements, communes de plus de 80 000 habitants et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants), établissements hospitaliers et de santé.

Objet : mise en oeuvre de l'obligation de nominations équilibrées d'hommes et de femmes dans les emplois supérieurs de l'Etat, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.

Entrée en vigueur : le texte est applicable aux nominations prononcées à compter du 1er janvier 2013.

Notice : l'article 6 quater de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983, rétabli par l'article 56 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, prévoit que les nominations dans les emplois supérieurs et dans les emplois de direction de l'Etat, dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes de plus de 80 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants, ainsi que dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière, doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe à compter de 2018 (cette proportion est fixée à 20 % pour les nominations prononcées en 2013 et 2014 et à 30 % pour celles prononcées de 2015 à 2017).

Le décret fixe la liste des emplois concernés et définit les types d'emploi retenus pour l'application de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983. Il fixe le montant de la contribution à verser en cas de non respect de l'obligation prévue à l'article 6 quater. Il précise les modalités de déclaration, par les autorités concernées, des nominations effectuées dans les emplois entrant dans le champ de cette obligation, et du montant de la contribution éventuellement due.

Références : le présent décret est pris pour l'application de l'article 6 quater de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction résultant de la loi no 2012-347 du 12 mars 2012. Il peut être consulté sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Document n°2

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

PREMIER MINISTRE

Circulaire du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes

NOR : PRMX1231033C

Paris, le 23 août 2012.

Le Premier ministre à Mesdames et Messieurs les ministres, Mesdames et Messieurs les ministres délégués

Le Président de la République et le Gouvernement se sont engagés à placer l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de toutes les politiques publiques.

Au sein du Gouvernement, la ministre des droits des femmes est spécifiquement chargée de promouvoir les mesures destinées à faire respecter les droits des femmes dans la société, à faire disparaître toute discrimination à leur égard et à accroître les garanties d'égalité dans les domaines politique, économique, professionnel, éducatif, social, sanitaire et culturel. Afin de donner toute leur effectivité à ces engagements, il importe cependant que chaque membre du Gouvernement prenne en compte, dans son champ de compétence, les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cela doit en particulier être le cas à l'occasion de la préparation des projets de textes législatifs ou réglementaires.

En ce qui concerne les projets de loi, la dimension des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes sera désormais systématiquement prise en compte dans les travaux d'évaluation préalable des dispositions que vous préparerez et l'étude d'impact qui accompagne ces textes en traitera, à chaque fois qu'il y aura lieu, selon une approche enrichie.

L'analyse conduite au stade de la préparation d'un projet de loi aura notamment pour objet :

- de s'assurer que les dispositions envisagées ne portent pas atteinte aux droits des femmes, ni n'aggravent les inégalités entre les femmes et les hommes : il conviendra d'apprécier si ces dispositions ont pour effet, direct ou indirect, de favoriser un sexe au détriment d'un autre, si elles peuvent avoir des conséquences négatives ou aggraver une situation existante, par exemple en matière d'égalité professionnelle, d'accès aux droits ou d'effectivité des droits, d'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. Si tel était le cas, des mesures correctrices devraient être prévues ;
- de s'interroger sur l'opportunité de prévoir des dispositions spécifiques de nature à mieux garantir les droits des femmes ou à réduire des inégalités existantes entre les femmes et les hommes.

Cette analyse, les conséquences qui en auront été tirées dans le projet de loi et l'impact attendu des dispositions de ce texte seront retracés dans l'étude d'impact de manière proportionnée à l'importance des enjeux de celui-ci en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les « lignes directrices pour l'élaboration des études d'impact » diffusées par le secrétariat général du Gouvernement seront complétées dans cette perspective. La grille d'analyse exposée ci-dessus sera, en tant que de besoin, enrichie et précisée, à la lumière des premiers travaux conduits en application de la présente circulaire et, le cas échéant, grâce à des travaux méthodologiques complémentaires, menés à l'initiative du ministère des droits des femmes, associant les experts et les organismes de recherche compétents en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les hauts fonctionnaires à l'égalité des droits et les hauts fonctionnaires chargés de la qualité de la réglementation désignés dans chaque ministère devront être pleinement mobilisés dans cette démarche de prise en compte systématique des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes au stade de l'évaluation préalable des projets de loi. La ministre des droits des femmes et ses services apporteront également, en tant que de besoin, leur appui et leur expertise. Ils bénéficieront à cet effet du soutien des administrations statistiques les plus concernées, qui seront réunies régulièrement à l'initiative de la ministre dans le cadre d'un groupe de travail *ad hoc*.

Les dispositions de la présente circulaire sont applicables aux projets de loi dont le travail d'évaluation préalable n'a pas encore été engagé et, dans la mesure où le calendrier fixé pour ces textes le permet, aux

projets de loi qui seront examinés par le Parlement au début de la prochaine session ordinaire. Pour les projets de loi de finances et de loi de financement de la sécurité sociale, qui justifient une approche spécifique, les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes seront retracés dans les documents d'évaluation préalable, lorsque cela sera pertinent, à compter de la préparation des textes concernant l'exercice 2014.

Après le dépôt au Parlement, le ministère des droits des femmes publiera sur son site internet (<http://femmes.gouv.fr/>) les études d'impact des projets de loi présentant des enjeux significatifs en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Je souhaite que vous preniez également en compte la question de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'occasion de la préparation des textes réglementaires présentant des enjeux à cet égard. La ministre des droits des femmes identifiera, avec chaque ministre, les projets de textes et les champs de politiques publiques qui feront l'objet de cette démarche ciblée. Le ministère des droits des femmes sera associé à la préparation des textes correspondants.

Je dresserai un premier bilan de l'application de ce nouveau dispositif à l'automne 2013.

Je vous demande de veiller personnellement au respect de ces instructions pour que la question de l'égalité entre les femmes et les hommes se trouve pleinement intégrée dans nos méthodes de préparation des textes.

JEAN-MARC AYRAULT

Document 3

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

PREMIER MINISTRE

Circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

NOR : PRMX1231034C

Paris, le 23 août 2012.

Le Premier ministre à Mesdames et Messieurs les ministres, Mesdames et Messieurs les ministres délégués

Inscrite depuis longtemps dans notre corpus juridique comme dans nos engagements internationaux, l'égalité entre les femmes et les hommes peine à devenir une réalité de notre vie politique, administrative, sociale et économique. Elle doit désormais devenir une évidence, prise en compte par l'ensemble des acteurs publics et privés et traduite de manière concrète pour les citoyens.

Après la composition du premier gouvernement paritaire de notre pays, cette exigence d'exemplarité doit se traduire à tous les niveaux de décision et dans toutes les actions de l'Etat. L'ensemble des administrations et opérateurs qui relèvent de votre autorité ou sont placés sous votre tutelle ont en la matière un devoir d'impulsion et d'exemplarité.

1. Je souhaite tout d'abord que l'Etat soit exemplaire en matière d'égalité professionnelle et notamment en ce qui concerne les nominations aux emplois dirigeants et supérieurs. Je vous demande donc de mettre en œuvre de manière volontariste les dispositions de l'article 56 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, qui créent l'obligation d'une plus grande mixité dans les nominations aux principaux emplois de l'encadrement supérieur de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers et de santé.

En vertu de ces textes et dans les conditions qu'ils précisent, les nominations dans les plus hauts emplois de l'Etat, des régions, des départements, des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants ainsi que des établissements hospitaliers, sociaux et médico-sociaux doivent concerner, au titre de l'année 2013, au moins 20 % de personnes de chaque sexe. Ce taux sera porté à 30 % au moins à compter de l'année 2015 et à 40 % au moins à compter de l'année 2018.

S'agissant de l'Etat, je vous demande de veiller personnellement à l'équilibre des nominations aux emplois dirigeants et supérieurs. Je souhaite que l'objectif minimal fixé par la loi soit atteint avant le terme de la mandature et que la parité progresse significativement pour l'ensemble de ces emplois ainsi que pour les emplois de direction des établissements publics.

Un suivi de ces nominations sera réalisé chaque semestre et un bilan annuel, présenté en conseil des ministres, réalisé à la fin de chaque année civile. Il sera rendu public sur le site du Gouvernement.

2. Au sein du Gouvernement, la ministre des droits des femmes est chargée de conduire un programme d'action ambitieux pour faire significativement progresser l'égalité professionnelle, la parité, la protection des femmes contre toutes les formes de violence et la lutte contre les stéréotypes de genre. Je lui ai demandé de coordonner à cette fin la préparation d'un plan d'action interministériel pour 2013-2017, qui constituera la feuille de route du Gouvernement en la matière.

La mise en œuvre de ce programme ne peut se faire sans une mobilisation de chacun d'entre vous, dans son domaine de compétence. Je souhaite votre implication personnelle sur ces questions et vous invite à faire preuve d'initiative et d'innovation. J'ai demandé à la ministre des droits des femmes de mettre en place, pour vous et vos équipes, des actions de sensibilisation et de formation, qui permettront de nourrir votre réflexion et contribueront à la prise de conscience par l'ensemble de l'équipe gouvernementale des conséquences directes et indirectes des stéréotypes qui existent dans notre société. Ces actions vous seront proposées dès la rentrée et seront conçues pour que vous puissiez en bénéficier personnellement.

Les travaux du Gouvernement seront rythmés par les réunions du comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes que je réunirai en octobre prochain, notamment pour arrêter le plan d'action 2013-2017.

-4-

Dans cette perspective, je vous demande de désigner au sein de votre administration un « haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits », qui aura pour responsabilité de définir et de mettre en œuvre la politique de votre ministère en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre des orientations générales du Gouvernement en la matière.

Ce haut fonctionnaire doit être en mesure d'animer des échanges au sein des comités de directeurs de votre ministère et de vous rendre compte personnellement. Vous privilégiez, pour l'exercice de cette mission, les fonctionnaires d'autorité ou les membres relevant des corps d'inspection.

Le haut fonctionnaire à l'égalité des droits coordonnera les travaux permettant de dresser l'état des lieux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques relevant de votre ministère. Il coordonnera, au sein du ministère, la préparation et le suivi du plan d'action interministériel. Il suivra les travaux relatifs au renforcement de la prise en compte de la question des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la préparation des textes législatifs et réglementaires ainsi que dans les indicateurs de performance des programmes du budget de l'Etat.

Le haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits assurera, avec le secrétariat général et les services chargés des ressources humaines du ministère, le suivi des nominations de femmes aux emplois supérieurs et proposera toutes mesures de nature à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des agents.

Il prendra toutes initiatives utiles pour favoriser l'implication des services déconcentrés dans les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes mises en œuvre dans les territoires, notamment dans le cadre des plans régionaux stratégiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes élaborés par les préfets de région.

Je vous demande de désigner le haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits de votre ministère d'ici la fin du mois d'août et d'en d'informer la ministre des droits des femmes et le secrétariat général du Gouvernement.

Afin de faciliter le travail interministériel sur les sujets d'égalité entre les femmes et les hommes, je vous demande par ailleurs de désigner au sein de votre cabinet un interlocuteur privilégié du ministère des droits des femmes.

Je compte sur votre engagement personnel pour la bonne mise en œuvre de cette politique dont la réussite sera, pour les femmes, un facteur d'émancipation individuelle et, pour toutes et tous, un facteur de progrès social.

JEAN-MARC AYRAULT

Dossier Genre et âge**Les femmes restent toutefois minoritaires dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction**

L'approche retenue ici repose sur la définition de la catégorie A+ arrêtée par la DGAFP dans le cadre de l'édition 2010-2011 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (voir bibliographie pour le dossier concerné). Elle s'appuie dès lors sur l'utilisation des informations figurant dans les fichiers de paye et les déclarations annuelles de données sociales en matière d'emplois occupés ou/et de corps des agents⁵

La part de femmes dans l'encadrement est supérieure dans la fonction publique à ce qu'elle est dans le secteur privé, où les femmes ne représentent actuellement que 36 % des cadres contre 51 % dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique. Il n'en demeure pas moins que la proportion des femmes occupant des emplois de direction de la fonction publique est proportionnellement plus faible que leur part respective dans l'ensemble des catégories. Ce constat vaut pour les trois versants de la fonction publique. Plus le niveau de responsabilité est élevé, moins les femmes sont nombreuses. Ainsi au 31 décembre 2010, les femmes sont nettement sous-représentées dans les postes d'encadrement supérieur (catégorie A+) et encore plus dans les emplois de direction de la fonction publique de l'État (voir tableau D 2.1-7). Hors enseignants, elle présentent, 43 % des agents de catégorie A, mais ne représentent que 36 % de l'ensemble des cadres supérieurs (catégorie A+). Parmi les titulaires A+ des ministères, avec 53 % de femmes, les corps et emplois d'inspection, de contrôle et d'expertise sont les plus féminisés (voir fiche thématique 2.4-4). A l'inverse, les corps et emplois d'encadrement et de direction ne comptent que 25 % de femmes, et seulement 16 % parmi les corps et emplois à la décision du gouvernement et assimilés (voir tableau D 2.1-7).

Si la fonction publique territoriale compte un nombre important de femmes dans la catégorie A (60 %), elles n'occupent qu'un tiers des emplois d'encadrement et de direction. Au sein des emplois de direction, les emplois de directeurs généraux et directeurs des services techniques sont les moins féminisés (moins de 15 % de femmes). A l'inverse, avec plus d'un tiers de femmes, les directeurs, directeurs adjoints, directeurs généraux et directeurs généraux adjoints des services sont les plus féminisés. Enfin, les femmes représentent 38 % des administrateurs territoriaux mais seulement 23 % des administrateurs hors classe.

Dans la fonction publique hospitalière, bien qu'étant très majoritaires au sein de la filière administrative (81 %), les femmes restent sous représentées dans les corps et fonctions d'encadrement (45 %). Elles représentent seulement 40 % des effectifs du corps des directeurs d'hôpital (DH) et leur proportion décroît à mesure que les échelons augmentent. On compte ainsi 53 % de femmes parmi les DH de classe normale - ces derniers, comptant au moins dix ans d'ancienneté et bénéficiant d'évaluations favorables sont promouvables en hors classe - , 37 % parmi les DH hors classe, et 16 % parmi les DH nommés sur emploi fonctionnel. Les femmes sont néanmoins majoritaires (55 %) dans les corps de directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S). Toutefois, la tendance s'inverse parmi les D3S hors classe qui ne comptent plus que 48 % de femmes tandis qu'elles représentent 61 % des effectifs de la classe normale.

Personnels de direction : le bénéfice de l'âge

Les personnels de direction sont nettement plus âgés dans l'ensemble des trois fonctions publiques : ils ont en moyenne 47 ans dans la FPE et 49 ans dans les deux autres versants. La part des moins de 30 ans est réduite à 8 % dans la FPE, 5 % dans la FPH et 2 % dans la FPT. A l'inverse la part des 50 ans et plus est sur représentée : 57 % parmi les emplois de direction de la FPH, 55 % parmi ceux de la FPT, 48 % dans la FPE. Au sein de la FPE, les agents relevant des emplois à la décision du gouvernement - âgés en moyenne de 56 ans (contre 47 ans pour l'ensemble des corps d'encadrement et de direction) - constitue la population la plus âgée ; 83 % d'entre eux ont 50 ans et plus (voir tableau D 2.1-7).

L'analyse par genre de la structure démographique des personnels de direction semble témoigner d'une récente féminisation de leurs emplois. En effet, au sein des personnels de direction de chacun des versants de la fonction publique, les hommes sont en moyenne presque systématiquement plus âgés que les femmes : de 4 ans dans la FPE, de 5 ans dans la FPH et de 3 ans dans la FPT. La part des moins de 30 ans est par ailleurs systématiquement plus importante chez les femmes que chez les hommes (de 4 points dans la FPE, 5 points dans la FPH et 3 points dans la FPT), tandis que la part des plus de 50 ans y est systématiquement inférieure (de 14 points dans la FPE, 21 points dans la FPH et de 14 points dans la FPT (voir tableau D 2.1-7). Néanmoins, il conviendrait de compléter ce premier constat par une analyse comparée des trajectoires par cohorte et une comparaison dans le temps.

⁵ Les titulaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Tableau D 2.1-7 : Effectifs physiques, part des femmes et âges dans les emplois de direction des trois fonctions publiques au 31 décembre 2010

	Effectifs (en milliers)	Part de femmes (en %)	Âge moyen			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
			Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Corps et emploi d'encadrement et de direction de la FPE	9,8	25	48	44	47	7	11	8	51	37	48
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	0,9	16	58	54	56	0	0	0	94	77	85
Ambassadeurs	0,2	15	59	57	58	0	0	0	96	100	98
Préfets	0,2	9	57	59	57	0	0	0	87	100	88
Directeurs d'administration centrale	0,1	27	51	50	51	0	0	0	63	60	62
Trésoriers-payeurs-généralistes	0,4	17	56	53	55	0	0	0	84	71	81
Autres corps et emplois d'encadrement et de direction	1,7	28	47	43	46	8	12	9	47	34	44
Cadres dirigeants relevant du décret 1955	0,4	29	50	50	50	0	0	0	65	68	66
Cadres dirigeants d'administration centrale	0,2	33	56	56	56	0	0	0	77	81	81
Cadres dirigeants de services déconcentrés	0,8	23	53	52	53	0	0	0	78	70	74
Corps Enseignement et management	2,5	25	48	49	48	3	4	3	48	41	46
Ingénieurs	2,2	27	45	38	43	19	24	21	45	19	36
Commissaires de Police	1,8	25	44	39	43	8	17	9	32	17	28
Administrateurs Inspecteurs	0,5	31	43	43	43	21	15	18	38	38	38
Architectes, urbanistes de l'Etat	0,3	40	46	44	47	0	5	2	50	31	42
Divers	0,2	12	56	54	56	2	0	1	84	72	83
Emplois de direction de la FPH	4,6	45	51	46	48	3	8	6	67	46	57
Directeur d'hôpital (DH)	3,1	40	51	46	48	2	7	4	67	48	53
DH, Emplois fonctionnels	0,2	16	55	53	55	0	3	1	80	77	79
DH, Hors classe	2,2	37	53	49	52	0	0	0	74	68	71
DH, Classe normale	0,8	53	43	39	41	11	20	16	35	24	29
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (DSS)	1,6	55	51	45	48	4	11	8	86	48	64
DSS, Hors classe	0,8	48	55	51	53	1	0	0	81	54	73
DSS, Classe normale	0,8	61	47	42	44	7	17	13	60	34	40
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	8,0	34	50	47	48	1	4	2	80	48	55
Emplois de direction	4,9	33	50	47	49	1	2	1	88	45	53
Directeur général des services ou directeur (1)	2,5	32	50	47	49	0	2	1	89	41	53
Directeur adjoint général des services ou directeur adjoint (1)	1,9	38	50	48	49	1	3	2	55	50	53
Directeur général des services techniques	0,3	15	50	45	49	0	2	0	60	29	54
Directeur des services techniques	0,2	12	53	47	53	0	0	0	74	40	70
Administrateurs territoriaux	1,7	38	51	47	50	4	8	6	88	86	89
Administrateur hors classe	0,4	23	56	52	55	0	0	0	88	73	85
Administrateur	0,8	45	48	45	47	7	11	9	55	45	50

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, emplois et corps de direction. Ministères, FPT, FPH. Hors bénéficiaires d'emplois aidés

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ FPE : emplois principaux, titulaires des ministères. Métropole, DOM, COM et étranger.

Champ FPT et FPH : emplois principaux, tous statuts. Métropole, DOM, Saint-Martin et Saint-Barthélemy.

Note : Les titulaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

(1) Les effectifs de directeur général des services ou directeur et directeur adjoint général des services ou directeur adjoint peuvent avoir été légèrement surreprésentés. En effet, les mentions des termes 'directeur' et 'directeur adjoint' sans le qualificatif 'général' peuvent conduire à inclure les directeurs de collectivités qui n'occupent pas un emploi fonctionnel (au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

Les femmes occupent plus souvent des emplois à temps partiel

Les femmes employées à temps partiel sont nettement plus nombreuses que les hommes dans l'ensemble des trois fonctions publiques : 27 % des femmes contre 10 % des hommes, 22 % des femmes contre 5 % des hommes si l'on se restreint aux titulaires (voir fiche thématique 2.7-1).

Dans la FPT et la FPH, environ un quart des femmes titulaires travaillent à temps partiel (contre respectivement 7 % et 5 % des hommes).

Dans la fonction publique de l'Etat c'est le cas de 18 % des femmes titulaires, contre 4 % des hommes. Ainsi, 89 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique.

Tableau 2.4-4 : Effectifs et part de femmes des titulaires A+ des ministères par type de population au 31 décembre 2010

	2009		2010	
	Effectifs 2009	Part des femmes (en %)	Effectifs 2010	Part des femmes (en %)
Ensemble des titulaires A+, dont :	67 617	36,6	45 183	38,6
Corps et emploi d'encadrement et direction dont :	8 191	23,4	9 636	25,2
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	617	14,3	945	16,4
Ambassadeurs	158	15,8	156	14,7
Préfets	177	9,6	179	9,5
Secrétaires généraux	11	0,0	28	14,3
Recteurs d'académie	31	25,8	29	24,1
Directeurs d'administration centrale	122	24,6	131	26,7
Cadres dirigeants divers (chefs de service de l'inspection générale, délégués...)	18	0,0	19	0,0
Administrateurs généraux des finances publiques	100	8,0	403	17,1
Autres corps et emplois d'encadrement et de direction	7 574	24,0	8 691	26,2
Cadres dirigeants relevant du décret 1965	425	29,6	448	29,0
Cadres dirigeants d'administration centrale (directeurs de projet, experts de haut niveau...)	152	34,9	200	32,5
Cadres dirigeants des services déconcentrés	624	26,8	791	22,6
Corps Ena de conception et management (1)	2 545	23,9	2 526	24,7
Ingénieurs	1 213	16,2	2 187	26,8
Commissaires de Police	1 607	24,0	1 585	24,7
Administrateurs Insee	474	30,2	475	31,4
Architectes et urbanistes de l'Etat	327	36,7	325	40,0
Divers	207	8,7	154	11,7
Inspection, contrôle et expertise	12 339	52,5	11 770	52,6
Corps Ena de Juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes) (1)	1 808	31,9	1 762	33,0
Corps et emploi de Juridictions judiciaires	8 021	58,8	8 021	59,6
Corps et emploi d'inspection et contrôle (dont corps Ena) (1)	1 117	26,3	1 110	26,5
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Education nationale)	1 393	63,6	877	60,7
Enseignement supérieur, recherche et assimilés (2)	46 609	34,8	23 501	37,3
Chercheurs	2 456	33,5	1 768	36,2
Professeurs de l'enseignement supérieur	14 521	20,5	6 699	23,5
Maîtres de conférence	28 250	42,1	13 639	44,0
Inspecteurs de l'enseignement	1 264	37,3	1 272	39,2
Conservateurs généraux du patrimoine	118	38,1	125	41,6

Source : SIA-SP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux des ministères (hors EPA), Agents civils, Métropole + DOM + COM et étranger.

Nota : Les A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

(1) Les inspecteurs généraux des Affaires sociales et les inspecteurs généraux des Finances qui sont également des corps de débouché de l'ENA, sont classés parmi les titulaires relevant des corps d'inspection et de contrôle.

(2) Dans le cadre de la loi LRU et du passage à l'autonomie des universités qui en découle, des personnels ont été transférés du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche vers les EPA (universités).

Thème - Égalité professionnelle 2.3

Encadrement supérieur de la fonction publique de l'État 2.3.2

T 2.3-3: Les femmes dans les potentiels, les viviers, les nominations

Emplois de direction et d'inspection générale	Potentiels promouvables 31.12.2003			Viviers de nomination 31.12.2003			Nominations en 2004		
	Femmes	Total	% femmes	Femmes	Total	% femmes	Femmes	Total	% femmes
Emplois laissés à la décision du Gouvernement									
Directeurs d'administration centrale et assimilés	23 766	60 431	39	507	2 093	24	6	52	12
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	174	1 049	17	54	463	12	7	52	13
Préfets	99	642	15	23	231	10	1	28	4
Recteurs	2 672	14 839	18	2 672	14 839	18	1	7	14
Sous total (1)	26 438	75 270	35	3 256	17 628	18	15	139	11
Autres emplois des administrations									
Chefs de service, directeurs-adjoints, sous-directeurs	22 700	56 063	40	4 431	13 258	33	55	202	27
Chefs de services d'inspection générale	287	1 593	18	182	1 228	15	1	5	20
Trésoriers payeurs généraux	4 058	9 444	43	833	3 035	27	2	11	18
Chefs de services déconcentrés	19 197	51 947	37	3 834	15 293	24	54	372	15
Sous total (1)	28 771	72 846	39	7 487	25 681	29	112	590	19
Emplois de direction de juridictions									
Dirigeants des juridictions nationales	4 259	8 493	50	187	992	19	0	2	0
Dirigeants des juridictions judiciaires territoriales	4 129	7 829	53	2 187	4 780	46	17	88	19
Présidents de TA et CAA	350	1 154	30	42	201	21	1	9	11
Présidents de chambres régionales des comptes	91	682	13	65	402	16	0	2	0
Sous total (1)	4 670	9 665	47	2 294	5 383	43	18	101	18
Total des emplois centraux (1)	22 977	57 417	40	4 844	14 114	33	62	281	24
Total des emplois déconcentrés (1)	31 013	86 698	36	9 672	39 086	24	83	569	15
Total	31 517	87 968	36	10 240	40 840	25	145	830	17

DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

(1) Une même personne peut faire partie du vivier ou du potentiel de plusieurs emplois.

2.3 Thème - Égalité professionnelle

2.3.2 Encadrement supérieur de la fonction publique de l'État

T 2.3-2: Les femmes dans les emplois de direction de services administratifs, d'inspections générales et de juridictions de l'État en 2003, 2004 et 2005

Emplois de direction et d'inspection générale	Effectif au 31.12.2003			Effectif au 31.12.2004			Effectif au 31.12.2005		
	Femmes	Total	% femmes	Femmes	Total	% femmes	Femmes	Total	% femmes
Emplois laissés à la décision du Gouvernement									
Directeurs d'administration centrale et assimilés	26	185	14	24	208	12	28	215	13
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	21	179	12	19	180	11	17	182	9
Préfets	8	119	5	7	128	5	9	123	7
Recteurs	7	31	23	7	31	23	5	35	14
Sous total	60	514	12	57	547	10	59	555	11
Autres emplois des administrations									
Chefs de service, directeurs-adjoints, sous-directeurs	192	795	24	206	792	26	221	805	27
Chefs de services d'inspection générale	2	21	10	4	23	17	3	24	13
Trésoriers payeurs généraux	9	109	8	10	110	9	10	110	9
Chefs de services déconcentrés	231	2 062	11	255	2 101	12	297	2 156	14
Sous total	434	2 987	15	475	3 026	16	531	3 095	17
Emplois de direction de juridictions									
Dirigeants des juridictions nationales	3	34	9	4	32	13	2	34	6
Dirigeants des juridictions judiciaires territoriales	60	427	14	62	431	14	72	435	17
Présidents de TA et CAA	5	39	13	6	40	15	5	39	13
Présidents de chambres régionales des comptes	3	27	11	3	27	11	3	26	12
Sous total	71	527	13	75	530	14	82	534	16
Total des emplois centraux	223	1 036	22	238	1 056	23	254	1 078	24
Total des emplois déconcentrés	342	2 993	11	369	3 048	12	418	3 108	13
Total	565	4 028	14	607	4 103	15	672	4 184	16

DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Source : enquêtes auprès des directions de personnel.

III Définitions et méthodes

Les emplois de direction sont les emplois correspondant aux plus hautes responsabilités des administrations et des juridictions.

L'accès à ces emplois est conditionné à l'appartenance à des viviers de nominations issus des potentiels promouvables, mais ces agrégats en cours de calcul, feront l'objet d'une publication ultérieure.

Les viviers de nomination sont composés des fonctionnaires qui réunissent les conditions d'ancienneté et de grades requis dans les corps ayant vocation à l'accès aux emplois

supérieurs. Ces conditions sont déterminées par les textes réglementaires organisant l'accès à ces emplois.

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.

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

Il n'y a pas assez de femmes dans la haute fonction publique

« Le Monde.fr | 25.10.2012 Par Béatrice Jérôme »

"C'est une lutte terrible que doivent mener les femmes pour occuper des postes dans la haute fonction publique", regrette le député Parti radical de gauche (PRG) du Calvados, Alain Tourret dans un rapport sur "les discriminations dans la fonction publique" rendu public jeudi 25 octobre. M. Tourret a beau relever une évolution "lente" vers la parité, il reste pessimiste.

Si le gouvernement de Jean-Marc Ayrault compte autant de femmes que d'hommes, il ne comporte que six directrices de cabinet pour 38 ministres, remarque M. Tourret. Seuls 20 % des postes sont occupés par des femmes dans les sphères dirigeantes de l'Etat alors qu'elles sont majoritaires dans l'administration. Dans les collectivités territoriales, moins d'un poste de directeur général des services sur dix est occupé par une femme.

La dernière loi sur la fonction publique, votée au printemps sous le gouvernement de François Fillon, impose pourtant, pour la première fois, des quotas dans les nominations des fonctionnaires aux postes de direction ou d'encadrement. Elle fixe pour objectif d'atteindre une proportion de 40% de nomination de personne de chaque sexe, à partir de 2018. Cette ambition concerne près de 700 postes au sein de l'Etat et plus de 1 200 dans l'administration territoriale. La loi porte aussi sur la fonction publique hospitalière.

SANCTIONS FINANCIÈRES

Pour parvenir à ce taux, la loi prévoit plusieurs étapes : la proportion de nominations de personne de chaque sexe est fixée à 20 % pour 2013 et 2014, puis à 30 % de 2015 à 2017. Le décret d'application fixe des sanctions financières. Pour toute nomination qui empêcherait de respecter cet équilibre, une amende de 90 000 euros sera exigée, en 2018. Ce "tarif" est progressif : en 2013 l'amende sera de 30 000 euros, puis de 60 000 euros à partir de 2015 pour les administrations en infraction.

Mais M. Tourret doute de "l'efficacité de la sanction financière" pour contraindre les administrations à recruter davantage de femmes, car il estime que les ministères préféreront payer l'amende plutôt que de se soumettre à la règle, quitte à récupérer cette dépense sous forme de recettes à la faveur d'une loi de finances rectificative ! Pour empêcher ce contournement, M. Tourret propose une mesure de rétorsion drastique : une pure et simple "annulation des nominations" responsables du non-respect du quota, bien plus dissuasive. Des obstacles juridiques pouvant empêcher d'envisager une telle sanction, M. Tourret suggère que la loi soit modifiée.

Dans son rapport, le député normand se montre tout aussi iconoclaste en matière de gestion des carrières de la haute fonction publique. Pour juguler la fuite des hauts fonctionnaires vers le secteur privé où ils sont attirés par des salaires plus élevés, M. Tourret propose... de supprimer le statut de la fonction publique pour ce type d'emplois. Ainsi, leurs rémunérations échapperaient à la grille indemnitaire qui fixe des barèmes moins élevés que dans le privé. Leurs embauches seraient régies par des contrats fixant pour chaque poste des objectifs à atteindre qui donneraient lieu à des primes, fiscalement imposables, précise-t-il.

Les cadres du privé pourraient aussi se porter candidats à des postes actuellement attribués à des administrateurs civils ou à des inspecteurs généraux, issus de l'ENA. Cette ouverture des plus belles carrières de l'Etat à des transfuges du privé est une proposition qui "risque de faire hurler certains parlementaires de la majorité", sourit M. Tourret.

Enfin, pour rétablir "l'égalité" d'accès à la vie politique entre les élus venant du privé et du public, l'auteur du rapport propose d'obliger tout fonctionnaire qui serait réélu pour un deuxième mandat parlementaire à démissionner de son poste dans l'administration. Un tiers des députés, rappelle-t-il, sont issus de la fonction publique...

DOCUMENT 7

Extrait de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (Journal officiel de la République Française du 13 mars 2012) : articles concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE

CHAPITRE I^{er}

Dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la lutte contre les discriminations

Article 50

L'article 6 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en oeuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en oeuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ce rapport est remis au Parlement. »

Article 51

Chaque année est présenté devant les comités techniques prévus aux articles 15 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée, 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée, L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-4 du code de la santé publique, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Article 52

La proportion de personnalités qualifiées de chaque sexe nommées en raison de leurs compétences, expériences ou connaissances administrateurs dans les conseils d'administration, les conseils de surveillance ou les organes équivalents des établissements publics non mentionnés à l'article 1^{er} de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public ne peut être inférieure à 40%. Cette proportion doit être atteinte à compter du deuxième renouvellement du conseil d'administration, du conseil de surveillance ou de l'organe équivalent intervenant à partir de la promulgation de la présente loi. Lorsque le conseil d'administration, le conseil de surveillance ou l'organe équivalent est composé au plus de huit membres, l'écart entre le nombre des administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.

Les nominations intervenues en violation du premier alinéa du présent article sont nulles, à l'exception des nominations d'administrateurs appartenant au sexe sous-représenté au sein du conseil. Cette nullité n'entraîne pas la nullité des délibérations du conseil d'administration, du conseil de surveillance ou de l'organe équivalent.

Le présent article s'applique à compter du deuxième renouvellement des conseils d'administration, des conseils de surveillance ou organes équivalents des établissements publics suivant la publication de la présente loi. Toutefois, la proportion des membres de ces organes ne peut être inférieure à 20 % à compter de leur premier renouvellement suivant ladite publication.

Lorsque l'un des deux sexes n'est pas représenté au sein du conseil à la date de publication de la présente loi, au moins un représentant de ce sexe doit être nommé lors de la plus prochaine vacance, si elle intervient avant le premier renouvellement visé au troisième alinéa.

Toute nomination intervenue en violation de ces dispositions et n'ayant pas pour effet de remédier à l'irrégularité de la composition du conseil d'administration, du conseil de surveillance ou organe équivalent est nulle. Cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur irrégulièrement nommé.

Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article.

Article 53

A l'exception des membres représentant des organisations syndicales de fonctionnaires et des représentants des employeurs territoriaux, les membres respectifs du Conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière sont désignés, dans chacune des catégories qu'ils représentent, en respectant une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe.

Le présent article s'applique au prochain renouvellement des membres du Conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Article 54

A compter du premier renouvellement de l'instance postérieur au 31 décembre 2013, les membres représentant l'administration ou l'autorité territoriale au sein des commissions administratives paritaires instituées au titre de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière sont désignés en respectant une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe.

Article 55

A compter du 1^{er} janvier 2015, pour la désignation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe.

A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale prévue au premier alinéa.

Dans le cas de jurys ou de comités de sélection composés de trois personnes, il est au moins procédé à la nomination d'une personne de chaque sexe.

Article 56

I. – L'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi rétabli :

« Art. 6 *quater*. – I. – Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs relevant du décret mentionné à l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions

statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, dans les autres emplois de direction de l'Etat, dans les emplois de direction des régions, des départements ainsi que des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants et dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40% de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

« Le respect de l'obligation mentionnée au premier alinéa du présent I est apprécié, au terme de chaque année civile, par département ministériel, par autorité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale et, globalement, pour les établissements relevant de l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

« Toutefois, lorsqu'au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins cinq emplois soumis à l'obligation prévue au premier alinéa du présent I, cette obligation s'apprécie sur un cycle de cinq nominations successives.

« II. – En cas de non-respect de l'obligation prévue au I, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel, la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné ainsi que, au titre des nominations dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière, par l'établissement public mentionné à l'article 116 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 précitée.

« Le montant de cette contribution est égal au nombre d'unités manquantes au regard de l'obligation prévue au I du présent article, constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations prévu au dernier alinéa du même I, multiplié par un montant unitaire.

« III. – Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article, notamment la liste des emplois et types d'emploi concernés, le montant unitaire de la contribution ainsi que les conditions de déclaration, par les redevables, des montants dus. »

II. – Le code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :

1° L'article L. 2321-2 est complété par un 33° ainsi rédigé :

« 33° La contribution prévue à l'article 6 *quater* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée. » ;

2° Après le 21° de l'article L. 3321-1, il est inséré un 22° ainsi rédigé :

« 22° La contribution prévue à l'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. » ;

3° L'article L. 4321-1 est complété par un 10° ainsi rédigé :

« 10° La contribution prévue à l'article 6 *quater* de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. »

III. – Le présent article est applicable à compter du 1^{er} janvier 2013.

La proportion minimale de personnes de chaque sexe prévue au premier alinéa du I de l'article 6 *quater* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée est fixée à 20% pour les nominations prononcées en 2013 et 2014 et à 30% pour celles prononcées de 2015 à 2017. Le décret en Conseil d'Etat prévu au III du même article fixe, pour les années 2013 à 2017, le nombre de nominations à retenir pour l'application du dernier alinéa du I dudit article.

Article 57

I. – Les deuxième et troisième alinéas de l'article 54 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée sont ainsi rédigés :

« Cette position est accordée de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer. Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou

réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs. « A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine ou dans le grade ou l'emploi de détachement antérieur. Il est réaffecté dans son emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile, sous réserve de l'application de l'article 60 de la présente loi. »

II. – Les deuxième et troisième alinéas de l'article 75 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée sont ainsi rédigés :

« Cette position est accordée de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer. Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs. « A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans sa collectivité ou établissement d'origine ou, en cas de détachement, dans sa collectivité ou son établissement d'accueil. Sur sa demande et à son choix, il est réaffecté dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile, lorsque celui-ci a changé, pour assurer l'unité de la famille. »

III. – Les deuxième et troisième alinéas de l'article 64 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 précitée sont ainsi rédigés :

« Cette position est accordée de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer. Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs. « A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son établissement d'origine ou, en cas de détachement, d'accueil. »

Le bilan à trois ans de la signature de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique signée le 2 décembre 2008 atteste des progrès réalisés dans le domaine de la prévention des discriminations ainsi que pour une plus grande égalité des chances dans l'accès à l'emploi public. Ils se traduisent notamment par des recrutements plus ouverts et diversifiés, la formation des jurys aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discriminations, une communication élargie sur les métiers, la sensibilisation et la mise en place de formations sur la prévention des discriminations pour l'ensemble des personnels etc...Le travail effectué autour de l'élaboration et de la mise en œuvre de la Charte a créé une forte dynamique interministérielle à mettre au crédit de l'ensemble des administrations.

Cependant, même si des progrès ont été réalisés ces dernières années, la DGAFP* et le DDD** préconisent la poursuite des actions engagées et invitent les administrations à veiller à garantir l'égalité de traitement dans tous les actes relatifs à la gestion des âges, à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des actions en faveur des personnes handicapées et de veiller à la mise en place de dispositifs d'écoute et d'alerte.

*DGAFP : www.fonction-publique.gouv.fr

** Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr

VOULOIR L'EGALITE : (Extraits) **(...)**

④ - Le bilan de la politique publique et du Comité de pilotage : vouloir l'égalité

Le Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques 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 effective. À partir du constat de la situation faite aux femmes, mesurée par les tableaux de bord statistiques qu'il a mis au point, le Comité considère que 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 des outils 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 oeuvre 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.

⑤ - Les propositions du Comité de pilotage

Constater les inégalités

5.1 - 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.

5.2 - 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 »

5.3 - 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.

5.4 - 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.

5.5 - 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.

5.6 - 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.

5.7 - Afficher des objectifs chiffrés de nomination de femmes, en particulier pour les emplois à 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

5.8 - 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.

5.9 - 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 fonction 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.

5.10 - 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.

5.11 - 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

5.12 - Mettre en oeuvre 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 oeuvre du suivi de cet objectif. Le rapport au Parlement en rendra compte.

5.13 - 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 oeuvre de la “ logique paritaire “

5.14 - 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.

5.15 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.