

SESSION 2016

**CONCOURS EXTERNE COMMUN ET CONCOURS
INTERNE COMMUN POUR LE RECRUTEMENT DANS
LE PREMIER GRADE DE DIVERS CORPS DE
FONCTIONNAIRES DE CATEGORIE B**

Epreuve n° 1 : Cas pratique avec mise en situation à partir d'un dossier documentaire pouvant comporter des graphiques et des données chiffrées. Le dossier doit relever d'une problématique relative aux politiques publiques et comporter plusieurs questions précédées d'une présentation détaillée des attentes du jury destinées à mettre le candidat en situation de travail. (Dossier de 20 pages maximum).

Durée : 3 heures

Coefficient : 3

Il vous est rappelé que votre identité ne doit figurer que dans la partie supérieure de la bande en-tête de la copie (ou des copies) mise(s) à votre disposition. Toute mention d'identité ou tout signe distinctif porté sur toute autre partie de la copie ou des copies que vous remettrez en fin d'épreuve entraînera l'annulation de votre épreuve.

Si la rédaction de votre devoir impose de mentionner des noms de personnes ou de villes et si ces noms ne sont pas précisés dans le sujet à traiter, vous utiliserez des lettres pour désigner ces personnes ou ces villes (A..., B..., Y..., Z...).

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire

ou de tout matériel électronique (y compris la calculatrice) est rigoureusement interdit

Ce document contient le sujet et comporte 20 pages, numérotées de 1 à 20.

Assurez-vous que cet exemplaire est complet. Dans le cas contraire, demandez-en un autre au responsable de la salle.

16CASPRAME1

Sujet

Vous êtes secrétaire administratif (ve) au sein d'un service d'administration centrale d'un ministère. Votre chef de bureau vous demande de réaliser, à l'aide des éléments du dossier ci-joint, un bilan de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique et de préciser les leviers pour combattre les inégalités.

Vous répondrez en particulier aux questions suivantes :

1. Quels sont les chiffres clés en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la fonction publique ?
2. Qu'est-ce qui explique, dans la fonction publique, l'écart de rémunérations entre les hommes et les femmes ?
3. Quelles mesures pourraient être prises pour remédier aux inégalités en matière de rémunérations ?
4. Qu'est-ce que le plafond de verre ?
5. Quelles en sont les causes ?
6. Quels outils peuvent être proposés pour favoriser la conciliation vie familiale et professionnelle ?
7. Comment remédier aux stéréotypes ?

Documents joints

N° 1 :	Préambule de la Constitution de 1946, Constitution du 4 octobre 1958 Lois n° 83-634 du 13 juillet 1983, n° 84-16 du 11 janvier 1984, n° 84-53 du 26 janvier 1984, n° 86-33 du 9 janvier 1986 et n° 2012-347 du 12 mars 2012 (extraits).....	3
N° 2 :	Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre (Le Défenseur des Droits - étude - extrait - mars 2015)	4
N° 3 :	L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, chiffres-clés 2014 (Direction générale de l'administration et de la fonction publique rapport - extraits - 2014)	10
N° 4 :	Peut-on en finir avec le plafond de verre ? (par Catherine Halpern - revue <i>sciences humaines</i> – n° 195 extraits - juillet 2008 - mise à jour du 2 mars 2012)	13
N° 5 :	L'inégalité entre les femmes et les hommes dans la haute fonction publique : du constat aux moyens d'y remédier (par Françoise Milewski - revue <i>politiques et management public</i> vol. 28 / n° 2 - extraits - avril/juin 2011).....	14
N° 6 :	L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique (par Françoise Guégot, députée de la Seine-Maritime – rapport au Président de la République - <i>collection des rapports officiels</i> - extraits - 2011).....	17
N° 7 :	Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (extraits)	18

PREAMBULE DE LA CONSTITUTION DU 27 OCTOBRE 1946 *(extrait)*

« 3. La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. »

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958 *(extrait : Article premier)*

« La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.

La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

LOI N° 83-634 DU 13 JUILLET 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires *(extrait : Article 6 bis)*

« Aucune distinction, directe ou indirecte, 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. »

LOI N° 84-16 DU 11 JANVIER 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat *(extrait : Article 54)***LOI N° 84-53 DU 26 JANVIER 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale** *(extrait : Article 75)***LOI N° 86-33 DU 9 JANVIER 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière** *(extrait : Article 64)*

« Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant.

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. »

LOI N° 2012-347 DU 12 MARS 2012 : *cette loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, comporte également un volet pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Parmi ces dispositions, elle inscrit notamment un quota de 40 % de nomination de femmes aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant d'ici à 2018.*

Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre.

Synthèse des travaux de recherche réalisés dans le cadre de l'appel à projet commun Défenseur des Droits-DGAFF, inscrit dans le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

RÉSUMÉ

Le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents à toutes les étapes de la carrière. Pourtant, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes étaient encore évalués à 15,6 % dans la Fonction publique de l'Etat en 2006 selon le rapport Guégot remis en décembre 2011 au Président de la République. Ce rapport a notamment donné lieu au protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics.

Si la production de statistiques sexuées a permis d'analyser les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunération (salaires et primes) pour les salariés.e.s du privé (Meurs et Ponthieux, 2006, Muller 2012) une analyse de ces inégalités dans les trois versants de la fonction publique (Fonction publique d'Etat, Territoriale, Hospitalière) faisait encore largement défaut.

Les trois études présentées dans ce document ont été sélectionnées dans le cadre d'un appel à projet de recherche lancé en 2012 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) et le Défenseur des droits (DDD) pour solliciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé

Les analyses ont été menées par les équipes de recherche d'Economix-Université Paris Ouest Nanterre (Meurs, Fremigacci, Gobillon, Ponthieux et Roux), du Centre d'Études de l'Emploi (Narcy, Duvivier, Duguet et Lanfranchi) et du CREM (Lebon, Bunel, Chantreuil, Gavrel et Guironnet). Ce document en propose une synthèse.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes traduisent deux effets qui peuvent se combiner. Le premier est un effet dit « structurel » lié au fait que les populations des salariés.e.s, femmes et hommes, n'ont pas nécessairement les mêmes structures du point de vue des caractéristiques individuelles liées au salaire (diplôme, âge, temps de travail etc.) ou n'occupent pas les mêmes emplois, ce qui explique des niveaux de rémunération différents. A ce premier effet, qui traduit déjà des inégalités de genre, s'ajoute un second effet qui renvoie aux traitements genrés des carrières et des rémunérations des femmes et des hommes, que les trois recherches présentées dans ce document mettent en évidence.

1. Ces trois projets ont été sélectionnés par un comité de sélection constitué de représentant.e.s du département de promotion de l'égalité et de l'accès aux droits du Défenseur des droits, du département des études et des statistiques de la DGAFF et de chercheurs. Ce comité a été présidé par Chantal Cases, directrice de l'Ined. Les travaux ont été présentés et discutés dans le cadre d'un comité de suivi de l'appel à projet animé par l'équipe du DDD et de la DGAFF.

Un écart de salaire moyen de 12 % entre les femmes et les hommes dans la fonction publique contre 19 % dans le secteur privé

L'évaluation des différences de salaires menée par l'équipe de recherche Economix permet d'établir que l'écart de salaire global moyen entre les femmes et les hommes employé.e.s à temps complet est, en 2009, de 12 % dans la fonction publique (hors enseignants) et de 19 % dans le secteur privé².

En distinguant selon les versants de la fonction publique, les écarts sont proches du secteur privé dans la fonction publique d'Etat (FPE) (16 %) et la fonction publique hospitalière (FPH) (14 %), et beaucoup plus faibles dans la fonction publique territoriale (FPT) (8 %).

Les caractéristiques associées au niveau de salaire (le diplôme, l'âge, la situation familiale, la part du temps partiel dans l'expérience antérieure, et la région de travail) ne sont à l'origine que d'une partie de l'écart constaté entre les femmes et les hommes : 5 % dans la FPE sur les 16 %, soit près du tiers de l'écart, mais 0 % dans la FPT (sur les 8 %) et 3 % sur les 19 % dans le privé. Reste l'exception de la fonction publique hospitalière où ces caractéristiques différentes entre femmes et hommes « expliquent » les deux tiers de la différence constatée (6 % sur un total de 9 %).

Pour comparer les situations des femmes et des hommes dans le public et le privé, la principale difficulté tient au fait que la structure des salaires dans ces deux secteurs est très différente. Les salaires sont en effet beaucoup plus dispersés dans le privé que dans les fonctions publiques, la différence étant particulièrement marquée dans la fonction publique territoriale où la distribution des salaires est particulièrement resserrée.

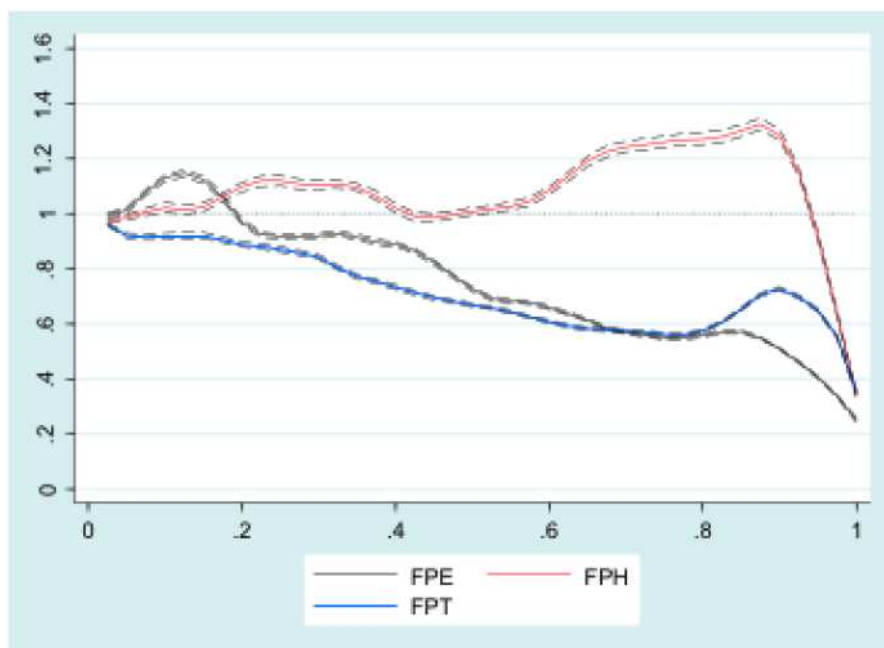
Ainsi, la pénalité salariale liée à un moins bon positionnement des femmes dans la hiérarchie des rémunérations va mécaniquement être plus prononcée dans le secteur privé que dans le public et le faible écart de salaires entre les femmes et les hommes dans la FPT peut résulter d'une moindre dispersion des rémunérations. Autrement dit, être en haut de la hiérarchie salariale « rapporte » relativement moins qu'une position similaire dans le secteur privé.

Une progression dans l'échelle des rémunérations plus difficile pour les femmes

Pour neutraliser ces différences de structure des rémunérations et estimer le désavantage salarial des femmes dans les différents secteurs, l'équipe de recherche d'Economix propose une méthode nouvelle qui consiste à classer les emplois par rangs selon leur niveau de rémunération puis à établir la probabilité pour une femme et pour un homme d'occuper ces postes offrant une rémunération donnée³ (« la fonction d'accès », cf. graphique).

Tant dans la fonction publique d'Etat et territoriale que dans le secteur privé, plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder, ce qui confirme l'existence d'un plafond de verre.

Probabilité d'accès à un emploi de rang supérieur mieux rémunéré pour les femmes dans la fonction publique



Source : SIASP 2010

Les chances d'accès au salaire minimum (rang 0) sont identiques ($p = 1$) pour les femmes et les hommes ; les chances d'accéder au salaire correspondant au 8^e décile sont de 40 % inférieures à celles des hommes ($p = 0,6$), toutes choses égales par ailleurs, pour les femmes de la FPE et de la FPT.

2. La comparaison des salaires du public et du privé pour les femmes et les hommes porte ici sur les salariés, à l'exclusion des stagiaires, des apprenti.e.s, des salarié.e.s d'un particulier, et des enseignant.e.s, âgés de 30 à 65 ans, travaillant à temps complet et pour lesquels on peut calculer un salaire journalier.

3. L'analyse présentée ici porte sur l'ensemble des salarié.e.s de la fonction publique.

Ce phénomène s'observe même dans des catégories de fonctionnaires très homogènes, comme celle des professeurs des écoles, à l'exception, là encore, de la FPH pour laquelle la fonction d'accès montre un avantage pour les femmes, sauf aux derniers échelons.

Les fonctions d'accès sont peu différentes entre le secteur privé d'une part et deux versants de la fonction publique (FPE et FPT). Une très faible part de l'écart des probabilités relatives provient de différences de caractéristiques individuelles (diplôme, âge, etc.), et ce quel que soit le rang considéré, dans le public comme dans le privé. En d'autres termes, le seul fait d'être une femme rend plus difficile la progression dans l'échelle des rémunérations.

■ **Les conséquences de la ségrégation professionnelle⁴ sur les écarts de rémunération**

Les travaux du Centre d'Études de l'Emploi (CEE) viennent préciser le « poids relatif » des différentes sources de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils montrent que, pour l'ensemble des agents de la fonction publique (à l'exception des non-titulaires de la FPE), plus des quatre cinquièmes de l'écart de rémunération selon le sexe peuvent être expliqués essentiellement par la différence de durée de travail⁵ et par une répartition entre les catégories, les ministères/filières, les corps, les grades et les professions en défaveur des femmes. La ségrégation professionnelle, c'est-à-dire le fait que les femmes occupent des positions professionnelles moins avantageuses que les hommes explique plus de 40 % de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle constitue même la cause la plus importante des inégalités de salaire selon le sexe pour les agents titulaires de la FPE et pour l'ensemble des agents de la FPH.

Toutefois, cette ségrégation professionnelle s'exerce différemment selon le statut de l'agent (titulaire ou non titulaire) et le versant de la fonction publique considérés. Ainsi, alors que l'inégal accès aux différentes catégories de la fonction publique est à l'origine d'écarts de salaire importants entre les femmes et les hommes au sein de la FPH, pour les agents titulaires de la FPE et pour les non-titulaires de la FPT, il est au contraire à l'avantage des femmes pour les agents non titulaires de la FPE et pour les agents titulaires de la FPT. En effet, la ségrégation professionnelle explique plus de 60 % de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les agents titulaires de la FPE, et plus de 50 % parmi l'ensemble des agents de la FPH.

Par ailleurs, au sein de la FPE et parmi les titulaires de la FPT, la surreprésentation des femmes au sein de certains ministères ou filières mal rémunérés explique une partie non négligeable de l'écart de rémunération observé : 12 % pour les titulaires de la FPE, 20 % pour les non titulaires et 23 % pour les titulaires de la FPT.

Pour les agents titulaires de la fonction publique, à l'exception de ceux de la FPH, les salaires plus élevés perçus par les hommes s'expliquent aussi par leur forte présence au sein des corps les mieux rémunérés. En revanche, à corps équivalent, l'inégal accès aux différents grades ne constitue pas une source importante de l'écart de rémunération selon le sexe dans la FPE et encore moins dans la FPT.

Au final, les résultats obtenus montrent des configurations inégalitaires très différentes dans les trois versants de la fonction publique, suggérant des mesures spécifiques de promotion de l'égalité salariale.

■ **La maternité : une source d'inégalités salariales persistantes**

Les analyses du CEE confirment que la naissance d'un enfant est un facteur important pour rendre compte des inégalités salariales entre les femmes et les hommes⁶, puisque celle-ci engendre une pénalité en termes de salaire journalier (par équivalent temps plein) pour les femmes, due à un effet lié au volume de travail et non au salaire horaire, et une prime pour les hommes (cf. tableau 1). Cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants.

⁴. La ségrégation professionnelle est la concentration des femmes et des hommes dans des types et niveaux d'activité et d'emploi différents, où un sexe est limité à une gamme restreinte d'occupations (ségrégation horizontale). Cette ségrégation recoupe largement les stéréotypes de genre (et donc les qualités professionnelles attribuées aux femmes et aux hommes) et peine à diminuer depuis 30 ans.

⁵. Par exemple, les différences en termes de nombre d'heures selon le sexe « expliquent » ainsi environ 21% de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents titulaires de la FPE et 30% de cet écart pour les agents non titulaires de la FPE.

Tableau 1. Effet de la naissance d'un enfant sur le salaire journalier, le nombre d'heures et le salaire horaire des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance trois années après cette naissance

	FEMMES			HOMMES		
	SAL. JOUR	HEURES	SAL. HORAIRE	SAL. JOUR	HEURES	SAL. HORAIRE
FPE						
1 ^{re} naissance	-2,6 %	-5,4 %	-2,1 %	+1,3 %	0,1 %	+0,9 %
2 ^e naissance	-3,5 %	-6,1 %	+3,4 %	+2,3 %	-2,5 %	+7,7 %
3 ^e naissance	-12,4 %	-17,8 %	+5,3 %	+3,3 %	+0,1 %	+3,5 %
FPH						
1 ^{re} naissance	-2,6 %	-5,8 %	+2,1 %	+1,5 %	+2,1 %	+0,8 %
2 ^e naissance	-6,6 %	-11,6 %	+4,5 %	+3,0 %	+4,9 %	+3,3 %
3 ^e naissance	-13,2 %	-23,7 %	+5,3 %	+41,8 %*	+2,3 %*	+28,7 %*
FPT						
1 ^{re} naissance	-5,5 %	-6,9 %	+0,8 %	+1,4 %	-0,6 %	+2,6 %
2 ^e naissance	-8,7 %	-29,9 %	+6,6 %	+5,7 %	-4,8 %	+5,1 %
3 ^e naissance	-17,9 %	-13,9 %	+4,3 %	+2,8 %	-7,5 %	+5,2 %
Secteur privé						
1 ^{re} naissance	-7,1 %	-9,4 %	-1,5 %	+1,9 %	-1,3 %	+0,8 %
2 ^e naissance	-17,0 %	-28,2 %	+0,2 %	+1,3 %	+0,7 %	+0,8 %
3 ^e naissance	-17,7 %	-36,8 %	-0,2 %	-3,0 %	-3,2 %	-3,9 %

Source : panel tous salariés, 1994-2011

Au sein de la FPE, les mères ayant donné naissance à leur premier enfant perçoivent un salaire journalier (en équivalent temps plein), trois années après cette naissance, en moyenne 2,6% inférieur à celui perçu par les femmes n'ayant pas encore donné naissance à un enfant. La naissance d'un deuxième enfant engendre une perte additionnelle de salaire journalier en moyenne de 3,5% trois années après cette naissance et celle d'un troisième enfant une perte supplémentaire de salaire journalier de 12,4%.

* Ces résultats concernant la FPH sont à considérer avec précaution en raison du faible nombre de pères de trois enfants considérés (moins de 50).

Note : Les effets de la naissance des enfants sur le salaire journalier, le nombre d'heures et le salaire horaire ont été estimés de façon indépendante. Il en résulte une différence d'estimation entre l'effet sur le salaire par équivalent temps plein (journalier) d'une part et le cumul des effets sur le volume de travail et le salaire horaire d'autre part

Ainsi, au sein de la fonction publique, alors que la naissance d'un premier enfant diminue le salaire journalier des mères, trois ans après cette naissance, en moyenne de 2,6 à 5,5 %, selon le versant considéré, la naissance additionnelle d'un troisième enfant le réduit de 12,4 à 17,9 %. Cette perte de salaire journalier est plus importante au sein du secteur privé pour la première et la deuxième naissance puisqu'elle s'élève respectivement à 7,1 % et 17,0 %.

Cette différence observée entre les secteurs public et privé s'explique en partie par l'existence d'un supplément familial de traitement et de temps partiels « longs », mieux rémunérés dans la fonction publique, et par le fait que les salariées du privé diminuent davantage leur nombre d'heures de travail que celles du public suite à l'arrivée d'un enfant.

En outre, la naissance d'un premier et d'un deuxième enfant creuse potentiellement moins les inégalités de salaire selon le sexe dans la FPE que dans les autres versants de la fonction publique. A l'inverse, c'est au sein du secteur privé que la naissance d'un enfant est susceptible d'accentuer le plus l'écart de rémunération selon le genre. En revanche, la naissance d'un troisième enfant creuse moins les inégalités de salaire selon le genre dans le secteur privé que dans n'importe quel versant de la fonction publique.

Enfin, c'est la réduction du temps de travail (passage au temps partiel, réduction des heures supplémentaires) des femmes suite à une naissance qui est la principale cause de l'effet négatif de la naissance d'un enfant sur leur salaire journalier et la raison majeure pour laquelle la maternité peut contribuer à accentuer les écarts de rémunération entre femmes et hommes puisque la paternité ne modifie que très faiblement l'offre de travail de ces derniers.

Au cours des trois années suivant une naissance, la maternité contribue ainsi à accentuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle est susceptible de les creuser davantage à plus long terme car elle peut avoir un impact négatif sur l'attribution de promotions et l'accès à des postes à responsabilité, effets non mesurés dans la présente étude.

6. Cette analyse s'appuie sur un appariement entre le panel tous salariés et l'échantillon démographique permanent (EDP), le fichier SIASP ne fournissant aucune information sur la situation familiale des agents de la fonction publique.

■ Un écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui s'accroît tout au long des carrières

Les analyses de l'équipe de recherche du CREM permettent d'affiner les constats précédents en analysant les écarts de rémunération selon l'avancement de carrière (étudié ici à partir de l'âge des salarié.e.s) et en décomposant ces écarts selon la partie « salaire » (traitement indiciaire) et la partie « primes » par catégories.

Les résultats font apparaître, à l'âge de 25 ans, une rémunération totale des hommes supérieure à celle des femmes de 7 % pour la catégorie A, de 6 % pour la catégorie B et 8 % pour la catégorie C. Ces excédents de rémunération dont bénéficient les hommes s'accroissent respectivement jusqu'à 25 %, 13 % et 14 % à l'âge de 50 ans.

Tableau 2. Différences de salaires bruts (traitement) et de primes annuels moyens par équivalent temps plein par catégories hiérarchiques de la fonction publique entre les femmes et les hommes aux âges de 25 et 50 ans (en euros et en proportion du salaire moyen des femmes)

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	Différence F-H			
25 ans (nés en 1985)	Salaire moy.	-1 281 (4,8 %)	-687 (3 %)	-807 (4 %)
	Primes moy.	-605 (34,4 %)	-847 (25,8 %)	-883 (50,2 %)
	Total	-1 886 (6,7 %)	-1 534 (5,8 %)	-1 690 (7,8 %)
50 ans (nés en 1960)	Salaire moy.	-9 130 (21,9 %)	-3 102 (9,3 %)	-2 460 (10,4 %)
	Primes moy.	-2 294 (47,2 %)	-2 278 (33,7 %)	-1 521 (43,2 %)
	Total	-11 424 (24,5 %)	-5 380 (13,4 %)	-3 982 (14,2 %)

Source : SIASP 2010.

À 25 ans, une femme occupant un poste de catégorie A obtient en moyenne un salaire annuel brut inférieur de 1 281 € par rapport à un homme du même âge et de la même catégorie, soit 4,8 % de moins.

Il en résulte en fin de carrière un écart considérable des rémunérations annuelles brutes, puisqu'à l'âge de 50 ans une femme gagne en moyenne environ 4 000 € de moins qu'un homme si elle appartient à la catégorie C, contre 5 400 € dans la catégorie B, et 11 400 € si elle occupe un poste classé A.

Les différences de primes et de traitement indiciaire se cumulent pour expliquer ces écarts. La proportion du différentiel de rémunérations entre les femmes et les hommes ayant pour origine les primes est beaucoup plus importante pour les catégories B et C, avec respectivement 42 % et 38 %, que pour la catégorie A où, à 50 ans, le manque à gagner moyen des femmes en termes de primes représente 20 % de l'ensemble des écarts de rémunération constatés.

■ Les différences de rémunération entre les sexes au sein des catégories statutaires ne sont pas du même ordre dans les trois versants de la fonction publique

Dans les emplois classés B et C de la FPH, les inégalités liées au sexe ne viennent expliquer respectivement qu'1 % et 2 % des écarts de rémunération totaux. Une exception est constatée concernant la catégorie A des hôpitaux où la présence des médecins, profession plus rémunérée et particulièrement masculinisée, engendre une différence de rémunération liée au sexe plus substantielle (au-delà de 9 %).

Dans les deux autres versants, la FPE et la FPT, la part des inégalités de rémunération expliquée par le genre est beaucoup plus conséquente que dans la FPH.

Dans la FPT, ces écarts affectent tout particulièrement les femmes des catégories A et C puisque respectivement 13 % et 14 % des différences de rémunération constatées sont liées au sexe.

Cas spécifique, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes de la catégorie C de la FPT résultent davantage d'une différence dans le montant des primes versées que d'un écart de salaire. Pour cette catégorie, 15 % des inégalités de primes sont ainsi liées au sexe, contre 11 % pour le traitement brut.

Dans le cas de la FPE prise dans son ensemble, les discriminations liées au sexe expliquent plus de 10 % des différences de rémunération constatées (11 % pour les A, 14 % pour les B, 11 % pour les C au niveau de la rémunération totale). Mais il faut distinguer les emplois relevant des ministères et ceux situés dans les établissements publics de la FPE : c'est surtout au sein des premiers que les inégalités liées au sexe sont les plus fortes, même si les situations sont très variées d'un établissement à l'autre.

Quelques ministères particulièrement discriminants

Pour dix des quinze ministères identifiés dans la base de données, la part des inégalités liées au sexe dans la rémunération totale toutes catégories confondues est supérieure à 10 %, et même supérieur à 15 % pour quatre d'entre eux (Affaires étrangères et européennes; Intérieur, outre-mer et collectivités territoriales; Immigration, intégration, identité nationale et développement solidaire), Services du Premier ministre). Elle n'est inférieure à 5 % qu'au ministère de la Culture et de la Communication qui, à ce titre, figure parmi les administrations centrales les moins discriminantes.

Parmi les salarié.e.s des ministères, les sous-populations les plus fortement concernées par ces inégalités de sexe appartiennent à toutes les catégories, puisqu'il s'agit des C des ministères de la Défense, de l'Immigration, de la Santé et de la Justice, des B de l'Immigration, des A et des A + du ministère des Affaires étrangères, et des A + du ministère du Travail.

Dans presque toute la FPE, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes repose davantage sur les salaires c'est-à-dire plutôt l'accès aux corps et grades de la fonction publique que sur les primes.

Inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes : une discrimination systémique.

Pour le Défenseur des droits, en identifiant les éléments à l'origine des différences de rémunérations entre les femmes et les hommes (structure par catégorie des postes occupés, type d'établissements, modalités d'avancement de la carrière ou de gestion des primes, temps de travail...), les résultats inédits présentés font progresser la connaissance des inégalités de genre dans l'emploi public.

Les constats des différentes équipes de recherche sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, et ce quel que soit son versant, convergent pour souligner l'existence des inégalités qui frappent les femmes en matière de rémunérations. Les analyses détaillées permettent de démontrer qu'au sein du secteur public, et même si l'on tient compte de l'hétérogénéité de la distribution des salaires, de leur concentration dans des filières et emplois différents ainsi que de leur positionnement à des niveaux inférieurs de responsabilité, les femmes rencontrent, « toutes choses égales par ailleurs », des discriminations spécifiques.

Choix d'orientation scolaire et professionnelle socialement contraints par les stéréotypes de genre, ségrégation professionnelle, pénalités liées à la maternité (impact négatif des naissances sur le salaire journalier des seules femmes), plafond de verre (plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y avoir accès), accroissement des écarts de rémunération tout au long de la carrière (à 50 ans, la rémunération totale des hommes peut être jusqu'à 25 % supérieure à celle des femmes) : la réalité de ces situations est parfois contrastée selon les catégories statutaires, les versants, les ministères ou les établissements de rattachement mais, quelle que soit la méthodologie retenue, ces inégalités persistent.

Ces différents résultats ne suffisent pas à qualifier les politiques actuelles en matière d'attribution des primes ou de promotions. En effet, dans la fonction publique, tout particulièrement, les décisions prises à un instant donné affectent durablement la situation des agents. Les inégalités de genre observées en 2010, reflètent ainsi tout autant les dispositions prises par les administrations et les agents eux-mêmes dans la période récente que celles adoptées dix ou vingt ans auparavant.

Pour autant, l'ampleur de ces inégalités n'a pas diminué depuis le milieu des années 90, ni dans le secteur privé, ni dans la fonction publique⁷.

Le suivi de la part des inégalités de genre dans les écarts de rémunération permettra de juger de l'impact réel d'une évolution des pratiques : la complémentarité et la diversité des approches méthodologiques déployées par les équipes de recherche pour ces travaux auront ici démontré combien les sciences économiques et sociales ont un rôle important à jouer dans l'évaluation des politiques publiques.

7. En 2010, les écarts de revenu salarial dans la fonction publique se maintiennent : ils n'ont baissé que d'un point au cours des 10 dernières années (cf. Morin T., Remila N. *Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes*, Insee (N° 1436 - Mars 2013).

[...]

Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Emploi et caractéristiques des agents dans les trois versants de la fonction publique

- 61 % des agents de la fonction publique sont des femmes (44 % dans le secteur privé). Ce taux est de 54 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 77 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Par catégorie hiérarchique

- 60 % des agents de catégorie A sont des femmes dans la FPE (43 % hors enseignants), 42 % en catégorie B et 51 % en catégorie C.
- La FPT compte 60 % de femmes en catégorie A, 64 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 60 % en catégorie C.
- La FPH compte 72 % de femmes en catégorie A (en forte progression depuis le passage en A du corps des infirmiers), 84 % en catégorie B et 78 % en catégorie C.

Dans les emplois de direction

- Les emplois de direction sont occupés à 26 % par des femmes dans la FPE, 35 % dans la FPT et 45 % dans la FPH.
- Parmi les 34 317 agents titulaires A+ des ministères en fonction en France et à l'étranger, 40 % sont des femmes. Elles représentent 26 % des 9 954 titulaires des corps d'encadrement et de direction, 54 % des 12 418 titulaires des corps d'inspection, contrôle et expertise et 37 % des 11 734 titulaires de l'enseignement supérieur, recherche et assimilés.
- 62 % des magistrats sont des femmes, ainsi que 36 % des recteurs, 21 % des secrétaires généraux et directeurs d'administration centrale, 17 % des ambassadeurs, 14 % des préfets, 3 % des officiers généraux (en 2013).
- Dans la FPH, les femmes représentent 40 % du corps des directeurs d'hôpitaux (DH), mais seulement 17 % des DH nommés sur emplois fonctionnels.
- Dans les trois versants de la FP, les hommes sont systématiquement plus âgés que les femmes aux emplois de direction (+6 ans dans la FPH et +3 ans dans la FPE et la FPT). La part des femmes est systématiquement supérieure chez les moins de 30 ans et inférieure chez les plus de 50 ans (-14 points de pourcentage dans la FPE, -12 points dans la FPT et -21 points dans la FPH), ce qui semble démontrer une féminisation récente des emplois de direction.

Par ministères, filières et métiers

- Les ministères les plus féminisés sont l'Éducation nationale (70 % des agents) et les ministères sociaux (65 %).
- Les filières les plus féminisées dans la FPT sont les filières sociale et médico-sociale (96 %), administrative (82 %), médico-technique (74 %), animation (71 %) et culturelle (63 %). Les moins féminisées sont Incendie et secours (4 %) et Sécurité - police municipale (21 %).
- Dans la FPH, les filières administrative et soignante comptent 9 femmes pour 10 agents.
- 96 % des assistants maternels (FPT) sont des femmes, comme 69 % des enseignants de l'Éducation nationale et 50 % des médecins (y compris internes) de la FPH. En revanche, 85 % des militaires, ainsi que 87 % des ouvriers d'État sont des hommes (FPE).

Titulaires et contractuels

- La fonction publique compte 63 % de femmes parmi les titulaires et 67 % parmi les contractuels : FPE : 59 % des titulaires et 60 % des contractuels ; FPT : 58 % et 67 % ; FPH : 81 % et 79 %.

Par âge

- Dans la fonction publique, la moyenne d'âge des femmes et des hommes est de 42 ans : dans la FPE, 42 ans pour les femmes et 41 ans pour les hommes ; dans la FPT, 44 ans pour les femmes et les hommes ; dans la FPH, 41 ans pour les femmes et 43 ans pour les hommes.

Travailleurs handicapés

- Dans la fonction publique, 54 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes : 48 % dans la FPE et la FPT, et 73 % dans la FPH.

Par niveau de diplôme

- 46 % des agents de la fonction publique ont un diplôme de l'enseignement supérieur (48 % des femmes et 43 % des hommes), dont : 65 % des agents de la FPE (72 % des femmes et 56 % des hommes) ; 24 % dans la FPT (26 % des femmes et 21 % des hommes) ; 45 % dans la FPH (45 % des femmes et 46 % des hommes).

Recrutements externes, changements de statut et mobilité

- Dans la FPE, en 2011, 22 338 recrutements externes ont été effectués, dont 60 % de femmes (elles représentaient 54 % des candidats).
- Les femmes réussissent mieux que les hommes le concours d'accès aux postes de catégorie A (54 % de femmes parmi les présents et 62 % parmi les recrutés) et B (56 % de femmes parmi les présents et 61 % parmi les recrutés) ; moins bien en catégorie C (54 % de femmes parmi les présents et 49 % parmi les recrutés). Concernant la catégorie A, les femmes sont notamment plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (69 % de femmes parmi les candidats), où les recrutements sont majoritairement féminins (67 % des lauréats).
- En 2012, au concours externe de l'ÉNA, ont été reçus 11 femmes et 29 hommes (pour 269 femmes et 356 hommes présents).
- 3,8 % des agents de la fonction publique ont changé de statut entre 2010 et 2011 : 4,2 % de femmes et 3,1 % d'hommes.
- Mobilité géographique : elle a concerné entre 2010 et 2011, 4,1 % des femmes et 5,3 % des hommes dans la FPE ; 0,5 % des femmes et des hommes dans la FPT ; 1,2 % des femmes et 1 % des hommes dans la FPH.
- Mobilité statutaire : parmi les titulaires civils des ministères en disponibilité, 66 % sont des femmes ; parmi les agents en hors cadre, 69 % sont des hommes.

Formation

- Les agents des ministères (hors enseignement) ont eu en moyenne 7,3 jours de formation, soit 7,1 pour les femmes et 7,4 pour les hommes.

Retraite

- Sur les 42 905 titulaires de la FPE dont la pension est entrée en paiement en 2012, 56 % étaient des femmes ; dans la FPT, sur 26 418 titulaires, 56 % de femmes ; dans la FPH, sur 18 719 titulaires, 79 % de femmes.
- Le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2012 était, dans la FPE (pensions civiles) de 1 927 euros pour les femmes et 2 357 euros pour les hommes ; dans la FPT (CNRACL), de 1 166 euros pour les femmes et 1 396 euros pour les hommes ; et pour la FPH (CNRACL) de 1 339 euros pour les femmes et 1 510 euros pour les hommes.

Rémunérations

- Le salaire net mensuel est, dans la FPE, de 2 270 euros pour les femmes et 2 670 euros pour les hommes ; dans la FPT de 1 734 euros pour les femmes et 1 944 euros pour les hommes ; dans le secteur hospitalier public de 2 072 euros pour les femmes et 2 652 euros pour les hommes (dans le secteur privé, il est de 1 866 euros pour les femmes et 2 313 pour les hommes).

Organisation du temps de travail et congé parental

- 83 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes dans la fonction publique.
- 22 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 4 % des hommes dans la fonction publique.
- 96 % des congés parentaux sont pris par des femmes dans la FPE et 97 % dans la FPT.
- En 2011, 7 154 agents étaient en congé parental dans les ministères (soit 0,5 % des effectifs).

[...]

Organisation du temps de travail

26

Part des agents déclarant travailler au forfait dans les trois versants de la fonction publique par sexe en 2012

(en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble 3 FP
Hommes	7,5	4,2	9,5	6,6
Femmes	5,1	4,7	6,7	5,4
Ensemble	6,3	4,5	7,4	5,9

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : France métropolitaine.

Note de lecture : 7,5 % des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2012.

Congé parental

27

Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre 2011⁽¹⁾

(en %)

Sexe	
Hommes	4,2
Femmes	95,8
Ensemble	100,0
Age	
Moins de 30 ans	11,9
30 à 39 ans	75,0
40 à 49 ans	12,8
50 ans et plus	0,3
Ensemble	100,0
Catégorie hiérarchique	
A+	0,8
A	72,0
B	11,6
C	15,6
Ensemble	100,0

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : 95,8 % des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2011 sont des femmes et 75 % sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

28

Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée au 31 décembre

(en %)

	2007	2009 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾
Moins d'un an	63,6	54,0	67,1
De 1 à 5 ans	35,3	24,8	31,8
De 5 à 10 ans	1,1	0,6	0,8
Plus de 10 ans	0,0	20,6	0,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2013.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, et en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

Lecture : 67 % des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2011 sont en congé parental depuis moins d'un an.

[...]



Peut-on en finir avec le plafond de verre ?

par Catherine Halpern - revue *sciences humaines* – n° 195
extraits - juillet 2008 - mise à jour du 2 mars 2012

Malgré leur place croissante dans le monde du travail, les femmes sont encore largement minoritaires aux postes de décision. Le « plafond de verre » qui entrave leur carrière constitue une réalité indéniable mais qui résiste à toute explication simpliste.

Qu'est-ce que le plafond de verre ?

Le plafond de verre (*glass ceiling*) est une expression apparue aux États-Unis à la fin des années 1970 pour désigner l'ensemble des obstacles que rencontrent les femmes pour accéder à des postes élevés dans les hiérarchies professionnelles. La métaphore, si elle n'explique pas le phénomène, a au moins le mérite d'être parlante : tout se passe comme si un plafond invisible empêchait les femmes de grimper les échelons. Plus largement, l'expression « plafond de verre » est aussi pertinente pour tout emploi où il y a possibilité d'une évolution de carrière. La question est alors de comprendre ce qui, à compétences égales, contrarie la progression professionnelle des femmes par rapport à celle des hommes. Cette inégalité des chances est devenue depuis une quinzaine d'années un axe de réflexion important dans la recherche (en particulier en sociologie du travail et des organisations, et dans les études sur le genre), mais aussi dans le champ politique, national, européen ou international, dans le cadre de la lutte contre les discriminations. On ne compte plus les rapports publiés par les pouvoirs publics ou les entreprises sur les inégalités de carrière entre hommes et femmes. Parce que les obstacles sont de plus en plus visibles mais tout aussi lourds, la sociologue Catherine Marry préfère pour sa part parler de « ciel de plomb » pesant sur les carrières féminines.

Quelle est son ampleur ?

Les femmes sont de plus en plus diplômées mais aussi de plus en plus présentes dans les professions qualifiées. Néanmoins les statistiques mettent en évidence une forte prépondérance masculine aux postes de pouvoir et de décision.

Entreprises. En France, les chefs des moyennes et grandes entreprises sont à 93 % des hommes. Début 2008, il n'y avait que 7,64 % de femmes dans les conseils d'administration des sociétés du Cac 40. Si le nombre de femmes dans les postes d'encadrement varie beaucoup d'un pays à l'autre, elles restent dans tous les cas très largement minoritaires dans les postes de direction. Aux États-Unis, par exemple, alors qu'elles représentent tout de même 45 % des cadres et managers, elles ne constituent que 5 % des cadres dirigeants. Les Philippines sont le seul pays à compter autant de femmes que d'hommes dans les fonctions d'encadrement, mais elles restent minoritaires dans les postes de direction.

Politique et haute fonction publique. Fin 2005, les femmes ne représentaient en France que 7 % des préfets, 14 % des recteurs et 6 % des dirigeants de juridictions nationales (Cour de cassation, Conseil d'État, Cour des comptes). Depuis 2007, l'Assemblée nationale compte 107 femmes pour 577 places. Malgré la loi sur la parité, en 2008, il y a 91,5 % d'hommes maires dans les villes de plus de 3 500 habitants..., et 86,9 % d'hommes conseillers généraux. Un rapport de la Commission européenne (« *Women and men in decision-making 2007 – Analysis of the situation and trends* ») montre que la proportion des femmes parmi les parlementaires nationaux a augmenté : elle est passée de 16 % en 1997 à 24 % en 2007. Mais aucune banque centrale des 27 pays membres de l'Union européenne n'est dirigée par une femme.

Recherche et enseignement supérieur. En 2001-2002, l'université française compte environ 15 % de femmes parmi les professeurs de l'enseignement supérieur et 38 % parmi les maîtres de conférence, ce qui la place derrière le Portugal mais devant la Norvège, la Suède, le Royaume-Uni ou les Pays-Bas (dans ce pays en 1998, 5 % de professeurs et 7 % dans ce qui correspond à nos maîtres de conférences). Un plafond de verre que l'on retrouve dans la recherche. [...]

Quelle est la responsabilité des entreprises ?

Le plafond de verre s'explique aussi par des obstacles et des blocages liés à l'histoire et au fonctionnement des organisations et des mondes professionnels. La question de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle est cardinale pour appréhender le plafond de verre. Or le modèle du manager idéal reste encore largement masculin. Les entreprises valorisent la disponibilité, laquelle est plus difficile à conjuguer pour les femmes qui assurent encore l'essentiel des tâches domestiques. La maternité, parce qu'elle induit des discontinuités dans la carrière, leur est également préjudiciable. Il en est de même du temps partiel choisi ou contraint (80 % est occupé par des femmes) qui le plus souvent constitue un handicap dans la progression de carrière. L'importance accordée par les entreprises à la mobilité (de plus en plus internationale) pose également problème puisqu'elle suppose en général que le conjoint fasse passer sa carrière au second plan, alors que classiquement c'est la carrière de l'homme qui est favorisée.

Autre facteur mis également en évidence, les femmes auraient une plus grande difficulté à bénéficier des réseaux informels dans un monde dirigeant très fortement masculin et qui favorise l'entre-soi. D'autant qu'entretenir son réseau demande beaucoup de temps, ce dont elles ont précisément tendance à manquer. [...]

L'inégalité entre les femmes et les hommes dans la haute fonction publique : du constat aux moyens d'y remédier

[...]

1.5. Les nominations ne permettent pas de corriger les inégalités

On pourrait espérer que les nominations corrigent progressivement la situation existante. L'égalité professionnelle n'est-elle pas un objectif affiché ? Il n'en est rien.

Plus fluctuantes selon les années parce que les niveaux sont parfois faibles, la part des femmes dans les nominations oscille entre 15 et 19 % dans l'ensemble des administrations civiles de l'État, entre 2000 et 2006. Les nominations décidées par le gouvernement ne font guère exemple, la part des femmes s'élevant puis reculant au fil des ans, entre 10,8 % et 17,6 % (tableau 6). Le progrès réalisé en 2006 a-t-il été prolongé ? On ne sait pas, puisque la statistique a disparu des publications.

Les autres nominations des administrations témoignent d'un effort un peu plus soutenu, allant jusqu'à 20 %, mais c'est encore bien modéré. Pire, les nominations ne reflètent même pas les viviers de promotion³, pourtant bien inégalitaires. Pour chacune des années où ces chiffres sont connus, la part des femmes dans les nominations est inférieure à leur part dans les viviers : par exemple en 2006, une année pourtant meilleure que les précédentes, comme on l'a vu, les femmes représentent 19,4 % des nominations des administrations civiles de l'État alors qu'elles représentent 24,1 % des viviers.

La situation des juridictions mérite aussi attention : durant cette même année 2006, 29,3 % de femmes ont été nommées, en nette progression sur les années précédentes. Mais les femmes représentent 43,8 % des viviers. Les nominations en sont donc très éloignées. Ainsi, la progression spectaculaire des femmes dans la magistrature est encore loin de se refléter dans les emplois de direction (tableau 7).

2. Pourquoi un plafond de verre dans la fonction publique ?

Les discriminations dont les femmes font l'objet dans la fonction publique ne dépendent pas de la seule fonction publique. Les inégalités dans la société ont un impact sur ce secteur comme dans les autres. Mais l'administration est aussi le siège de discriminations particulières.

2.1. Des causes générales

Les femmes qui travaillent dans la fonction publique, comme toutes les femmes, sont pénalisées par l'école et la famille, dès l'enfance, qui orientent l'avenir des filles et des garçons ; par l'inégal partage des tâches parentales et domestiques, qui pèse sur la carrière ; par l'insuffisance des structures d'accueil de l'enfance, qui est un obstacle à l'engagement professionnel ; par le poids des stéréotypes.

Une part importante de l'origine des discriminations dans le travail apparaît dès l'école, à commencer par la différenciation des filières. Le rôle social des filles, comme celui des garçons, est forgé dès la prime enfance, et détermine ensuite leur orientation plutôt vers le social ou le technique, et plutôt vers la biologie ou les mathématiques et la physique. Les parcours sexués sont autant le fait des garçons que des filles. Au fil des différentes étapes, l'orientation

³ Les viviers sont constitués des salariés 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.

Tableau 6 - Part des femmes dans l'emploi, les viviers et les nominations dans les emplois des administrations civiles de l'État et les juridictions

En %	2002			2003		
	Emploi Fin 2001	Vivier Fin 2001	Nomi- nations 2002	Emploi Fin 2002	Vivier Fin 2002	Nomi- nations 2003
1. Administrations civiles de l'État	13.2	22.2	15.7	12.9	24.8	17.4
Dont :	12.9	17.2	12.4	12.9	18.4	12.5
- Emplois à la décision du gouvernement						
- Autres emplois des administrations	12.4	26.2	16.7	12.9	28.9	18.5
2. Emplois de direction des juridictions	11.4	32.7	16.9	13.9	39.1	10.3
Total 1+2	12.4	23.3	15.8	13.0	24.8	17.4

Les viviers sont constitués des salariés 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.

spécialise les deux catégories de sexe vers des contenus de connaissances et une acquisition de connaissances différents. Les femmes sont ainsi davantage portées vers les services aux personnes (services de santé et d'assistance, enseignement), les sciences humaines et les sciences de la vie ; c'est un stéréotype classique qui leur est transmis et qu'elles intériorisent dans leurs choix (Vouillot, 2007, 2010 et 2011 ; Duru-Bellat, 2004, 2007, 2010).

Les filles sont présentes dans le système scolaire, y ont de bons résultats, puis deviennent minoritaires dans les filières les plus sélectives. Par exemple, elles obtiennent davantage que les garçons des mentions au bac, mais « disparaissent » des classes préparatoires scientifiques. Une « spécialisation » entre filles et garçons s'effectue selon les voies littéraires, commerciales, scientifiques, et, au sein de ces dernières, les filles sont très présentes dans les classes biologiques et moins dans les classes mathématiques/physique. Aux concours des grandes écoles, la proportion de réussite est plus faible pour les filles. C'est tout particulièrement vrai pour celles qui permettent d'accéder aux emplois de direction de la fonction publique.

Par exemple, au concours de l'École polytechnique, les filles sont très peu présentes ; très minoritaires parmi les candidats, elles le sont davantage encore parmi les reçus. Au concours externe de l'ENA, elles sont également minoritaires parmi les candidats (alors qu'elles sont majoritaires dans les IEP), et encore plus parmi les reçus. Au concours interne, leur part parmi les inscrits est plus élevée qu'au concours externe, mais elle est encore minoritaire, et leur taux d'admission est plus faible que celui des hommes. Des progrès ont été réalisés, mais ils sont ténus et les femmes demeurent sous-représentées dans ces écoles⁴.

⁴ Voir : « Promouvoir la logique paritaire », Premier rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, La Documentation française, juin 2003 ; et Françoise Guégot, « L'égalité professionnelle homme-femmes dans la fonction publique », mars 2011, <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/114000123/0000.pdf>

2004			2005			2006		
Emploi Fin 2003	Vivier Fin 2003	Nomi- nations 2004	Emploi Fin 2004	Vivier Fin 2004	Nomi- nations 2005	Emploi Fin 2005	Vivier Fin 2005	Nomi- nations 2006
14.1	24.8	17.4	14.9	nc	16	16.2	24.1	19.4
11.7	18.5	10.8	10.4	nc	12	10.6	18.1	17.6
14.5	29.1	19.0	15.7	nc	18	17.2	30.9	19.7
13.5	42.6	17.8	14.2	nc	21	15.4	43.8	29.3
14.0	25.1	17.5	14.8	nc	18	16.1	24.2	19.9

Note : Nominations de l'année n, part dans l'emploi et les viviers au 31/12 de l'année n-1
Sources : rapports annuels sur l'état de la fonction publique, 10e rapport au Parlement sur la mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique, Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, estimations de l'auteur.

L'inégal partage des tâches parentales et l'insuffisance des structures d'accueil de la petite enfance (et des personnes âgées dépendantes, un problème de plus en plus important) sont un obstacle à l'accès aux responsabilités professionnelles. Les interruptions de carrière et le recours au temps partiel sont synonymes d'avancements moins rapides. Même lorsque celui-ci est « choisi », on sait que ce « choix » est un choix sous contrainte, celle de l'insuffisance des modes de garde, en quantité et en qualité, et d'un partage du temps inéquitable entre pères et mères.

L'organisation du travail, les réunions tardives en particulier, sont, dans ce contexte, un obstacle supplémentaire à l'engagement professionnel et à la prise de responsabilités. Nous y reviendrons.

Les stéréotypes de sexe fondent des discriminations et influencent les comportements des femmes, dans les représentations qu'elles ont de leur rôle : l'auto-éviction et l'autocensure sont souvent commentées : « on a bien cherché des femmes mais on n'en a pas trouvées » est la phrase magique pour justifier l'absence de femmes aux postes de responsabilité. Mais, si l'auto-éviction existe bel et bien, elle est le produit du contexte général dans lequel les femmes doivent évoluer.

Ces stéréotypes conduisent les filles à s'autocensurer dans la manière dont elles se projettent dans l'avenir, dès leur formation. Cela se vérifie dès l'adolescence, dans les projets d'orientation en général, qui pèsent ensuite tout au long de la carrière, puis dans les voies d'accès spécialisées. Des études ont été réalisées par le Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, concernant les voies d'accès aux fonctions publiques⁵.

⁵ Voir : « Promouvoir la logique paritaire », op. cit.

[...]

L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique

Rapport au président de la République

Collection des rapports officiels

Extraits

[...]

Neutraliser les périodes pour le temps passé en congé parental

À l'heure actuelle, les fonctionnaires en congé parental conservent leurs droits à l'avancement d'échelon, mais ces derniers sont réduits de moitié. De nombreux agents se retrouvent donc pénalisés dans leur carrière avec l'arrivée d'un enfant.

Pour que cette période de vie ne soit plus défavorable, il conviendrait que tout fonctionnaire conserve la totalité de ses droits à l'avancement et que le temps passé en congé parental soit pris en compte comme un service effectif pour l'avancement de grade et la promotion interne.

L'interruption de carrière d'une majorité de femmes, pour être auprès de leur enfant durant les premiers mois de sa vie, est légitime et reconnue par la loi. Cependant, la fonction publique continue de considérer ce temps spécifique comme une période qui ne fait pas partie intégrante de la vie professionnelle et du déroulement de carrière des femmes et des hommes. [...]

Favoriser la conciliation vie privée-vie professionnelle : installer des chartes de « gestion du temps » et proposer des services pour faciliter la vie quotidienne

Les réunions avant 9 heures et après 18 heures sont déjà proscrites dans de nombreux pays européens. Il doit en être de même pour la fonction publique en France, quel que soit son versant. En effet, l'organisation de réunions durant ces horaires est particulièrement pénalisante pour les femmes, mais également pour les hommes, qui ont un ou plusieurs enfants à charge. Cette mesure peut être intégrée à des « chartes de gestion du temps ». Il serait également possible de prévoir les plannings à l'avance ou encore d'aménager les horaires en fonction des contraintes familiales et des transports.

L'objectif des « chartes de gestion du temps » est de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Déjà adoptées par certaines directions ministérielles, il est indispensable de les généraliser à l'ensemble des administrations, des établissements de soins et médico-sociaux et des collectivités territoriales avant la fin de l'année 2012. Deux années semblent en effet nécessaires pour réorganiser la gestion du temps de travail dans les services publics.

Le recours au télétravail, de façon occasionnelle ou régulière, constitue également une piste à creuser afin de faciliter la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.

Il serait également indiqué de développer les services existants pour faciliter la vie quotidienne : accueil des enfants dans les crèches et promotion du CESU, offres de transport, etc. On peut citer l'exemple de la « Charte de la parentalité » réalisée par l'Observatoire de la parentalité qui peut être reprise pour la fonction publique.

Enfin, le congé de maternité est, en France, bien plus long que le congé de paternité. Il faudrait laisser le choix de prendre une partie de ce congé maternité à la mère ou au père. [...]

2. La mise en place d'une politique volontariste de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel au sein de la fonction publique

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public.

Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, les employeurs publics mettent en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents publics, quel que soit leur statut – titulaires ou non titulaires.

A ce titre, ils appliquent une politique volontariste visant à examiner l'ensemble de leurs pratiques RH en veillant à éliminer tout stéréotype et toute démarche discriminatoire envers les femmes comme envers les hommes.

La communication, l'information et la formation sont des moyens sur lesquels l'ensemble des services s'appuie pour faire évoluer les mentalités et les pratiques.

2.1. La suppression des inégalités salariales est une priorité.

La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est centrale.

Les employeurs publics portent une attention particulière aux disparités pouvant exister dans les parcours professionnels des femmes et des hommes et veillent à ce que les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne pénalisent pas les agents concernés, du fait de l'absence liée à un congé.

Il est rappelé que les congés liés à la maternité, à la famille ou à l'état de santé des agents ne sauraient limiter les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière. Ces congés ne doivent pas non plus avoir d'impact sur le montant de certaines primes attribuées en lien avec l'évaluation individuelle.

De même, les employeurs publics veillent à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein, et fassent l'objet d'une attention particulière s'agissant notamment de l'accès aux promotions et aux formations.

2.2. Des actions concrètes à initier pour lutter contre les stéréotypes et pour prévenir les discriminations

Les employeurs publics conduisent des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes, relatifs à l'égalité professionnelle, à l'attention de l'ensemble des acteurs de la GRH et des personnels, selon des modalités adaptées aux différents publics concernés. A cet effet, des référentiels de formation seront constitués en 2013 et transmis aux employeurs publics.

a) Dans le domaine de la communication

Toutes les communications internes ou externes, les campagnes de recrutement conduites par les services de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière, font l'objet d'une attention soutenue, notamment concernant le choix des textes et de l'iconographie, afin que n'y soient pas véhiculés de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois.

Les fiches de postes et fiches métiers favorisent un égal accès à l'ensemble des emplois des femmes et des hommes. Une attention particulière est portée aux intitulés comme aux descriptifs des fonctions ou

des qualités et compétences qui s'y attachent, afin que les recrutements puissent concerner indifféremment les femmes et les hommes. Il s'agit, par exemple, d'indiquer systématiquement « (F-H) », de ne pas laisser supposer le genre (« infirmier/infirmière », plutôt que « infirmière ») et d'objectiver les compétences requises et les conditions des fonctions. Ainsi, à titre d'exemple, les expressions « nombreux déplacements » et « grande disponibilité » doivent, dans toute la mesure du possible, être précisées.

b) Dans le domaine de la formation des agents publics aux enjeux de l'égalité professionnelle

Des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité sont proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines, ainsi qu'aux cadres conduisant des entretiens professionnels et d'évaluation.

S'agissant de la formation des agents nouvellement recrutés dans la fonction publique, celle-ci est introduite dans le cadre des formations d'intégration et un module spécifique ajouté dans les programmes des écoles de formation initiale.

Les modules de formation sont revus pour en supprimer toute forme de stéréotype.

[...]

d) Dans l'accès des agents publics à la formation professionnelle afin de favoriser leur parcours professionnel

Les employeurs publics veillent à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient organisées au plus près des lieux de travail en respectant l'unicité et la qualité de la formation. Ils veillent également à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les organisations et rythmes de travail des agents, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques.

Afin de réduire la contrainte des déplacements, des outils pédagogiques sont à développer, et en particulier l'utilisation de formation ouverte à distance, lorsque l'objet et la nature de la formation le permettent, en complément avec des formations présentielles.

L'accès des femmes aux formations promotionnelles est encouragé et facilité.

A l'issue d'une interruption de carrière d'une durée au moins égale à un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi est systématiquement proposée aux femmes et aux hommes, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

e) Dans le déroulement de carrière des agents publics

Les employeurs publics veillent à ce que l'obligation de mobilité géographique qui conditionne un avancement ou une promotion soit strictement limitée aux contraintes statutaires du grade, du corps ou du cadre d'emploi concerné.

A ce titre, il appartient à chaque employeur public de recenser les obligations de mobilité géographique existantes du fait soit de dispositions réglementaires soit de pratiques de ressources humaines, d'assurer une revue générale de chacune d'entre elles, d'en vérifier le bien-fondé et, si nécessaire, de les faire évoluer.

Par ailleurs, en lien avec les représentants du personnel siégeant en commission administrative paritaire, une politique volontariste de promotion des femmes et d'attention particulière au déroulement de leurs carrières est initiée par les responsables de ressources humaines afin de combler les écarts qui peuvent être constatés.

Un bilan annuel des avancements et des promotions des agents par genre sera présenté devant les CAP et les CCP. Ces données alimenteront le rapport de situation comparée intégré dans le bilan social.

[...]

Introduction

Les objectifs d'une charte du temps
 Les parties prenantes
 La méthode de mise en œuvre
 La nécessaire mobilisation des managers

1) Veiller à la meilleure adéquation des ressources au volume de travail et aux objectifs à atteindre

- Veiller à une répartition des tâches dans le temps et entre les différents secteurs d'une même entité.
- Utiliser l'entretien annuel pour évoquer avec l'agent la gestion des priorités, la délégation, la charge de travail, la disponibilité des ressources nécessaires.
- Prendre en compte les évolutions de responsabilités et les variations importantes d'activité pour apprécier la charge de travail.

2) Maîtriser les horaires et définir des dispositifs de temps de travail permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

- Encadrer les horaires, même pour les cadres ; prévoir la gestion des temps de récupération en cas de gestion de crise et de dépassements d'horaire.
- Anticiper les dépassements d'horaires (pics d'activité) et en informer les agents concernés.
- Déterminer des modalités de compensation des heures supplémentaires.
- Encadrer les horaires de réunions (pas avant XX heures et pas après XX heures).
- Déterminer l'heure après laquelle les documents reçus sont enregistrés et traités le lendemain.
- Déterminer les plages horaires d'ouverture au public.
- Déterminer les cycles de travail et les services concernés, horaires variables, pause méridienne, décompte du temps de travail.
- Déterminer le régime des astreintes.
- Déterminer les horaires variables.

3) Veiller à renforcer la professionnalisation de la conduite des réunions

- Déterminer à l'avance les horaires de réunions et s'astreindre à les commencer et les terminer au plus tard à l'heure prévu.
- Par respect pour les participants à la réunion et afin d'économiser leur temps, respecter strictement les règles de comportement suivantes (sauf contraintes exceptionnelles) : ne pas entrer dans une réunion si elle a déjà commencé ; ne pas la quitter si elle n'est pas terminée ; ne pas effectuer d'autres tâches en parallèle à la réunion (lecture de document, lecture ou rédaction de sms, appel téléphonique, etc.).
- Préciser de façon systématique le lieu, l'heure de début, l'heure de fin, l'ordre du jour précis et la liste des participants ; envoyer à l'avance les documents préparatoires à la réunion.
- Toute réunion doit avoir une conclusion claire. Il appartient à la personne qui préside la réunion de conclure en rappelant les principaux éléments de constat ainsi que les commandes. Etablir un relevé de décision écrit.
- Lorsqu'une réunion comprend plusieurs thèmes ne rendant pas nécessaire la présence de tous les participants à l'ensemble de la réunion, scinder, dans la convocation, la réunion par thème avec des tranches horaires prédéterminées.

4) Organiser et anticiper les déplacements et missions, afin de limiter leur impact sur l'organisation professionnelle et personnelle des agents.

[...]