

Anne-Marie Colmou,  
Maître des requêtes au Conseil d'Etat

# L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes

*Quels obstacles ? Quelles solutions ?*

Février 1999

*Remerciements à Mmes Claudine Hermann, Eliane Chemla,  
Véronique Poinsot et Christine Dernis qui ont aimablement  
contribué à mon travail,*

## SOMMAIRE

Lettre de mission du ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation à Mme Anne-Marie Colmou

Lettre de présentation du rapport d'Anne-Marie Colmou au ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation

<b>Introduction.....</b>	<b>1</b>
<b>Chapitre 1 : Etat des lieux .....</b>	<b>2</b>
Les femmes dans les trois fonctions publiques	
Section I- l'évolution des effectifs dans la fonction publique de l'Etat .....	2
Section II- la fonction publique territoriale.....	11
Section III - la fonction publique hospitalière.....	12
Les racines historiques de la situation actuelle .....	14
Les politiques des pays européens.....	19
<b>Chapitre 2 - Les modes de sélection.....</b>	<b>22</b>
Section I - Les résultats des femmes aux concours, en fin de secondaire et à l'université .....	22
Section II - Plutôt que des quotas de recrutement, une réflexion sur la trop grande lenteur de la féminisation des grandes écoles.....	27
Section III - Les propositions .....	33
<b>Chapitre 3 - La modernisation pour et par les femmes .....</b>	<b>36</b>
Section I - la situation particulière des femmes dans un milieu masculin.....	36
Section II - Le temps des femmes et le temps de l'administration.....	39
Section III - viviers féminins insuffisants ou réseaux masculins auto-entretenus ?.....	40
Section IV - La modernisation de l'Etat au féminin.....	43
Section V - Les propositions .....	47

Liste des annexes

## **LETTRE DE MISSION**

Le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation

à

Madame Anne-Marie COLMOU,  
Maître des Requêtes au Conseil d'Etat

Les femmes sont majoritaires en nombre dans la fonction publique. Mais l'examen des effectifs des agents révèle une disparité de la représentation féminine suivant les différentes administrations, les différents corps et les différents niveaux hiérarchique. Le gouvernement ayant exprimé sa volonté de travailler à l'égalité, dans notre pays, entre les hommes et les femmes, il pèse sur l'Etat employeur une obligation de résultat : l'Etat doit donner l'exemple en fournissant tous les efforts nécessaires pour une réelle égalité de carrière entre les hommes et les femmes. De nombreuses mesures, déjà prises ou en cours de réalisation, contribuent d'ores et déjà à cet objectif.

Toutefois les statistiques que synthétise tous les deux ans le ministère de la fonction publique pour le déposer sur le bureau des Assemblées démontrent que les inégalités au détriment des femmes s'accroissent régulièrement à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie administrative. Aussi ai-je décidé de prendre les mesures nécessaires pour remédier à cette situation.

Les chiffres relatifs aux différents concours organisés pour l'entrée dans l'administration montrent que les difficultés pour les femmes se situent en amont même de leur carrière dans la fonction publique dès l'accès aux écoles de formation. On constate ainsi que dans les dernières années si le recrutement dans les IRA était à peu près équilibré, les femmes ne représentaient que 36 % des candidats au concours externe de l'ENA et 29 % au concours interne. Parmi les reçues elles ne sont plus que 25 %. L'école d'ingénieurs des travaux publics de l'Etat ne recrutait pour sa part, en 1996, que 32 % de femmes au concours externe et 10 % au concours interne.

Par ailleurs, si la proportion de femmes est de plus de la moitié des effectifs pour l'ensemble des corps de catégorie A, elle est de 25 % seulement pour les administrateurs civils et de 10 % pour les emplois de directeur. Les divers corps d'inspection générale, de leur côté, comptaient en 1996 entre 10 et 18 % de femmes. La discrimination en cours de carrière persiste donc de façon évidente.

Si le rééquilibrage s'effectue actuellement trop lentement, il est vraisemblable qu'un certain nombre de facteurs spécifiques y contribuent, en amont de l'entrée dans la fonction publique comme en cours de carrière. On doit par exemple s'interroger sur la prépondérance notable des femmes parmi les non-titulaires dans la Fonction publique territoriale ainsi que sur la persistance d'un très fort taux de féminisation dans certains secteurs. L'Education nationale, les professions sociales, les métiers hospitaliers para-médicaux recrutent plus de femmes que d'hommes. En revanche, peu appartiennent aux corps techniques. De même, la faible participation des femmes à certains concours d'accès à la Fonction publique et notamment aux concours internes, l'insuffisance de leur nombre aux plus hauts niveaux de responsabilité dans les trois fonctions publiques dénotent des pesanteurs qu'il s'agit de mieux connaître pour mieux y remédier.

Vous vous attacherez à décrire ces divers obstacles et blocages de toute nature qui s'opposent encore à un accès égal des femmes et des hommes à tous les corps et cadres d'emploi de toutes les administrations et à tous les niveaux hiérarchiques de la fonction publique.

Vous proposerez, pour chacun des obstacles et difficultés recensés, les solutions qui vous paraissent de nature à favoriser rapidement un meilleur équilibre en donnant aux femmes une réelle égalité des chances.

A cet effet, vous mènerez toutes les recherches qui vous sembleront utiles dans les trois fonctions publiques, notamment auprès de chaque administration, auprès des diverses universités et écoles chargées de former les futurs cadres de la Nation dans tous les domaines de la vie sociale, ainsi qu'auprès des élus et de leurs associations. Pour mener à bien la tâche que je vous confie, vous pourrez interroger tous les fonctionnaires et autres personnalités dont l'audition vous paraîtra utile.

Les services des différentes administrations et en particulier ceux de la direction générale de l'administration et de la fonction publique et ceux de la direction générale des collectivités locales se tiendront à votre disposition.

Emile ZUCCARELLI

*Monsieur le Ministre,*

L'objet de la mission que vous avez bien voulu me confier a parfois suscité un certain étonnement suivi de citation d'exemples de femmes ayant réussi des carrières dans la haute fonction publique, dans la magistrature ou la politique. Et pourtant, lorsqu'on examine les chiffres publiés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, on ne peut que constater la prédominance des hommes dans l'encadrement supérieur de la fonction publique. Cet état de fait trouve ses racines dans l'Histoire, la fonction publique moderne s'étant constituée, au départ, sans les femmes. Le pessimisme de ce constat doit toutefois être tempéré lorsqu'on prend en compte la hausse de la proportion de femmes dans les emplois de direction et d'inspection générale à laquelle le gouvernement a largement contribué en nommant des femmes aux emplois qui sont à sa décision .

Cette hausse vient dynamiser un mouvement de féminisation amorcé dans les années 1980 dont la lenteur est tout de même remarquable. A l'évidence, le rapport dont vous m'avez chargée le démontre, vous avez marqué que le Gouvernement ne voulait pas en rester là. L'objectif d'améliorer le fonctionnement de l'administration induit une réflexion sur l'amélioration de la gestion des ressources humaines. Le mode de fonctionnement de la haute administration est historiquement le résultat d'une construction masculine. Il est marqué par une intelligence, une probité, un sens de l'État et de l'intérêt général auxquels on ne rendra jamais assez un hommage traduisant le respect qu'ils méritent. Comme toute organisation humaine, l'administration doit s'adapter aux changements économiques et sociaux.

C'est pourquoi la modernisation de l'administration se poursuit sans cesse. Or il s'avère que la gestion moderne du personnel, la rénovation des méthodes d'administration de l'Etat, sont à la fois profitables aux femmes et à la fois plus aisées à mettre en oeuvre lorsque l'on fait appel aux qualités répertoriées comme étant de genre féminin. Il y aurait là au moins un motif d'opportunité à prendre des mesures pour faire plus largement appel à l'apport de femmes compétentes pour constituer l'encadrement supérieur si, bien plus essentiellement, la question ne s'élevait pas au niveau des principes.

En effet, le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes est inscrit dans le Préambule de la Constitution de 1946 : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Si le statut général garantit bien une égalité de droit, la discrimination de fait dont les femmes sont l'objet heurte ce principe constitutionnel. On entend souvent objecter que si les femmes sont relativement absentes des fonctions d'encadrement supérieur c'est parce qu'elles l'ont librement choisi, puisqu'on reconnaît en général que leur compétence est démontrée par l'excellence de leurs résultats scolaires et universitaires. Or l'existence d'un tel choix n'est pas avéré. L'Etat employeur qui a un devoir d'exemplarité ne peut continuer à faire comme si le retrait volontaire des femmes des fonctions de pouvoir était démontré et à se dégager ainsi du problème.

Il est vrai que l'existence de multiples freins à la progression des femmes se révèle plutôt dans les faits que dans le droit, même si les études et statistiques sur ce sujet sont sporadiques. C'est pourquoi on a pu parler de « plafond de verre » ou d'un « invisible plafond ». La description de cet « invisible » constitue une importante part du travail du rapporteur. Elle en

est la meilleure justification : le phénomène est au moins aussi opaque que le « plafond de verre » est transparent.

Tous ces facteurs ont induit une méthode de travail fondée très largement sur des entretiens. En effet, faute du remède miracle et unique et de données statistiques mettant directement en lumière les points de blocage des carrières, il est apparu que l'expérience professionnelle et humaine de personnalités éclairées pourrait apporter l'information nécessaire. Le travail du rapporteur a constitué à faire la synthèse des obstacles susceptibles de freiner la progression du taux de féminisation des emplois supérieur des trois fonctions publiques décrits par une centaine de personnalités : hauts fonctionnaires, syndicalistes, universitaires, représentants d'association, personnalités politiques, dont la liste est jointe en annexe. De ces entretiens, il ressort de façon assez consensuelle qu'il existe des qualités professionnelles plutôt de genre féminin et d'autres plutôt de genre masculin et que les femmes apportent une spécificité utile au bon fonctionnement de l'administration. Ce que chaque discours peut avoir de subjectif est gommé par les convergences nombreuses et par la commune analyse qui les sous-tend.

Il est apparu d'emblée de façon assez consensuelle qu'il n'était pas opérant de focaliser sur d'éventuels comportements machistes, et plus positif de recenser en quoi les situations de fait à l'intérieur d'un droit statutaire complètement égalitaire ont pu entraîner une exclusion des femmes de la haute fonction publique. Cette approche exclut le choix d'une solution radicale imposant réglementairement des quotas de recrutement de fonctionnaires de sexe féminin, solution qui ne serait pas adaptée à notre fonction publique fondée sur le principe, issu de la Déclaration des Droits de l'Homme, que des concours sanctionnant les mérites et talents, ouvrent les carrières de la fonction publique. En outre, le recours aux quotas dans les recrutements n'est pas souhaité par les femmes et il ne règle pas les questions relatives à l'existence -discutée- d'un vivier de candidatures féminines. Toutefois, certaines des personnalités rencontrées ont évoqué le système de plans d'objectifs pour la féminisation des secteurs où les femmes sont sous-représentées.

De la même façon, l'objectif à atteindre a pu être rapidement cerné : il s'agit de parvenir à des situations de fait telles, que la féminisation de la haute fonction publique s'effectue sans autre obstacle que les choix de carrière librement consentis des intéressées. Cela a conduit votre rapporteur à proposer des mesures ponctuelles dont la somme permettra de remédier à des inégalités de fait. Ces propositions ont été élaborées par votre rapporteur et n'engagent pas les personnes rencontrées dont l'accord n'a pas été demandé.

L'élaboration des solutions proposées a fait application du principe du « mainstreaming » préconisé par la Commission européenne (Rapport pour l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'Union européenne 1996, en annexe). Le « mainstreaming » se définit comme la prise en compte systématique des différences entre les conditions, les situations et les besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques, au niveau de leur conception, de leur mise en œuvre et de leur évaluation. Le rapport souligne donc, à de nombreuses reprises, que les femmes assument le plus souvent les charges liées à la famille, tout en soulignant parallèlement leur capacité d'organisation de ces différentes tâches.

Les travaux menés ont conduit votre rapporteur à admettre l'existence de talents et de choix de vie qui, statistiquement au moins, révèlent des différences réelles entre les femmes et les hommes. On s'est donc efforcé de voir si la réalité de la vie professionnelle des hauts fonctionnaires et de l'organisation administrative tenait compte de ces spécificités. Cette

réflexion conduit à envisager que les femmes peuvent se trouver exclues des postes d'encadrement parce que l'environnement professionnel de la haute fonction publique est relativement inadapté aux talents et mérites plus spécifiquement féminins. En corollaire, on est conduit à se demander si une haute fonction publique privée de ces talents spécifiques est à même de répondre, de façon réellement adaptée, aux besoins des citoyens.

Anne-Marie COLMOU

# INTRODUCTION

Majoritaires dans la fonction publique, les femmes sont rares dans les fonctions d'encadrement et les postes de responsabilité. L'histoire de leur intégration dans l'administration montre tous les préjugés auxquels elles se sont heurtées. Après la guerre, la reconstruction administrative de notre pays s'est effectuée sur le socle de l'universalisme républicain mais les femmes sont restées à la marge de la responsabilité et du pouvoir administratifs. Pour autant, la France ne s'est pas encore donné de politique globale pour l'égalité dans la fonction publique alors que les autres pays européens qui connaissent un problème similaire ont pris des mesures pour assurer dans les fonctions d'encadrement supérieur, une représentation équilibrée d'hommes et de femmes de même niveau de qualification.(-I-)

Ces constatations n'entraîneront pas une remise en question totale des modes de recrutement qui n'est pas souhaitable. L'autorité de l'Etat doit pouvoir efficacement s'exercer dans un contexte économique mondialisé. Il doit à cette fin disposer d'une fonction publique performante et forte des garanties d'impartialité qu'assure le recrutement par concours anonyme. Cela ne le dispensera pas cependant de s'interroger sur la pertinence de ses choix quant aux qualités qui fondent la sélection, puisque les critères de recrutement retenus semblent se révéler peu attractifs et plus sélectifs pour les femmes. La haute fonction publique apparaît de fait et non en droit comme réservée aux hommes.(-II-)

Lorsque l'on se penche sur les modes de fonctionnement de la fonction publique, on constate que souvent ils sont de nature à écarter les femmes des postes de responsabilité car ils résultent d'une organisation de type plutôt masculin. On retrouve là d'ailleurs les travers qui ont été mis en lumière par les différents travaux menés sur la modernisation de l'administration et la réforme de l'Etat. Ces dysfonctionnements ont des répercussions sur les conditions de travail des fonctionnaires des deux sexes mais les femmes les subissent, dans leur carrière, de façon plus pénalisante. Or les talents et modes de fonctionnement professionnels répertoriés comme plutôt de genre féminin sont de ceux dont la fonction publique a besoin pour se réformer : en remédiant à ces dysfonctionnements qui ralentissent la carrière des femmes, la fonction publique ne peut que se moderniser. Donner aux femmes leur place dans les lieux du pouvoir administratif est non seulement conforme à un impératif absolu d'égalité mais encore un important facteur de réussite de la réforme de l'Etat. (-III-)

## CHAPITRE 1

### ETAT DES LIEUX

Les statistiques le montrent, le nombre de femmes dans les trois fonctions publiques s'est accru. Cependant leur rôle est resté relativement stable au cours des dernières décennies. Elles accomplissent pour la plupart des fonctions d'exécution et si elles accèdent assez largement à l'encadrement intermédiaire, elles parviennent plus rarement à dépasser ce que certains appellent le plafond de verre, pour accéder aux fonctions d'encadrement supérieur. Cette situation est une étape dans une évolution historique au cours de laquelle la plus ancienne conquête des femmes fut d'acquérir simplement le droit d'être fonctionnaire. Elles commencent aujourd'hui à accéder aux responsabilités supérieures mais l'évolution est lente et n'a pas encore bénéficié d'une accélération par mesures volontaristes analogues à celles qu'ont prises certains de nos voisins européens.

### LES FEMMES DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

#### SECTION I - L'évolution des effectifs féminins dans la fonction publique d'Etat

*Le nombre de femmes parmi les agents de l'Etat s'accroît sans diminuer les déséquilibres*

Secteur privé et public confondus, l'activité professionnelle des femmes s'est accrue au cours des vingt dernières années. La part des femmes dans l'emploi global est de 44,6 % en 1998. Ces emplois féminins sont majoritairement peu qualifiés. On trouve surtout des femmes dans le secteur tertiaire, ou dans le domaine social ou celui de l'enseignement. Les femmes sont très largement majoritaires parmi les employés (76 %). Néanmoins, la place des femmes s'est développée dans les catégories de cadres et de professions intermédiaires du secteur privé : elles constituent 46 % des « professions intermédiaires » et 34 % des « cadres et professions intellectuelles supérieures ». En revanche, elles accèdent toujours en petit nombre aux fonctions les plus élevées<sup>1</sup>.

En 1998, les femmes représentent 42,7 % des salariés du secteur privé et semi-public, et 56,9 % des salariés de la « fonction publique »<sup>2</sup>, contre respectivement 40,2 % et 55,2 % en 1990. Depuis les années 80, le nombre de femmes est en augmentation dans la plupart des secteurs ministériels, qu'il s'agisse des ministères comptant au nombre de leurs agents une forte proportion de femmes ou de ceux où elles sont moins nombreuses que les hommes. Le taux général d'agents femmes, titulaires et non titulaires, par ministère, a globalement progressé depuis 1980 où il était de 52,8 % pour atteindre, au 31 décembre 1996, 55,9 %. Si l'on considère l'ensemble des trois fonctions publiques : la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, le taux de féminisation est de 56,9 % au début de l'année 1998.

<sup>1</sup> INSEE 1995.

<sup>2</sup> La fonction publique selon l'INSEE recouvrait en 1995 un champ de 5 millions de salariés correspondant à peu près aux agents des trois fonctions publiques.

## *Une progression globale hétérogène*

**Tableau 1 : Taux de féminisation par ministère (titulaires et non titulaires)**

%	1980	1982	1984	1986	1988	1990	1992	1994	1996
Affaires étrangères	36,8	36,6	38,0	38,7	38,4	40,5	42,7	42,1	42,2
Culture	46,9	50,4	51,6	51,2	51,7	52,3	52,6	52,5	53,2
Agriculture	38,5	39,5	41,2	42,2	44,7	44,1	45,3	46,6	47,4
Anc Combattants	63,4	62,3	62,4	63,0	63,6	63,9	64,0	61,8	61,3
Éducation	63,6	63,2	63,2	63,3	63,5	63,9	64,5	64,9	65,2
Finances	58,8	59,7	60,6	61,1	61,5	62,3	62,2	62,3	62,2
Intérieur	16,4	17,1	18,3	19,7	21,6	23,0	24,7	26,0	26,6
Justice	46,9	48,3	49,0	49,6	49,2	48,8	49,0	49,4	49,7
Premier ministre	49,5	56,8	59,3	60,9	57,9	59,4	56,6	56,3	56,1
Industrie	45,8	45,3	45,4	46,4	47,0	46,6	46,0	45,3	44,6
Dom-Tom	40,6	42,0	38,8	29,8	34,3	35,0	35,0	41,9	41,7
Équipement	21,6	21,8	22,6	22,9	25,8	26,2	26,2	26,9	27,4
Transports	23,4	25,4	25,8	25,0	22,4	24,9	25,7	28,6	28,7
Coopération	25,4	24,0	16,8	14,0	17,9	19,3	19,6	20,6	20,7
Jeunesse et Sports	41,2	32,0	29,7	37,9	38,2	38,2	38,7	38,7	40,3
Affaires sociales	75,5	76,3	76,2	74,2	74,6	75,1	74,2	72,4	71,2
Ens Supérieur	36,3	43,6	43,7	43,8	43,8	43,9	44,8	44,6	44,8
Total	52,8	53,2	53,6	53,9	54,2	54,7	55,2	55,7	55,9

Source : DGAFP, bureau des statistiques. Enquête sur les fichiers de paie INSEE

Par ministère, les taux d'emploi féminin ne progressent pas de façon homogène : au ministère de l'Intérieur, ils passent de 16,4 % à 26,6 % soit 10 points de plus en 15 ans ; le ministère de l'Agriculture vient en deuxième position avec une augmentation de 9 points passant de 38,5 % à 47,4 %. Cependant ces deux ministères partaient de taux de féminisation des effectifs relativement bas par rapport à d'autres qui continuent cependant à progresser, mais moins fortement. Parmi ceux-là, le ministère de l'Education nationale, très féminisé, qui comptait 63,6 % de femmes en 1980, n'a progressé de deux points (tableau 1).

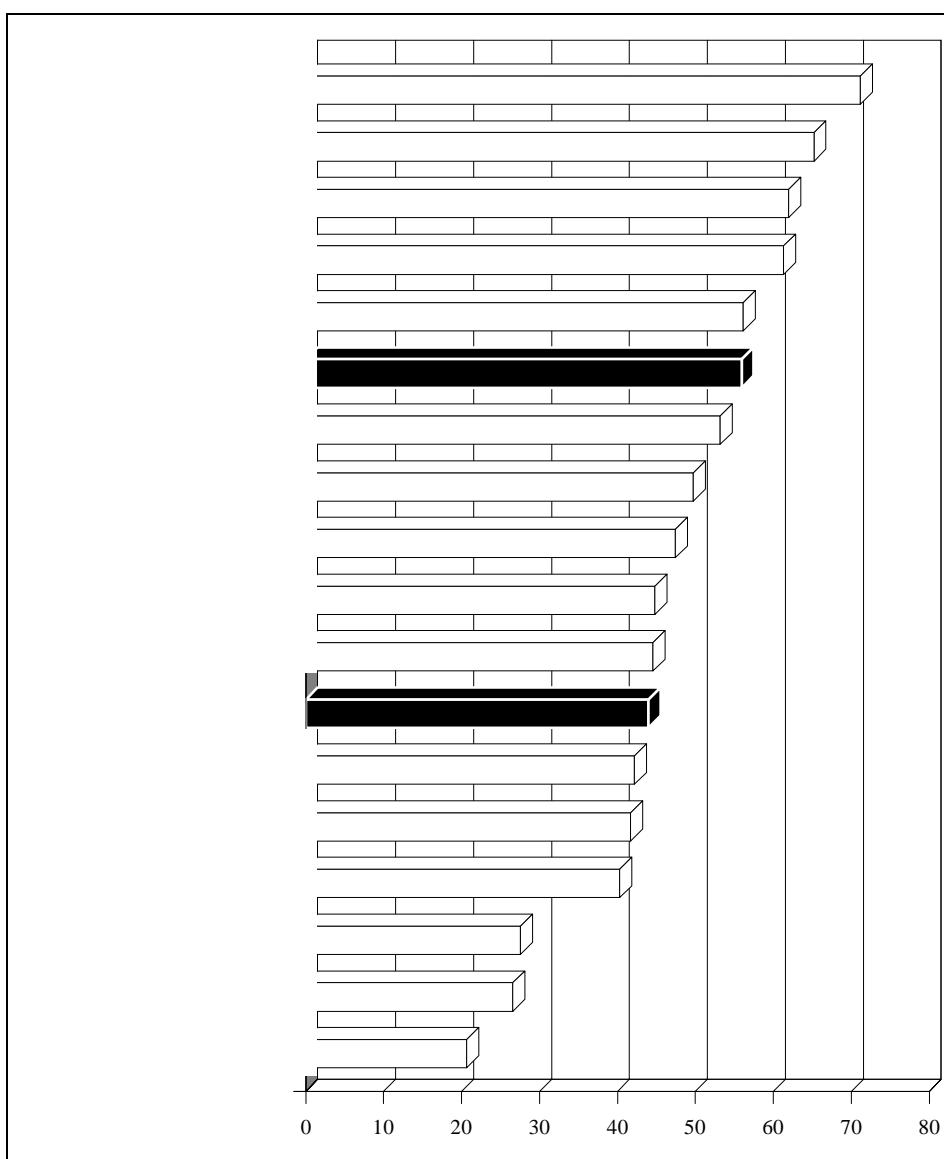
Tous les ministères ne voient pas leurs effectifs féminins progresser. Ainsi, ils baissent au ministère des anciens combattants, (63,4 % en 1980, 61,3 en 1996), au ministère de la coopération (de 25,4 % à 20,7 %) ainsi qu'au ministère chargé de la jeunesse et des sports (de 41,2 % à 40,3 %). Le ministère des Affaires Sociales, secteur traditionnellement féminin se masculinise en passant de 75,5 à 71,2 %, mais cette inflexion touche principalement l'encadrement. On trouvera en annexe des fiches donnant des exemples de la répartition des fonctions féminisées.

## **Les déséquilibres par secteurs se maintiennent**

L'évolution d'ensemble se caractérise par une féminisation lente mais continue, accusant les déséquilibres d'une part entre les catégories d'exécution à fort taux de femmes et l'encadrement à fort taux d'hommes et d'autre part entre ministères masculinisés et ministères féminisés. La physionomie actuelle de l'administration est le produit de cette évolution.

L'activité professionnelle des femmes dans la fonction publique présente des caractéristiques analogues à celle qu'elle a dans le secteur privé, même si les femmes sont plus nombreuses dans la fonction publique. L'état des statistiques montre non seulement que le taux de féminisation de la fonction publique, relativement élevé, l'est beaucoup moins en ce qui concerne les emplois de responsabilité mais aussi qu'il n'est pas homogène dans tous les secteurs ministériels. Globalement, les fonctionnaires femmes sont plus nombreuses que leurs collègues masculins mais dès que l'on affine l'examen statistique, on constate que la proportion d'hommes et de femmes diffère considérablement suivant les secteurs d'activités et suivant les grades et postes occupés.

*Tableau 2 : agents civils de l'État au 31 décembre 1996 ; pourcentage de femmes par ministère*



Source : La Fonction Publique de l'État : rapport annuel, mars 1997 - mars 1998.

(1) Taux de féminisation des agents civils de l'État hors Éducation nationale, enseignement supérieur et Jeunesse et sports.

Selon les statistiques arrêtées au 31 décembre 1996 les femmes constituent 55,9 % des effectifs globaux de la fonction publique mais certains départements ministériels ont un taux de féminisation qui s'écarte significativement de cette moyenne. Ainsi, ont un taux plus élevé,

notamment, les Affaires sociales : 71,2 % ; l'Education nationale : 65,2 % ; l'Economie : 62 %. D'autres ministères ont un taux plus faible. Ainsi des Affaires étrangères : 42,2 % ; des DOM – TOM : 41,7 % ; de la Jeunesse et des Sports : 40,3 % ; de l'Equipement et des Transports : 27, 6% ; de l'Intérieur : 26,6 % (tableau 2). On trouvera en annexe plusieurs fiches établies par certains ministères qui décrivent la situation dans ces ministères.

Dans l'administration de l'Etat, comme dans le secteur privé, on note la concentration des femmes dans le domaine social et une relative absence dans les filières « techniques ». 60 % du corps enseignant est constitué par des femmes, plus de 70 % des agents du ministère des Affaires Sociales sont des femmes, alors que celles-ci ne constituent que moins de 30 % des effectifs des ministères de l'Equipement et de l'Intérieur.

*Les femmes sont plus nombreuses dans les ministères dont les compétences recouvrent des domaines d'activité traditionnellement considérés comme féminins tels que l'éducation ou le social.  
Cependant on constate que l'administration chargée de l'enseignement supérieur est moins féminisée que la moyenne avec un taux de 44,8 %. Et si l'économie semble faire exception, en accueillant de nombreuses femmes dans un secteur traditionnellement plutôt masculin, elles y sont concentrées pour l'essentiel dans les emplois d'exécution.Tableau 3 : Les titulaires civils de l'État selon l'âge et le sexe*

	Effectifs au 31.12.96	% de femmes de moins de 30 ans	% d'hommes de moins de 30 ans	Part des moins de 30 ans (%)	% de femmes de 50 ans et plus	% d'hommes de 50 ans et plus	Part des 50 ans et plus (%)
<b>Catégorie A</b>							
Ensemble	724 292	18,7	10,1	<b>14,7</b>	28,8	35,7	<b>32,0</b>
Éducation nationale	623 360	19,4	10,8	<b>15,6</b>	29,7	36,7	<b>32,8</b>
Hors Éducation nationale	100 932	12,2	7,1	<b>8,8</b>	19,8	31,6	<b>27,7</b>
<b>Catégorie B</b>							
Ensemble	395 672	7,0	6,8	<b>6,9</b>	16,4	16,4	<b>16,4</b>
Éducation nationale	265 216	6,3	3,4	<b>5,7</b>	14,3	11,3	<b>13,7</b>
Hors Éducation nationale	130 456	9,1	9,9	<b>9,5</b>	23,1	21,0	<b>22,0</b>
<b>Catégorie C</b>							
Ensemble	508 648	9,8	14,9	<b>11,9</b>	22,1	17,8	<b>20,0</b>
Éducation nationale	155 507	8,9	10,6	<b>9,5</b>	28,7	27,1	<b>28,2</b>
Hors Éducation nationale	353 141	10,4	15,0	<b>12,9</b>	17,8	15,3	<b>16,4</b>
<b>Titulaires civils</b>							
Ensemble	1 628 612	12,7	10,9	<b>11,9</b>	23,2	26,1	<b>24,5</b>
Éducation nationale	1 044 083	13,7	9,7	<b>12,2</b>	24,8	31,4	<b>27,2</b>
Hors Éducation nationale	584 529	10,3	12,3	<b>11,4</b>	19,4	19,8	<b>19,6</b>

Source : La Fonction Publique de l'État ; rapport annuel, mars 1997 - mars 1998.

Au 31 décembre 1996, la proportion des femmes dans la fonction publique est plus élevée, pour les catégories « cadres et professions intellectuelles supérieures » et « professions intermédiaires », que dans l'ensemble des actifs ayant un emploi, et plus faible pour les catégories « employés » et « ouvriers » (tableau 3). Rappelons-le toutefois, globalement, dans la fonction publique, il y a proportionnellement beaucoup plus de cadres que dans le privé.

Dans l'administration de l'Etat, les « cadres et professions intellectuelles supérieures » sont constitués pour l'essentiel des enseignants et des chercheurs (575 000 agents dont 55,1 % de femmes). Parmi les autres personnels d'encadrement et d'expertise (128 000 agents), les femmes ne sont que 36,7 %. Les « professions intermédiaires » féminisées regroupent des

personnels enseignants (69,9 % de femmes) ou des professions administratives de santé et de travail social (70,3 % de femmes). Dans les secteurs de la police, des prisons, de l'armée (sous-officiers) notamment les femmes ne représentent que 15 % de la population globale.

Cette répartition n'offre que peu de surprise au regard de la répartition des emplois féminins par ministère. Elle confirme la place des femmes dans les secteurs social et éducatif. On reviendra sur les inconvénients propres à cet autre déséquilibre.

#### *Un net déséquilibre dans les organismes paritaires*

Selon les chiffres cités par le 6ème rapport sur la féminisation de la fonction publique établi par la direction de l'administration et de la fonction publique, il y avait en février 1999, parmi les membres titulaires représentant l'administration au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, 2 femmes pour 18 hommes, la répartition pour les représentants du personnel étant de 5 femmes pour 15 hommes.

On trouve certes davantage de femmes parmi les suppléants, mais le déséquilibre persiste : 6 femmes et 34 hommes pour l'administration, 7 femmes et 33 hommes pour les représentants du personnel. Les mêmes inégalités se constatent dans la plupart des commissions administratives paritaires et comités techniques paritaires.

#### **Une répartition des cadres A disparate mais globalement équilibrée**

Depuis le début des années 1980, les femmes sont de plus en plus nombreuses à occuper des postes de catégorie A dans l'ensemble de l'administration, en proportion toutefois variable selon les services : à l'Education nationale (avec enseignement supérieur, jeunesse et sports), en 1996, 56 % des agents de catégorie A sont des femmes, plus de 50 % au ministère de l'emploi et de la solidarité ou de la culture, mais seulement 35 % à celui de l'économie et des finances, 23 % à l'équipement, 21 % à l'intérieur. Elles atteignent un peu plus de 52 % en catégorie A pour l'ensemble des services, mais si l'on retire les enseignantes, dont les fonctions sont très spécifiques, ce taux tombe à 33,3 %. Les corps d'enseignement ont au surplus la particularité de n'offrir que peu de débouchés dans les fonctions d'encadrement supérieur.

Pour mémoire, pour l'ensemble des ministères, les femmes remplissent 66% des emplois de catégorie B et 52% des catégories C. Le pourcentage de B passe à 48,5 si l'on exclut les chiffres de l'enseignement.

Tableau 4 : Répartition des femmes dans des emplois de catégorie A au sein des services civils de l'Etat par ministère au 31 décembre 1996

<b>Pourcentages de femmes par ministères et par tranches</b>	<b>Agents titulaires et contractuels</b>	<b>Agents titulaires</b>	<b>Agents non titulaires</b>
<b>0 à 15 %</b>	Mer (10,0 %) Coopération (13,6 %)	Mer (9,7 %) Coopération (14,3 %)	Coopération (12,4 %) Mer (13,2 %)
<b>15 à 20 %</b>	Aviation civile (18,2 %) Outre-Mer (19,1 %)	Aviation civile (18,1 %) Outre-Mer (18,9 %) Industrie (19,6 %) Equipement (1) (19,8 %)	Aviation civile (19,1 %)
	Intérieur (21,4 %)	Intérieur (20,8 %)	Outre-Mer (20,5 %)

Pourcentages de femmes par ministères et par tranches	Agents titulaires et contractuels	Agents titulaires	Agents non titulaires
<b>20 à 25 %</b>	Jeunesse et Sports (23,0 %) Industrie (23,3 %) Equipement (1) (23,6 %)	Affaires Etrangères (21,9 %) Jeunesse et Sports (22,2 %) Anciens Combattants (24,6 %)	
<b>25 à 30 %</b>	Affaires Etrangères (26,4 %) Anciens Combattants (29,9 %)		
<b>30 à 35 %</b>	Enseignement supérieur (34,1%)	Enseignement supérieur (33,30%)	Economie et Finances (2) (30,0 %) Equipement (1) (30,4 %) Industrie (31,8 %) Jeunesse et Sports (32,5 %) Intérieur (33,3 %)
<b>35 à 40 %</b>	Economie et Finances <sup>(2)</sup> (35,5 %) Agriculture (38,0 %)	Economie et Finances <sup>(2)</sup> (35,6 %) Agriculture (37,1 %)	Enseignement supérieur (38,2 %) Affaires Etrangères (39,6 %) Culture (39,9 %)
<b>40 à 50 %</b>	Recherche (43,5 %) Justice (46,5 %) Services du Premier ministre <sup>(3)</sup> (46,7 %)	Services du Premier ministre <sup>(3)</sup> (46,5 %) Justice (47,0 %) Affaires sociales (49,7 %)	Justice (40,4 %) Agriculture (40,5 %) Recherche (43,2 %) Anciens Combattants (43,6 %) Scs du Premier ministre <sup>(3)</sup> (46,8 %)
<b>50 % et plus</b>	Culture (50,2 %) Affaires sociales (50,7 %) Enseignement scolaire (59,7 %)	Culture (53,4 %) Enseignement scolaire (59,6 %) Recherche (63,7 %)	Affaires sociales (54,1 %) Enseignement scolaire (61,6 %)

(1) y compris urbanisme, transport, logement, environnement et tourisme

(2) y compris artisanat

(1) y compris aménagement du territoire

La répartition des agents par catégorie et par ministère montre que la **plupart des ministères sont en dessous de ce taux global de 33 %** (tableau 4). Les ministères techniques : Equipement, Industrie, Intérieur, ont entre 20 et 25 % de femmes dans leurs effectifs de catégorie A. Ce sont les secteurs administratifs les plus féminisés, ceux de la Culture, de la Justice, des Affaires sociales et les services du Premier Ministre qui font remonter la moyenne.

## Une répartition des emplois supérieurs moins équilibrée

On doit faire des constatations moins optimistes dès qu'on en arrive à l'encadrement supérieur.

*Tableau 5 : Répartition par ministère des emplois de direction en administration centrale au 1<sup>er</sup> juin 1997*

Ministères	Directeur					Chef de service, directeur adjoint et sous-directeur				
	Hommes	%	Femmes	%	Total	Hommes	%	Femmes	%	Total
Affaires étrangères	17	94,4	1	5,6	<b>18</b>	36	92,3	3	7,7	<b>39</b>
Agriculture	7	87,5	1	12,5	<b>8</b>	58	86,6	9	13,4	<b>67</b>
Anciens combattants	3	100	0	0,0	<b>3</b>	5	62,5	3	37,5	<b>8</b>
Coopération	2	100	0	0,0	<b>2</b>	7	100	0	0,0	<b>7</b>
Culture	4	50	4	50,0	<b>8</b>	15	75,0	5	25,0	<b>20</b>
Défense	6	100	0	0,0	<b>6</b>	35	87,5	5	12,5	<b>40</b>
Économie et finances	14	100	0	0,0	<b>14</b>	82	85,4	14	14,6	<b>96</b>
Éducation nationale (1)	15	100	0	0,0	<b>15</b>	51	76,1	16	23,9	<b>67</b>
Emploi et solidarité (2)	24	88,9	3	11,1	<b>27</b>	47	65,3	25	34,7	<b>72</b>
Recherche	2	100	0	0,0	<b>2</b>	5	71,4	2	28,6	<b>7</b>
Équipement (3)	17	94,4	1	5,6	<b>18</b>	38	76,0	12	24,0	<b>50</b>
Transports (4)	4	100	0	0,0	<b>4</b>	25	96,2	1	3,8	<b>26</b>
Industrie	11	100	0	0,0	<b>11</b>	20	80,0	5	20,0	<b>25</b>
Intérieur	10	100	0	0,0	<b>10</b>	27	96,4	1	3,6	<b>28</b>
Justice	10	83,3	2	16,7	<b>12</b>	33	78,6	9	21,4	<b>42</b>
Outre-Mer	3	100	0	0,0	<b>3</b>	3	75,0	1	25,0	<b>4</b>
Premier ministre	6	85,7	1	14,3	<b>7</b>	14	66,7	7	33,3	<b>21</b>
Total	<b>155</b>	<b>92,3</b>	<b>13</b>	<b>7,7</b>	<b>168</b>	<b>501</b>	<b>80,9</b>	<b>118</b>	<b>19,1</b>	<b>619</b>

Source : *La Fonction Publique de l'Etat : rapport annuel, mars 1997 - mars 1998*.

(1) Éducation nationale, jeunesse et sports.

(2) Affaires sociales, santé, travail, emploi.

(3) Équipement, environnement, tourisme.

(4) Aviation civile, météorologie et mer.

Si les femmes représentaient 51,7 % des « cadres et professions intellectuelles supérieures » de la fonction publique de l'Etat, et 36,7 % des autres personnels d'encadrement et d'expertise, elles restaient en plus faible proportion dans les emplois de direction et d'inspection générale recensés au 1er juin 1998 (tableau 7).

Les agents occupant les postes d'encadrement sont 4 241 dont 560 femmes (13,2 %). En 1997, on comptait 4 025 personnes sur des postes de même nature dont 503 femmes (12,5 %).

*Une lente évolution favorable.*

Dans les emplois à la décision du gouvernement, les effectifs de femmes sont en croissance de 31 en 1997 à 39 en 1998, soit une part de 6,3 % à 8,1 %. Cette hausse traduit la volonté politique de l'actuel gouvernement de rééquilibrer l'encadrement supérieur en nommant des femmes à des emplois de direction d'administration centrale. Le taux de femmes dans ces emplois passe de 12 à 19 % en dépit de la réduction du nombre des directions. La réorganisation, fin 1997, de l'administration centrale du ministère chargé de l'éducation nationale, par exemple, s'est traduite par la nomination de plus de femmes. Cependant cet

effort commence seulement à porter ses fruits et doit être intensifié si l'on veut qu'il ait valeur d'exemplarité et qu'il obtienne une force le rendant difficilement réversible.

On note aussi une légère augmentation de la féminisation du corps préfectoral : mais elle touche surtout le corps des sous-préfets : les femmes constituaient 6 % des effectifs en 1995, et 9 % en 1997, soit, à cette dernière date, 5 femmes préfètes et 41 femmes sous préfètes.

Toutefois, le corps des sous-préfets, distinct de celui des préfets, n'en constitue pas le débouché statutaire. On ne peut par conséquent tabler sur une féminisation du corps des préfets qui découlerait de celle du corps des sous préfets.

*Tableau 6 : Les effectifs des grands corps de l'État au 1<sup>er</sup> juin 1997*

Grands Corps	Titulaires					Dont en activité				
	Hommes	%	Femmes	%	Total	Hommes	%	Femmes	%	Total
Conseil d'État	245	83,6	48	16,4	293	161	80,1	40	19,9	201
Cour des comptes	313	86,9	47	13,1	360	188	86,6	29	13,4	217
Inspection générale des finances	204	93,2	15	6,8	219	65	87,8	9	12,2	74
<b>Total</b>	<b>762</b>	87,4	<b>110</b>	12,6	<b>872</b>	<b>414</b>	84,1	<b>78</b>	15,9	<b>492</b>

Source : La Fonction Publique de l'État : rapport annuel, mars 1997 - mars 1998.

Pour l'ensemble des trois premiers grands corps de l'Etat, Conseil d'Etat, Cour des Comptes et Inspection générale des Finances, on assiste globalement à une très légère progression du pourcentage de femmes qui passe de 12,6, au 1er juin 1997 à 12,7 au 1er juin 1998. Si l'on considère les effectifs en activité dans le corps, c'est à dire les fonctionnaires qui ne sont ni détachés ni en disponibilité, on enregistre une légère diminution entre ces dates : le taux passe de 15,9 à 15,3 %. Entre 1997 et 1998 cette proportion reste stable dans les trois corps.

Sur une période plus longue, toutefois, on constate que les effectifs féminins sont en sensible augmentation entre 1992 et 1997. Au Conseil d'Etat la proportion de femmes est passée de 11,4 % à 16,4 % ; à la Cour des Comptes, de 11,4 % à 13,1 % et à l'Inspection Générale des Finances, de 4,3 % à 6,8 %.

Les autres emplois de direction et d'inspection générale sont occupés par 521 femmes en 1998 contre 472 en 1997 (tableau 7) : leur part progresse de 13,4 % à 13,9 %. Dans les corps d'inspection générale, les femmes représentent 20,3 % des effectifs (sans l'inspection générale des Finances). Le taux est relativement homogène d'une administration à l'autre. Toutefois, l'Inspection générale des affaires sociales comporte 29,21 % de femmes et fait exception.

*Une situation qui reste diversifiée*

En 1998, la proportion de femmes, en hausse, dépasse 20 % parmi les chefs de service, directeurs-adjoints et sous-directeurs, ainsi que dans les inspections générales (hors inspection générale des finances) au sein desquelles on compte 131 femmes sur 646 membres en activité (tableau 7), soit 20,3 % en 1998 (contre 18,8 en 1997).

**Tableau 7 : Les emplois de direction et d'inspection générale (\*) par ministère au 1er juin 1998**

	Administration Centrale				Services Déconcentrés (1)				Inspections générales (2)				Total			
	H	F	T	%F	H	F	T	%F	H	F	T	%F	H	F	T	%F
Affaires étrangères	102	26	128	20,3	249	23	272	8,5	0	0	0	-	351	49	400	12,3
Agriculture	62	9	71	12,7	185	20	205	9,8	67	14	81	17,3	314	43	357	12,0
Anciens combattants	8	3	11	27,3	18	1	19	5,3	6	0	6	0,0	32	4	36	11,1
Coopération	13	0	13	0,0	27	4	31	12,9	0	0	0	-	40	4	44	9,1
Culture	17	3	20	15,0	24	4	28	14,3	18	17	65	26,2	89	24	113	21,2
Défense	38	5	43	11,6	0	0	0	-	0	0	0	-	38	5	43	11,6
Economie et Finances	102	16	118	13,6	429	24	453	5,3	7	0	7	0,0	538	40	578	6,9
Education et Recherche	46	22	68	32,4	324	36	360	10,0	213	43	256	16,8	583	101	684	14,8
Emploi et Solidarité	58	37	95	38,9	220	46	266	17,3	67	25	92	27,2	345	108	453	23,8
Equipement, Transports	123	18	141	12,8	269	13	282	4,6	38	10	48	20,8	430	41	471	8,7
Industrie	29	6	35	17,1	24	0	24	0,0	32	12	44	27,3	85	18	103	17,5
Intérieur	37	1	38	2,6	111	5	116	4,3	26	8	34	23,5	174	14	188	7,4
Justice	24	7	31	22,6	116	8	124	6,5	11	2	13	15,4	151	17	168	10,1
Outre-Mer	4	2	6	33,3	0	0	0	-	0	0	0	-	4	2	6	33,3
Premier ministre	19	7	26	26,9	0	0	0	-	0	0	0	-	19	7	26	26,9
<b>Tous ministères</b>	<b>682</b>	<b>162</b>	<b>844</b>	<b>19,2</b>	<b>1996</b>	<b>184</b>	<b>2180</b>	<b>8,4</b>	<b>515</b>	<b>131</b>	<b>646</b>	<b>20,3</b>	<b>9193</b>	<b>477</b>	<b>367</b>	<b>13,0</b>

**Source :** Enquête de la DGAFP auprès des directions de personnel (bureau des statistiques, des études et de l'évaluation)

(\*) Non compris grands corps de l'Etat, présidents de chambre régionale des comptes, tribunal administratif, cour administrative d'appel.

(1) Y compris les préfets, recteurs, ambassadeurs et TPG.

(2) Ne sont pas pris en compte les grands corps de l'Etat.

La situation globale évolue peu entre 1997 et 1998. Les emplois de direction d'administration centrale sont concentrés dans quatre ministères qui affichent 57 % des 844 postes : ceux en charge des affaires étrangères, de l'économie et des finances, de l'équipement, et de l'emploi et de la solidarité. Le taux de féminisation est important dans ce dernier ministère (38,9 % de femmes), en revanche il est de 0 % à la coopération, de 12,8 % à l'Equipment et de 2,6 % à l'Intérieur, ce qui aboutit à ce que globalement, sur l'ensemble des services ministériels, seulement 19,2 % des postes d'encadrement supérieur d'administration centrale sont occupés par des femmes.

### *Les services déconcentrés*

La place des femmes parmi les chefs de services déconcentrés (hors les catégories spécifiques des préfets, recteurs, trésoriers-payeurs-généraux, ambassadeurs et consuls) reste faible : 8,5 % en 1997, 9,2 % en 1998.

Sur l'ensemble des emplois de chefs de services déconcentrés (incluant préfets, recteurs, ambassadeurs, consuls et trésoriers-payeurs-généraux) 20 % relèvent de l'économie et des finances. Globalement, l'accès des femmes à ces emplois est plus faible que pour les précédents : elles occupent 8,4 % des postes, soit 1 poste sur 12. Le ministère de l'emploi et de la solidarité reste là encore le plus favorable aux femmes : 17,3 % (tableau 7).

L'examen de ces éléments statistiques montre que le mouvement de féminisation de l'encadrement supérieur est lent mais réel. Il faut le mettre en perspective avec le rajeunissement des cadres et avec les recrutements en cours de féminisation. Mais si le

recrutement global des fonctionnaires de cadre A montre que les femmes représentent ces dernières années environ 60 % des candidats admis aux concours et ont ainsi un taux de réussite un peu meilleur que celui de leurs collègues masculins, ce taux diffère selon le niveau de scolarité. En 1997, on comptait 50 % de femmes parmi les admis au concours des Instituts régionaux d'administration (IRA) et moins de 30 % au concours de l'Ecole nationale d'administration (ENA).

La proportion accrue de femmes dans les admis aux concours des IRA devrait se traduire par une féminisation croissante de l'encadrement dans l'avenir à la condition que la promotion interne des attachées s'effectue selon un rythme soutenu.

On trouvera en annexe des tableaux plus précis permettant de connaître les pourcentages de femmes dans les divers emplois de la fonction publique de l'Etat.

\* \* \*

\*

## *SECTION II : La fonction publique territoriale*

On ne dispose pas de statistiques complètes sexuées sur la fonction publique territoriale, mais on peut en évaluer la composition globale : 59,5 % des agents territoriaux sont des femmes (chiffres au 1er janvier 1993). Du fait de la dispersion des collectivités territoriales et des modalités de gestion, il n'a pas été matériellement possible, lors de l'élaboration de ce rapport, de reconstituer des statistiques précises.

### **Des femmes en grand nombre**

Selon une étude menée par la DGAEP pour la rédaction du rapport bisannuel adressé au Parlement en vertu de l'article 21 de la loi du 11 janvier 1984 (cité en annexe), « 56 % des agents communaux sont des femmes; elles sont plus particulièrement représentées dans les communes de petite taille démographique et encore plus dans les établissements publics communaux (88,4% dans les centres communaux d'action sociale, 88,2 % pour les caisses des écoles et 78 % dans les syndicats d'initiative).

Dans les départements, le taux de féminisation est de 79,7 % mais ce chiffre est largement dû à la présence des assistantes maternelles à domicile rémunérées par les Conseils Généraux. Les femmes sont moins présentes dans les groupements de collectivités territoriales (41,6 % dont 24 % dans les communautés urbaines), dans les offices d'HLM (47,4 %), dans les EPIC (39,3%) et dans les services départementaux d'incendie (7,6 %) ».

Comme dans la fonction publique de l'Etat, les femmes sont majoritaires parmi les non titulaires : 68 % des non titulaires mais seulement 53,4 % des titulaires<sup>3</sup>.

### **Une situation mal connue comportant des éléments de précarité**

On constate ainsi que les femmes se trouvent dans une situation d'emploi plus précaire que celle des hommes. En outre, elles apparaissent défavorisées au regard des emplois supérieurs pourvus à partir du cadre d'emploi des administrateurs territoriaux. En effet, dans ce cadre d'emploi on trouve une très large majorité d'hommes (82,6 %) pour 17,4 % de femmes<sup>4</sup>. Il est clair, au vu de ces données, que la carrière des femmes ne s'effectue pas de façon plus satisfaisante dans la fonction publique territoriale que dans la fonction publique de l'Etat. Toutefois en rechercher les causes s'avère encore plus difficile que pour la fonction publique de l'Etat, en raison du manque de données statistiques précises et de la dispersion géographique des emplois d'encadrement, objet principal du présent rapport.

#### **Proposition n° 1/ La nécessité de statistiques plus précises**

On est donc conduit à proposer ici une première mesure spécifiquement applicable aux collectivités territoriales, qui permettrait de surmonter cette insuffisance. Elle consiste à inscrire dans la loi une obligation pour les collectivités territoriales de produire périodiquement des statistiques sexuées. Il a été mis à leur charge, depuis la modification introduite en 1994 à l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984, l'obligation de présenter au moins tous les deux ans un bilan statistique au comité technique paritaire. Il faudrait ajouter que les statistiques doivent comporter un volet hommes et un volet femmes chaque fois que c'est pertinent et prévoir que ces statistiques sexuées doivent être communiquées au Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

Le modèle de rapport qui est annexé au décret du 25 avril 1997 pris pour l'application de ce texte devrait être modifié pour inclure cette nouvelle obligation statistique. On obtiendrait ainsi, dans ce domaine, la transparence indispensable, on le verra tout au long de ce rapport, pour lever les obstacles à la carrière des femmes.

\*

\*

\*

---

<sup>3</sup> O. Schrameck, *La Fonction Publique Territoriale*, Dalloz 1995

<sup>4</sup> source: Enquête statistique sur le cadre d'emplois des administrateurs réalisée par l'association des administrateurs territoriaux de France; 1998

### *SECTION III – La fonction publique hospitalière*

#### *Situation des personnels de direction des hôpitaux et des directeurs d'établissements sanitaires et sociaux*

Le corps des personnels de direction des hôpitaux, régis par le décret modifié du 19 février 1998, comporte au total 1006 femmes pour 3312 cadres de direction soit 30 % du corps. Le corps comporte trois classes.

La 4ème classe, mise en extinction depuis la parution du décret du 13 février 1996 portant création du corps des directeurs d'établissements sanitaires et sociaux, comporte encore au 1er novembre 1998, 137 personnes dont 55 femmes (40 %).

*Une situation en évolution favorable,*

**Tableau 7 : Corps des personnels de direction des hôpitaux**

	1ère classe			2ème classe			3ème classe		
	<b>Hom.</b>	<b>Fem.</b>	<b>Total</b>	<b>Hom.</b>	<b>Fem.</b>	<b>Total</b>	<b>Hom.</b>	<b>Fem.</b>	<b>Total</b>
<b>1985</b>	172	22 (11%)	194	566	97 (15 %)	663	1120	370 (25 %)	1490
<b>1998</b>	671	124 (16 %)	795	745	337	1082	890	545 (38 %)	1435

*source :direction des hôpitaux*

L'augmentation du nombre de directeurs s'est accompagné d'une forte féminisation du corps : depuis 1985, le nombre de femmes a doublé.

#### **mais la situation par classe et emploi appelle un regard moins optimiste**

Le nombre de femmes est plus important dans les emplois d'adjoint que dans les emplois de chef d'établissement et, à la tête des établissements hospitaliers les plus importants, les femmes restent peu nombreuses.

Parmi les personnels de 1ère classe, moins d'un directeur sur cinq est une femme (124 sur 795 soit 16 %). Parmi les directeurs généraux des CHR-CHU, il n'y a qu'une seule femme pour 29 postes et parmi les sous-directeurs des services centraux à l'Assistance Publique- Hôpitaux de Paris on ne trouve qu'une seule femme pour 14 directeurs en fonction. Globalement, 24 femmes sur 323, soit 7 % de l'effectif, sont chefs d'établissements de 1ère classe.

Sur 295 directeurs de service central (postes d'adjoint de 1ère classe dans les CHR et établissements de 1ère classe), on ne dénombre que 54 femmes soit 18 % de l'effectif. On fera une place à part, toutefois, à la situation très particulière des grandes administrations hospitalières de Paris, Lyon et Marseille, où le nombre de femmes est particulièrement élevé :

42 sur 105 directeurs de 1ère classe soit 40 % de l'effectif, la 2ème classe présentant les mêmes proportions.

On constate que pour la 2ème classe, un peu moins d'un directeur sur trois est une femme (337 sur 1082 soit 31 %). Ces effectifs se décomptent de la façon suivante :

- Chefs d'établissements de 2ème classe : 29 femmes sur 200 soit 15 % de l'effectif.
- Directeurs adjoints (postes d'adjoints dans les CHR et les établissements de 1ère et 2ème classe) 240 sur 759 soit 32 %.
- A Paris, Lyon et Marseille : 68 femmes sur 123 directeurs de 2ème classe soit 55 %.

Il faut noter ici que les nominations sur les postes de direction s'effectuent dans un cadre collégial fortement marqué par le corps politique local lui-même peu féminisé.

### **Des améliorations à attendre et surtout à accélérer**

C'est en troisième classe, grade de début de carrière, que le nombre de femmes est proportionnellement le plus important et notamment pendant la formation initiale à l'Ecole nationale de la santé publique (545 sur 1436 cadres de direction de 3ème classe : 80 femmes sur 335 soit 24 %), soit :

- Elèves directeurs de 3ème classe : 63 femmes pour 128 soit 49 % de l'effectif.
- Chefs d'établissements de 3ème classe : 80 femmes sur 335 soit 24 %.
- Attachés de direction (adjoints dans les CHR, à Paris, Lyon et Marseille ainsi que dans les établissements de 1ère, 2ème et 3ème classe) : 402 sur 973 soit 41 %.

Il faut y ajouter les directeurs stagiaires en formation à l'ENSP, 31 femmes sur 47 soit 66 %.

On voit que, compte tenu de l'arrivée de femmes plus nombreuses à l'entrée des métiers de direction dans la fonction publique hospitalière, le déroulement normal des carrières devrait aboutir à ce que la place des femmes dans les emplois supérieurs de ce secteur soit largement améliorée dans le futur par rapport à celui que l'on constate à l'heure actuelle. Comme pour la fonction publique de l'Etat, on peut attendre du mouvement de rajeunissement des cadres, une meilleure représentation des femmes dans les emplois supérieurs. Cela ne signifie pas pour autant qu'il faille laisser le temps faire son œuvre sans tenter d'en accélérer l'évolution. Les mesures qui seront proposées dans la suite du rapport valent donc pour la fonction publique hospitalière, dans la mesure où il s'agit de rattraper des retards encore notables. Il reste que, comme le montre l'évolution retracée ci-dessus, les femmes se trouvent d'ores et déjà, ici et dans les autres fonctions publiques, à une nouvelle étape de leur histoire de fonctionnaires.

## **LES RACINES HISTORIQUES DE LA SITUATION ACTUELLE**

La féminisation de la fonction publique s'est trouvée freinée par diverses réticences au cours de l'histoire<sup>5</sup> de ce processus. On verra plus clairement à quel point l'évolution des mentalités sur ces questions est déterminante, en se replaçant, tout d'abord, au début du siècle dernier lorsque les femmes ont commencé à revendiquer une place dans le monde du travail. L'instruction féminine dans l'enseignement secondaire avait été déjà acquise. Dans les années 1880, M. Camille SEE, ministre de l'instruction publique créait les lycées de filles tout en affirmant de façon très paradoxale qu'il n'avait pas besoin d'avoir des « avocats femelles » pas plus que des « docteurs femelles ». Leur utilité au service de l'Etat est mise en doute, car elles n'ont pas accompli d'obligations militaires. Le pouvoir de séduction dont elles sont créditées est regardé comme de nature à perturber le bon déroulement du service. Enfin, l'Etat marque une profonde réticence à les employer dès lors qu'il considère qu'ils les détournent ainsi de leur vocation naturelle de maîtresse de maison.

Cependant, il était par trop contradictoire de développer l'enseignement sans offrir de débouchés dans l'administration aussi les femmes ont-elles d'abord fait l'objet de recrutement à but quasiment caritatif ; plus tard, si une place leur a été faite, ce fut pour remplacer les hommes, temporairement, en période de guerre.

La trace de ce passé d'exclusion n'a pas entièrement disparu : elle se retrouve en ce que, si les femmes ont acquis le droit d'être agents de l'Etat, on les y cantonne encore volontiers dans les postes d'exécution, où on leur reconnaît sans réticence des qualités de type féminin. Mais on leur donne encore parcimonieusement accès au statut de haut responsable, et à la condition expresse qu'elles s'alignent sur les comportements des hommes. Aussi la place faite actuellement aux femmes dans l'administration se comprend-elle d'autant mieux que l'on se remémore à travers quelles évolutions elle a été acquise.

\*

\*

\*

A l'exception de la nomination d'une femme inspectrice générale de 2ème classe des établissements de bienfaisance par Ledru-Rollin en 1848, ce n'est qu'à partir des années 1865-1870 que des femmes commencent à être présentes dans des administrations.

### **Une entrée difficile**

Avec le développement de l'enseignement secondaire féminin, l'introduction de la dactylographie dans les ministères dès 1887 et la crise du recrutement des fonctionnaires dans les années 1905, l'administration s'est vue peu à peu contrainte de s'ouvrir aux femmes. Ainsi est organisé, dès 1901, un concours de dactylographie. Les dactylos remplacent peu à peu les agents qui recopiaient manuellement les documents administratifs -les expéditionnaires- ; il

---

<sup>5</sup> *La révolution féminine des bureaux (1900-1940)* par Guy Thuillier, La revue administrative n° 210-1982 ;  
La revue administrative, n° 211- 1983  
Voir aussi *la Femme dans la fonction publique* par Mme Eliane Ayoub - Droit social n° 3 mars 1971

est reconnu que « deux dactylographes font le travail de trois expéditionnaires ». La reconnaissance de ces performances professionnelles ne suffisent pas, cependant, à leur éviter d'être sous-estimées par rapport à leurs collègues : elles ont un salaire plus faible que celui des hommes alors qu'elles effectuent les mêmes tâches et un statut précaire, puisqu'elles sont employées à la journée, peuvent être licenciées du jour au lendemain, n'ont pas droit à la retraite. Leur emploi sert avant tout à réaliser des économies de main d'œuvre.

Par ailleurs, le recrutement est loin d'être neutre : la tendance corporatiste et la cooptation prédominent. Par exemple, à l'administration centrale des colonies, les sténodactylographes « sont choisies de préférence parmi les veuves et orphelines célibataires de fonctionnaires ou agents relevant de l'administration des Colonies, la nomination d'autres postulantes ne paraît s'effectuer qu'à défaut de candidates de cette catégorie »<sup>6</sup>. Au ministère du Commerce bien que le recrutement se fasse par concours, un classement spécial existe en faveur des candidates ayant des liens familiaux avec des agents, en activité ou retraite, de l'administration centrale du Commerce et de l'Industrie comptant au moins dix ans de service.

Si les qualités de minutie, de promptitude, de dextérité, d'adaptation sont attribuées aux femmes, par contre, on ne leur reconnaît pas de qualités d'initiative, de raisonnement et de jugement, ce qui leur ferme les emplois de direction. On évoque même un stéréotype de la femme fonctionnaire, au bénéfice duquel les affinités entre le travail de bureau et la vie de famille sont soulignées...

### **Une utilisation opportuniste des femmes**

Dans les années 1920, on assiste à l'arrivée massive des femmes dans les bureaux (pendant et après la guerre). Ce mouvement s'est accru en raison de la crise du recrutement liée au manque d'hommes, du développement d'un niveau de formation de plus en plus élevé et de la diffusion d'idées de plus en plus favorables aux femmes.

Ceci a entraîné trois conséquences. En premier lieu, dès 1919, des femmes commencent à accéder à certains « grades supérieurs » comme, à l'époque, celui de « rédacteur », au ministère du Commerce et au ministère de la Guerre où, toutefois, cette mesure revêt un caractère provisoire. (Certaines deviendront cinq ans plus tard sous-chefs de bureau et en 1933 on remarque une femme chef de bureau à l'Agriculture). En deuxième lieu, le nombre des femmes exerçant les fonctions de secrétaire tend à augmenter dans les cabinets ministériels. En dernier lieu, des revendications d'égalité commencent à se manifester, les femmes fonctionnaires souhaitant être traitées de la même façon que leurs homologues masculins.

Cependant, certains domaines continuent à leur demeurer fermés comme la magistrature (alors que des femmes peuvent exercer la profession d'avocat) ou s'entrouvrent au prix de paradoxes vexatoires pour les intéressées : par exemple, en 1930, une lauréate du concours pour l'admission aux carrières diplomatiques et consulaires du ministère des Affaires Etrangères était en droit de douter de son succès puisqu'elle « ne pouvait représenter publiquement son pays, était incomptétente pour exercer les fonctions d'officier d'Etat-civil, devait rester à Paris... »<sup>7</sup>. On trouvera en annexe une reproduction *in extenso* d'une note de 1925, relative au caractère « néfaste » de la nomination d'une femme à des fonctions de direction dont on ne citera ici que quelques brefs extraits : « la femme aurait à exercer une

<sup>6</sup> *La révolution féminine des bureaux (1900-1940)*, par Guy Thuillier, *La Revue administrative*, n° 210  
<sup>7</sup> ibid

autorité sur des collaborateurs... ayant fait la guerre ou tout au moins des périodes de service militaire et qu'humilieraient profondément une telle subordination. »... « D'autre part, la femme, être nerveux et impulsif de tempérament, serait-elle bien qualifiée pour prendre une décision administrative? »... « ...initiative et assurance, qualités qui n'appartiennent généralement pas à la femme » etc...

### **Une politique du personnel qui laisse les femmes à l'écart**

Enfin, en ce qui concerne l'accès à la haute fonction publique, un précédent projet d'Ecole Nationale d'Administration élaboré en 1936-1937, exclut les femmes. Le rapport de la commission Cavalier (1936) n'envisage pas de prévoir pour les femmes, un régime spécial qui serait l'équivalent des cours de préparation militaire auxquels sont soumis les hommes. A fortiori il n'est pas plus question d'imposer aux femmes de s'engager à servir l'Etat pour une longue durée tant il est ancré dans les mentalités que leur destin est d'être mère et, uniquement et avant tout, mère.

En effet, à cette époque, bien que les facultés intellectuelles des femmes soient reconnues, ainsi que leurs facilités à rédiger ou à assimiler la réglementation, il leur est reproché de manquer de méthode, de constance, ainsi que de sens du service en raison de leur tendance à privilégier leur vie personnelle et à se désintéresser des affaires publiques.

La loi du 10 octobre 1940 frappe les femmes mariées d'une incapacité générale d'accès à la fonction publique. Toutefois, sa rigueur de principe a cédé partiellement devant les contingences économiques liées aux conditions de la défaite et notamment au STO. La loi fut peu appliquée et remplacée par l'article 36 du statut général des fonctionnaires de septembre 1941. Il dispose en effet : « Les femmes ont accès aux emplois publics dans la mesure où leur présence dans l'administration est justifiée par l'intérêt du service. Des lois particulières et les règlements propres à chaque administration fixent les limites dans lesquelles cet accès est autorisé ». A cela s'ajoute la rédaction de l'article 216 du code civil issue de la loi du 18 février 1938, suivant laquelle la femme mariée ne peut exercer d'activité professionnelle sans l'autorisation de son époux et qui est applicable aux femmes fonctionnaires.

Dans ce même esprit, la jurisprudence du Conseil d'Etat permet de se remémorer la situation d'une employée de la ville de Strasbourg, en 1948, qui se voyait titularisée puis « réauxiliarisée » en fonction de ses célibat, veuvage et mariage successifs en vertu d'une interprétation illégale des statuts par la municipalité qui subordonnait (de façon monastique !) la titularisation de ses employées à leur célibat. Le Conseil d'Etat a sanctionné cette décision.

### *Une première avancée jurisprudentielle*

Dès 1921, le Conseil d'Etat commence à reconnaître l'égale aptitude des femmes à accéder à la fonction publique. Il a jugé illégal et infondé l'argument tiré de ce que les femmes ne pouvaient être fonctionnaires dès lors qu'elles n'avaient pas été soumises aux obligations militaires (18 février 1921, Mabut puis 23 décembre 1931, Strat) alors qu'un arrêt du 26 juillet 1912, Melle Luisont, avait admis cet argument.

En 1936, le Conseil d'Etat pose comme un principe que les femmes et les hommes ont un égal accès à la fonction publique sous réserve de « raisons de service » pouvant y déroger (3 juillet 1936, Melle Bobard, recueil Lebon page 721.).

## **Un changement de cap définitif en 1945**

Ce n'est qu'en 1945-1946 que les femmes vont avoir libre accès à l'administration : la loi du 19 octobre 1946 reprend le principe constitutionnel de l'égalité des sexes (art.7) sous réserve des dispositions spéciales qui y sont insérées. Le statut, qui prévoit l'égal accès des femmes et des hommes, ne prévoit pas de dispositions dérogatoire : le Conseil d'Etat n'a pas déduit qu'en leur absence, toute discrimination était exclue, toutefois il a très strictement encadré les régimes dérogatoires en ne les admettant que si les statuts particuliers le prévoyaient et que si les « conditions d'exercice des fonctions » le justifiait.

L'Ecole nationale d'administration est alors ouverte aux femmes... non sans difficultés ! Michel Debré le raconte dans ses mémoires :

« ...Dernière difficulté que je dois résoudre : l'ouverture de l'Ecole aux jeunes filles et aux « jeunes femmes. Lorsque, dans la grande salle de Matignon, j'annonce mon projet aux « directeurs de personnels, secrétaires généraux de ministères et chefs de service des grands « corps, un grand silence s'établit. La petite minorité favorable observe la majorité hostile... « Brièvement, je présente un « exposé des motifs » où la détermination s'allie à la prudence : « A quoi bon ouvrir les universités aux jeunes filles si on leur refuse tout débouché ? Est-il « raisonnable, une fois admise la qualité de nombre d'entre elles, de ne leur offrir que des « emplois de second ordre ! En quoi le travail des administrations centrales, du Conseil d'Etat, « de la Cour des Comptes, est-il incompatible avec l'état de jeune fille, de femme mariée, de « mère de famille ?

« Pourquoi certaines inspections, voire certains emplois de responsabilité ne pourraient-ils pas « leur être confiés ? L'Ecole doit donc leur être ouverte. Et, avec l'accès à l'Ecole, l'accès à « tout emploi de début inscrit parmi les débouchés des emplois de sortie. Ensuite à chaque « ministre, à chaque ministère d'agir pour le mieux en fonction des caractères de service et du « bien public. Assuré que je suis que le temps établira la justesse de mes pronostics, je termine « par une proposition plus politique qui est un hommage au rôle des femmes dans le combat « contre l'occupant. Mise aux voix, ma proposition aurait certainement été écartée mais « concertation ne signifie pas délibération, encore moins décision. La voie est ouverte. Les « moeurs suivront. Pas tout de suite, mais ce barrage juridique est levé ».

Il avait raison : dans les années 50, les femmes représentaient moins de 5 % des candidats et 2 à 3 % de reçues aux concours. En 1962, 40 femmes se présentent, elles sont 45 en 1963, 52 en 1967. Il faut attendre les années 70 – 80 pour que les femmes atteignent 20 % des candidats, le pourcentage des reçues avoisinant les 12 %. L'actuel directeur de l'ENA, M. Le Bris, situe le tournant au milieu des années 70, l'Inspection des Finances et la carrière préfectorale s'ouvrant enfin aux femmes (1974 : nomination de la première femme préfet, l'année suivante première femme à l'Inspection des Finances).

Quant au principe général de non discrimination, il est inscrit dans la loi depuis le 10 juillet 1975. La loi du 13 juillet 1983 prévoit que la liste des corps où les dérogations sont admises est fixée par décret. Cette liste est désormais fort réduite : il n'y reste plus que les corps des attachés des maisons d'éducation de la Légion d'Honneur et celui des surveillants des services extérieurs de l'administration pénitentiaire. Ainsi, le corps des instituteurs a disparu de la liste en 1987, celui des professeurs d'éducation physique en 1988, les personnels de direction et personnels techniques de l'administration pénitentiaire en 1989, enfin les corps des

fonctionnaires des services actifs de la police nationale (commissaires, commandants et officiers de paix, inspecteurs, enquêteurs, gradés et gardiens de la paix)<sup>8</sup>.

Les verrous institutionnels ayant été ainsi débloqués, on est tenté de penser que les femmes voient désormais toutes les possibilités ouvertes devant elles. Cependant, le poids des traditions administratives et des mentalités reste assez fort pour que l'on puisse évoquer cet invisible plafond qui arrête leur carrière à un certain niveau. Dès 1956, dans un article intitulé « La femme et la fonction publique<sup>9</sup> » M.A. Brimo souhaitait « rendre visible l'invisible ». Il préconisait une enquête portant notamment sur les points suivants :

- Quelle est la répartition des femmes fonctionnaires par ministère et par administration centrale ou locale ?
- Quelle est la proportion des femmes aux différents stades de la hiérarchie administratives ?
- Quels sont les emplois les plus recherchés par les femmes ?
- Quels sont les emplois où elles trouvent le mieux à développer leurs aptitudes naturelles ?
- Quel est l'absentéisme par âge et par service chez les femmes fonctionnaires ?
- Quel est le pourcentage des femmes qui abandonnent la fonction publique avant la retraite ou le décès ?
- Quelle est l'origine sociale des femmes fonctionnaires ?
- Quel est leur rôle dans le syndicalisme administratif ?

Et il ajoutait « Une enquête statistique bien conduite par des organismes disposant de moyens importants comme l'INSEE et la direction de la fonction publique nous permettrait d'enrichir nos connaissances sur ce vaste problème et l'administration pourrait en tirer un certain nombre de leçons pour l'orientation professionnelle, la politique de la fonction publique et la politique sociale en général ».

On voit que la question est posée depuis 43 ans.

Cependant, il ne s'agit nullement d'une caractéristique purement française puisque nos voisins européens ont constaté les mêmes difficultés.

\*

\*

\*

---

<sup>8</sup> Professeur Chapus, Droit administratif général - Montchrestien - 1997)

<sup>9</sup> AJDA n° 1 - 1956

## **LES POLITIQUES DES PAYS EUROPEENS**

### **Un certain retard sur nos voisins européens**

La France ne s'est pas donné de politique globale pour l'égalité dans la fonction publique alors que d'autres pays européens qui connaissent un problème similaire ont pris des mesures pour assurer, dans les fonctions d'encadrement supérieur, une représentation identique d'hommes et de femmes de même niveau de qualification.

La conférence sur la promotion des femmes dans la fonction publique des Etats membres qui s'est tenue à Vienne les 12 et 13 octobre 1998 a permis de faire le point sur les politiques suivies en la matière par les Pays Bas, l'Italie, la Suède, le Land de Brême, l'Allemagne, l'Autriche et la Commission Européenne. Les mesures prises se regroupent sous différents axes : transparence statistique, institutionnalisation de viviers de candidatures féminines, gestion des carrières des femmes, mesures préférentielles pour le recrutement et la promotion, mesures de lutte contre les discriminations, application du « mainstreaming » dans les politiques publiques, évaluation de l'impact des politiques publiques sur l'égalité des chances.

#### *la transparence*

En Suède, en Italie, en Belgique, des mesures ont été prises pour assurer la transparence par un outil statistique rendant compte de la proportion de femmes à chaque niveau d'emploi.

#### *les viviers et la gestion des carrières*

Aux Pays Bas, un vivier de femmes pouvant postuler à des postes de directeurs a été créé sur internet. En Suède, une circulaire du premier ministre demande aux ministères d'envoyer préalablement toute proposition de nomination au ministère de la parité afin d'obtenir son approbation avant la décision du Conseil des ministres. En Allemagne, le Land de Brême a créé des postes de déléguées à la condition des femmes pour aider à mettre en place des plans de promotion. A la Commission Européenne, un système de réseau de femmes s'est aussi mis en place pour mieux faire circuler l'information sur les postes vacants et promouvoir des candidatures féminines.

#### *les mesures préférentielles de recrutement*

Les systèmes de recrutement des fonctionnaires ne sont pas tous de même nature et ne font pas comme en France du concours anonyme le principal mode de recrutement. En outre, les recrutements sont généralement plus décentralisés qu'en France. Les mesures préférentielles de type « quotas de recrutement » adoptées dans ces systèmes ne sont sans doute pas très adaptées à notre système juridique fondé sur l'universalisme républicain. En outre, elles ne semblent pas devoir recueillir un accueil favorable de la part des femmes intéressées. Mais nos voisins n'ont pas tous la même conception de leur fonction publique ou la même vision universaliste et certains ont pris des mesures assez radicales en la matière.

Les Pays Bas se sont dotés d'une politique d'emploi où le recrutement s'opère par petites annonces de façon décentralisée, relevant plus des responsables sur le terrain que de l'Etat central et des mesures préférentielles en faveur des femmes sont au centre de la politique pour l'égalité des sexes. La loi pose le principe de l'égalité en droit et en fait ce qui permet, lorsque un secteur professionnel présente une sous-représentation des agents de l'un ou l'autre sexe,

de donner, à compétence égale, la préférence à celui des postulants appartenant au sexe sous représenté par rapport à la proportion d'hommes et de femmes sur le marché du travail au même niveau de qualification. Les appels de candidature peuvent dans ce cas insister sur l'intérêt que présentent des candidatures de femmes lorsqu'il s'agit de rétablir l'équilibre en leur faveur. La loi pousse encore plus loin l'application du système en autorisant à donner préférence à une femme si ses compétences sont suffisantes pour postuler, même si les candidats masculins ont des compétences plus élevées.

En Italie, l'Etat central a « privatisé » le statut de ses agents et en a décentralisé le recrutement et la gestion par des conventions collectives décentralisées. Si les administrations italiennes comportent 44,3% de femmes, les femmes cadres ne sont que 20% et les femmes cadres de haut niveau 6,7 %. Une loi votée en 1991 introduisait bien un dispositif de lutte contre les discrimination mais elle n'a pas été appliquée efficacement. Actuellement on applique une circulaire du président du conseil de 1997, M. Prodi, qui pose le principe de l'intégration volontariste des femmes : il s'agit notamment de faire en sorte que les femmes soient en charge de décisions importantes.

En Suède, la Constitution pose le principe d'un recrutement sur des critères objectifs. Le Gouvernement a défini ces critères dans un décret. Il définit des compétences et mérites personnels des candidats mais le texte prend en compte la parité entre les hommes et les femmes au sein de l'organisme concerné.

Le Land de Brême a recouru aux quotas au niveau du recrutement : en cas de recrutement dans un secteur où les femmes sont sous-représentées, il faut à compétences égales entre un homme et une femme donner la préférence à la candidature de celle-ci . Le recours aux quotas s'étend à la formation : 50 % des actions de formation doivent être réservées à des femmes.

### *Les plans d'objectifs*

On trouve également des formules plus nuancées, moins éloignées de nos modes de réflexion et de nos valeurs républicaines, qui se déclinent sous la forme de « plans d'objectifs ». Ces méthodes visent à rétablir progressivement une représentation équilibrée des deux sexes dans les domaines d'activité de l'Etat où cela s'avère nécessaire. Dans les secteurs où il y a un déséquilibre entre les agents des deux sexes (la connaissance statistique trouve là une de ses applications), le pourcentage d'hommes et de femmes à atteindre in fine et les pourcentages intermédiaires à atteindre par paliers successifs selon des périodicités variables (2, 3 ou 5 ans) sont établis. Le Land de Brême y recourt de façon subsidiaire ainsi que les Pays bas. La Suède, la Belgique la Commission européenne et l'Autriche y recourent à titre principal.

### *Mesures de suivi et d'observation.*

Parmi les mesures de lutte contre les discriminations sexistes, on note, en Italie, le déplacement de la charge de la preuve qui repose désormais sur l'employeur en cas de plainte d'une femme fonctionnaire pour une telle discrimination.

Des modes spécifiques de représentation des femmes ont parfois été créés. En Autriche, on procède à l'élection de « femmes de contact » sur les lieux de travail, au niveau régional et communal. Celles-ci sont chargées de vérifier l'application des textes et des plans de promotion. Elles ont le même statut que les représentants du personnel. En Suède, un

médiateur de la parité est chargé de veiller au respect des dispositions législatives en matière d'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que de dispenser des conseils et des consultations aux employeurs pour la mise en place de leurs plans de promotion.

Les nominations aux postes de responsabilité font l'objet d'une attention particulière : dans certains cas elles sont prises en collaboration avec la ministre de l'égalité des chances (Italie), dans d'autres elles sont soumises au ministre chargé de la parité (Suède) ou suivies de façon plus générale par des femmes élues ou désignées (Autriche, Suède). Ainsi de nombreux pays européens adoptent une politique de modernisation de la gestion des ressources humaines intégrant une politique volontariste d'intégration des femmes.

#### Etudes d'impact

Dans tous les pays cités ci-dessus, l'obligation, lors de leur élaboration comme au cours de leur application, de veiller à l'impact spécifique que pourrait avoir chaque mesure d'exécution des différentes politiques sur les femmes, est instaurée.

\*

\*

\*

Votre rapporteur, lorsqu'elle a identifié des obstacles restant à lever en France, s'est largement inspirée des pratiques de ces pays, chaque fois qu'elles lui sont apparues susceptibles d'être adaptées sans porter atteinte aux principes qui font le meilleur de la tradition de notre fonction publique et de nos administrations.

## CHAPITRE 2

### LES MODES DE SELECTION

En lui même, le principe du concours écrit et anonyme, qui constitue le mode de recrutement essentiel de la fonction publique, n'est pas défavorable aux femmes. Pris globalement, les statistiques le démontrent, il permet aux femmes d'y obtenir d'excellents résultats. C'est au niveau des concours d'accès aux corps de catégorie A+ que les résultats leur deviennent défavorables. Faut-il pour autant instituer, à ce niveau, des quotas ? Ce n'est pas le choix qui sera proposé ici. L'institution de quotas poserait des problèmes tant juridiques que d'opportunité et il sera plus utile, quant aux principes et quant au résultat, de s'interroger sur la pertinence des critères qui fondent la sélection et prévalent dans ces concours comme dans le classement en cours de formation dans les écoles.

En revanche, pour les autres formes de recrutement, de même que pour les promotions au choix et les cooptations, qui laissent place à des choix plus volontaristes, des méthodes plus directes de rééquilibrage pourront être envisagées, on le verra par la suite.

SECTION 1 : Les résultats des femmes aux concours supérieurs de la fonction publique contrastent avec ceux qu'elles obtiennent en fin de secondaire et à l'université.

#### **Les meilleurs résultats des filles au bac**

Les comparaisons qui ont pu être réalisées sur les années 1995 et 1997 confirment l'idée souvent avancée que les femmes ont, dans de nombreuses matières, des résultats supérieurs à ceux des hommes (tableau 8). Elles montrent que les jeunes filles sont plus nombreuses à obtenir le baccalauréat d'enseignement général.

**Tableau 8 : Pourcentage de réussite au Baccalauréat d'enseignement général**

	1995		1995		1997		1997	
	Enseignement public		Enseignement privé sous contrat		Enseignement public		Enseignement privé sous contrat	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Séries sciences éco et sociales	69,2	74	81,1	83,3	72,8	77,7	84	85,3
Séries littéraires	71,1	72,4	76,1	78,4	76,2	78,4	79,8	82,8
Séries scientifiques	76	75,1	83,5	76,55	75	79,5	80	83,7

source : éducation nationale

A considérer les mentions, on note qu'elles en ont obtenu plus que les garçons en 1995 sensiblement autant pour l'année 1997.

**Tableau 9 : Pourcentage de réussite au Baccalauréat d'enseignement général avec mentions**

	1995			1995			1997			1997		
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes		
	AB	B	TB	AB	B	TB	AB	B	TB	AB	B	TB
Séries sciences éco et sociales	16,23	2,77	0,49	17,26	3,77	0,6	18,3	4,1	0,5	17,3	3,5	0,5
Séries littéraires	17,02	4,80	0,80	17,9	5,04	0,8	19,4	5,4	0,8	18,8	5,3	0,7
Séries scientifiques	26,87	11,7	3,02	27,95	13,5	3,92	23,9	9,9	2,3	23,5	9,3	2,1

source : éducation nationale

#### *De très bonnes performances universitaires*

En ce qui concerne les résultats universitaires des femmes<sup>10</sup>, on peut remarquer qu'elles se défendent plus qu'honorablement dans des cursus de haut niveau (Bac +5 ans d'études minimum), notamment dans les filières dont les centres d'intérêts sont communs avec les matières des concours de la fonction publique. A titre d'exemple, en 1996, environ 75 % des diplômés ayant obtenu un DEA (Diplôme d'Etudes Approfondies) en droit social, droit pénal et sciences criminelles ou encore en droit communautaire sont des femmes (respectivement 76,68 %, 75 % et 73,07 %). Il en est de même dans des filières à vocation plus professionnelle de type DESS (Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées) où en administration économique et sociale, elles sont 83,33 % des diplômés du DESS « entreprises et collectivités locales dans l'Europe communautaire » ou encore, dans les diplômes juridiques « administration et gestion de l'emploi » (84,61 %), « administration et gestion des collectivités locales (84,21 %), en « droit de la santé » (73,33 %) ou en « administration publique » (62,96 %).

Quant aux doctorats de droit-sciences politiques, on note qu'en droit public, les femmes représentent 57,77 % des diplômés. En sciences économiques-gestion une certaine parité se retrouve entre les résultats des hommes et des femmes. C'est le cas notamment en « économie appliquée et en économie et finances internationales », ou encore en « démographie économique », « méthodes d'analyse des systèmes de santé » ou « mondialisation, production et économie historique ».

Dans le domaine scientifique et dans celui des sciences de la nature et de la vie, le nombre d'options possibles, rassemblant des effectifs éclatés et plus réduits, autorisent plus difficilement une vision globale du ratio diplômés hommes/diplômées femmes. On peut noter toutefois dans certains doctorats en sciences de la vie, tels que « pharmacologie et toxicologie moléculaire », « biologie cellulaire et microbiologie », « structure et fonctionnement des systèmes » et « microbiologie », respectivement 72,22 %, 70,27 %, 62,96 %, 60,52 % de femmes parmi les diplômés. De même, pour les sciences et structures de la matière on trouve 54,15 % de femmes parmi les diplômés en « chimie » et 53,06 % en « chimie-physique ».

#### **D'excellents résultats dans l'ensemble des concours...**

Le 6ème rapport au Parlement sur l'évolution de la féminisation de la fonction publique (1997) relève que les résultats globaux que les femmes obtiennent aux concours de la fonction publique sont excellents et note que «sur un plan général, les femmes représentent 57% des présents et 55 % des admis aux concours externes. Elles sont plus nombreuses que les hommes à être reçues aux concours des catégories A et B où elles constituent respectivement 63 et 55% des lauréats.

<sup>10</sup> Les chiffres cités n'englobent pas les résultats des étudiants étrangers qui ne sont pas nécessaires sur ce sujet

Elles sont en revanche sous-représentées dans ceux des concours de catégorie C qui ouvrent l'accès à des corps techniques (concours d'ouvriers notamment), où elles ne constituent que 30% des lauréats. ». Le tableau ci-dessous donne une idée de la progression qui est constante (pour l'ensemble des concours 1996, on trouvera en annexe une répartition des postes, inscrits, candidats présents et admis, par catégorie hiérarchique et par sexe)

L'examen des statistiques retracant les résultats des candidates aux IRA entre 1990 et 1996 montrent que les femmes sont majoritaires pendant trois années puis sensiblement à parité avec les candidats (tableau 10). L'année 1995 montre des résultats supérieurs à la moyenne au troisième concours mais accuse une baisse sur le plan général.

*Tableau 10 : instituts régionaux d'administration ; pourcentage de femmes admises*

Années	Concours externe		Concours interne		Troisième concours <sup>(1)</sup>		Total	
	Candidats admis	% de femmes	Candidats admis	% de femmes	Candidats admis	% de femmes	Candidats admis	% de femmes
1990	405	51	267	50			672	51
1991	298	60	273	49			571	55
1992	311	51	311	51			622	51
1993	239	49	238	47	25	16	502	47
1994	250	50	126	49	20	25	396	48
1995	311	44	166	42	26	31	503	43
1996	277	53	149	46	23	52	449	50

**Source :** La Fonction Publique de l'État : rapport annuel, mars 1997 - mars 1998.

(1) Concours créé par la loi du 27 juillet 1991, réservé aux candidats justifiant d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale.

### Des résultats moins satisfaisants pour le recrutement dans les corps de catégorie « A+ »

Ces bons résultats ne se retrouvent pas à l'entrée des corps de catégorie A+ (ENA et grandes écoles qui préparent aux emplois supérieurs dans les grands corps techniques). En 1997, on ne comptait que 30% de femmes admises à l'ENA alors que le pourcentage de candidates inscrites est de 39,43 % et celui des présentes 38,7 %. Les résultats aux trois concours montrent de nettes disparités : le concours externe recrute 25% de femmes, le concours interne 34% et le troisième concours 33%. Le tableau 12 donne les pourcentages de femmes admises par an. On constate une légère progression au cours des années 90. Les femmes admises sont plus nombreuses en 1996, 37,25 % et en 1997, 38 %. Les années 1991 (15,55%), 1992 (18,75%) et 1994 (20,40%) leur ont été moins favorables. Le taux moyen des autres années varie autour de 24,25%.

*Tableau 11 : Évolution du nombre d'admis, du pourcentage de femmes admises et de l'âge moyen, aux concours d'entrée à l'École nationale d'administration*

	Concours externe			Concours interne			Troisième concours			<b>Total des admis</b>
	Admis	% de femmes	Âge moyen	Admis	% de femmes	Âge moyen	Admis	% de femmes	Âge moyen	
1991	45	<b>16</b>	22	45	<b>31</b>	30	10	<b>10</b>	35	<b>100</b>
1992	48	<b>19</b>	22	48	<b>25</b>	31	10	<b>30</b>	37	<b>106</b>
1993	49	<b>24</b>	22	49	<b>24</b>	33	8	<b>50</b>	35	<b>106</b>
1994	49	<b>20</b>	23	46	<b>30</b>	33	9	<b>44</b>	35	<b>104</b>
1995	47	<b>25</b>	23	47	<b>25</b>	34	10	<b>10</b>	36	<b>104</b>
1996	51	<b>20</b>	23	40	<b>27</b>	35	9	<b>33</b>	40	<b>100</b>
1997	51	<b>25</b>	24	41	<b>34</b>	34	9	<b>33</b>	36	<b>101</b>

Source : La Fonction Publique de l'État : rapport annuel, mars 1997 - mars 1998

Le taux de réussite à un concours se mesure par le rapport entre le nombre d'admis et le nombre de présents aux épreuves. Pour l'entrée à l'ENA le taux est déséquilibré entre les hommes et les femmes : le tableau suivant (tableau 12) montre que les candidates sont, dans l'ensemble, sélectionnées plus sévèrement que les candidats.

*Tableau 12 : Taux de réussite au concours externe de l'Ecole nationale d'administration*

	Présents (es)		Admissibles		Reçus (es)	
	Nombre	Taux de présence	Nombre	Taux de réussite	Nombre	Taux de réussite
1990						
Candidates	146	57,48 %	27	<b>18,49 %</b>	12	<b>44,44 %</b>
Candidats	365	63,47 %	81	<b>22,19 %</b>	37	<b>45,67 %</b>
<b>Total</b>	<b>511</b>		<b>108</b>		<b>49</b>	
1991						
Candidates	151	58,30 %	24	<b>15,89 %</b>	7	<b>29,16 %</b>
Candidats	394	61,85 %	73	<b>18,52 %</b>	38	<b>52,05 %</b>
<b>Total</b>	<b>545</b>		<b>97</b>		<b>45</b>	
1992						
Candidates	158	59,62 %	22	<b>13,92 %</b>	9	<b>40,90 %</b>
Candidats	372	66,19 %	74	<b>19,89 %</b>	39	<b>52,70 %</b>
<b>Total</b>	<b>530</b>		<b>96</b>		<b>48</b>	
1993						
Candidates	185	52,55 %	30	<b>16,21 %</b>	12	<b>40,00 %</b>
Candidats	411	59,73 %	71	<b>17,27 %</b>	37	<b>52,11 %</b>
<b>Total</b>	<b>596</b>		<b>101</b>		<b>49</b>	
1994						
Candidates	228	55,07 %	27	<b>11,84 %</b>	10	<b>37,03 %</b>
Candidats	450	58,06 %	73	<b>16,22 %</b>	39	<b>53,42 %</b>
<b>Total</b>	<b>678</b>		<b>100</b>		<b>49</b>	
1995						
Candidates	264	48,79 %	30	<b>11,36 %</b>	12	<b>40,00 %</b>
Candidats	447	53,66 %	68	<b>15,21 %</b>	35	<b>51,47 %</b>
<b>Total</b>	<b>711</b>		<b>98</b>		<b>47</b>	
1996						
Candidates	275	49,72 %	39	<b>14,18 %</b>	19	<b>48,71 %</b>
Candidats	446	55,95 %	62	<b>13,90 %</b>	32	<b>51,61 %</b>
<b>Total</b>	<b>721</b>		<b>101</b>		<b>51</b>	
1997						
Candidates	272	52,81 %	32	<b>11,76 %</b>	19	<b>59,37 %</b>
Candidats	435	54,99 %	70	<b>16,09 %</b>	31	<b>44,28 %</b>
<b>Total</b>	<b>707</b>		<b>102</b>		<b>50</b>	

<sup>1</sup> Source : Ecole Nationale d'Administration

La tendance se retrouve aussi bien pour les épreuves d'admissibilité que pour les épreuves orales. Un tableau figurant en annexe et récapitulant le classement de fin d'études démontre que les disparités persistent entre les femmes et les hommes au long de la scolarité jusqu'à la sortie de l'école. Ainsi, sur les cinq dernières promotions, on observe que le taux de femmes parmi les 20 premiers est de 15 % pour trois promotions, et de 35 % et 20 % pour les deux autres. Les cinq promotions n'ont eu chacune, en moyenne, que trois femmes classées en position d'entrer dans les grands corps ; seule la promotion Victor Schoelcher (1994-1996) a compté quatre femmes dans cette situation.

Les mêmes disparités, aggravées par la moindre attirance apparente des femmes pour ces métiers, se rencontrent en ce qui concerne les grandes écoles scientifiques qui ouvrent l'accès aux grands corps techniques, en particulier pour l'Ecole Polytechnique, L'Ecole des Ponts et Chaussées et les écoles des Mines.

#### *Les femmes sont peu nombreuses dans les grands corps techniques de la fonction publique*

Dans les grands corps techniques, les femmes sont peu représentées. Les raisons sont pour l'essentiel à rechercher en amont de l'entrée dans la fonction publique. D'une manière générale, les femmes choisissent plus rarement les études scientifiques. Entre 1982 et 1983, le taux de féminisation des études scientifiques universitaires n'a progressé que de 3 points (33 à 36 %), bien que le nombre de jeunes femmes à l'université ait doublé<sup>11</sup>.

Les actes du colloque qui s'est tenu à l'Ecole des Mines de Paris, le 11 mai 1998, « La place des filles dans une filière de formation des cadres, du lycée aux grandes écoles scientifiques »<sup>12</sup> dressent un état des lieux auquel on pourra très utilement se reporter. Il permet surtout de constater que le vivier de femmes est très restreint. Si en 1997, par exemple, 14 % de femmes seulement réussissent le concours d'entrée Mines-Ponts, c'est essentiellement en raison de leur faible taux d'inscription au concours.

Le recrutement d'ingénieurs des Mines à partir de l'Ecole Polytechnique (X), de l'Ecole Normale Supérieure (ENS), des écoles des Mines dont l'Ecole des Mines de Paris (EMP) compris, n'a donné que 36 ingénieurs des mines filles, sur 287, en nombre cumulé depuis 1975. Aucune évolution positive n'est d'ailleurs décelable depuis cette date. La situation perdure d'autant plus naturellement que le recrutement de l'ENS et de L'EMP est lui-même très peu féminisé. A l'X, les entrées de femmes entre 1991 et 1997 passent de 8,6 % à 13,3 % avec une pointe en 1996, à 14,9 %.

Comme le font observer les auteurs<sup>13</sup> d'un article « Femmes et Sciences, une équation improbable ? » : « majoritaires en classe de seconde de l'enseignement général (59 % en 1989-1990), les filles ne sont plus que 44 % en 1ère scientifique (en 1990-1991), 37,4 % en terminale C (en 1991-1992), 22,2 % en mathématiques supérieures (en 1992-1993). Leur part n'excède guère 10 à 15 % dans les classes de mathématiques spéciales des lycées les plus prestigieux, seules à autoriser l'entrée dans les [plus grandes] écoles scientifiques ».

Cumulé sur la période 1986-1994, le nombre respectif de polytechniciennes et de normaliennes en mathématiques et en physique est le suivant : Normaliennes, 61 ; polytechniciennes, 286 ; ensemble, 347 ; soit en moyenne 39 par an.

Peut-on attribuer cette désaffection féminine aux spécificités des modalités des concours de recrutement dans ces grandes écoles ? Une première indication dans ce sens peut être donnée

<sup>11</sup> Les Femmes - INSEE, Service du droit des femmes- Contours et caractère 1995

<sup>12</sup> associations « Demain la parité et « association française des femmes diplômées des universités » (AFFDU)

<sup>13</sup> Michèle Ferrand, François Imbert et Catherine Marry (*in formation emploi* n° 55).

par l'observation suivante. L'organisation et les programmes des classes préparatoires aux grandes écoles ont été modifiés, depuis 1997, notamment par l'instauration d'une épreuve de travaux d'initiative personnelle encadrés (TIPE). Même s'il est un peu tôt pour tirer des conclusions quant aux effets de tels changements, on a pu remarquer, cette même année, pour le concours de l'Ecole Nationale des Arts et Métiers (ENSA), une forte progression de filles issues des classes préparatoires aux grandes écoles qui se sont inscrites à ce concours (de 6,9 à 10,5%). Il est vraisemblable que ce n'est pas la mécanique enseignée au sein de cette école ou les débouchés offerts aux élèves qui rebutent les femmes mais sans doute plutôt l'enseignement technique tel qu'il est conçu dans les classes préparatoires.

On peut remarquer que les femmes sont plus nombreuses dans les secteurs scientifiques moins théoriques. Elles représentent en effet 77 % des effectifs en Santé, 54 % des effectifs en Agriculture, 32 % des effectifs dans les Instituts Nationaux des Sciences Appliquées (INSA Paris et INSA Lyon), contre 15 % des effectifs des écoles des Mines, 13 % des effectifs à Polytechnique, Supélec, Télécom, 5 % des effectifs de l'ENSA Paris.

Il est intéressant de signaler que les femmes, mêmes si elles sont peu nombreuses, intègrent plus jeunes les écoles et réunissent mieux que les hommes : ainsi à l'école des Mines, sur les promotions des années 92 à 96, 43 à 77 % des femmes obtiennent leur diplôme avec mention Bien ou Très bien (pour les hommes, de 30 à 52 %). Peut-être peut-on risquer ici l'hypothèse que les rares femmes qui viennent rejoindre ces filières le font plus souvent par goût réel pour la matière, alors que les hommes, à la suite d'un excellent parcours dans le secondaire, y font plutôt un choix raisonné de carrière. D'une manière générale, d'ailleurs, les filles s'impliquent davantage dans la vie de l'école : vie associative, instances de réflexion, etc...

## SECTION II : plutôt qu'instaurer des quotas de recrutement, il faut mener la réflexion sur les causes de la trop grande lenteur de la féminisation des grandes écoles

La plus forte sélectivité des concours à l'égard des femmes n'est pas seule en cause : on a souligné ci-dessus la faiblesse du vivier en amont du recrutement de femmes aux emplois scientifiques. De même on constate, à l'ENA, que le rapport hommes-femmes en ce qui concerne le nombre de présents aux épreuves est loin d'être représentatif de la population. Les femmes sont encore trop peu nombreuses à se présenter au concours, même si, depuis 1990 le nombre de femmes inscrites au concours externe d'entrée à l'ENA n'a cessé d'augmenter ainsi que celui des présentes aux épreuves. Cette progression ne comble pas encore la différence entre le nombre de garçons et de filles qui tentent ce concours très sélectif. Signe encourageant, le taux de femmes inscrites se rapproche de celui de la population puisqu'on est désormais proche de 40%. On est tenté de dire paraphrasant le titre d'un excellent ouvrage de MM. Baudelot et Establet « Allez les filles! » (Editions du Seuil 1992)<sup>14</sup>

### *Une solution inadaptée : les quotas de recrutement*

On a fait ci-dessus le constat que ni la capacité des femmes dans le cursus scolaire et universitaire ni leur aptitude à passer des concours ne sont en cause. Fort de cela, on pourrait être tenté de remédier à la discrimination qui les frappe lors de l'accès aux écoles des cadres supérieurs de la fonction publique par l'instauration de quotas de recrutement. Pratiquement,

<sup>14</sup> cet ouvrage montre que les jeunes filles sont capables de réussite scolaire et universitaire et analyse les obstacles culturels et psychologiques qui ralentissent leur progression sociale

un tel choix, fait par certains de nos voisins européens, est réalisable. Il faudrait fixer le nombre de postes à réservier à des femmes (ou à des hommes en cas de déséquilibre inverse) et organiser des concours séparés. Quel critère permettrait de partager les postes à pourvoir ? La partage pourrait être fixé arbitrairement ou on pourrait choisir comme base la proportion d'hommes et de femmes dans les classes d'âge présentes parmi les candidats inscrits aux concours. Cette méthode ferait diminuer les chances de certains candidats sans que leurs mérites soient en cause, et la sélection serait bien entendu biaisée.

Mais surtout, et c'est l'essentiel, l'instauration de quotas méconnaîtrait le principe selon lequel l'accès aux emplois publics est fondé sur les mérites et les talents. Quant aux effets d'une telle méthode, ils seraient notamment l'aggravation de la suspicion courante qui fait souvent craindre que les résultats des femmes soient liés à des facteurs autres que leur seule compétence, et les lauréates souffriraient du doute qui planerait sur leur capacité à intégrer en l'absence d'un contingent de places réservées. La fonction publique doit être irréprochable et insoupçonnable dans son recrutement, et le concours avec ses épreuves anonymes donne une garantie d'impartialité qui la crédibilise dans notre pays.

Enfin, rappelons-le, des concours séparés pour les hommes et pour les femmes ont existé par le passé, et les remettre en vigueur constituerait plutôt un recul, ce qui explique d'ailleurs qu'un grand nombre de femmes ne le souhaite pas. Il semble plus prometteur de s'intéresser à la manière dont s'opère la sélection à l'entrée des écoles de la haute fonction publique.

#### *les pièges de l'universalisme des critères*

La fonction publique, on l'a vu, est longtemps restée une affaire d'hommes. Les femmes n'ont eu accès ouvert à la haute fonction publique qu'au moment où elles entraient pour la première fois dans la collectivité publique comme « citoyens » à part entière, en obtenant le droit de vote. Elles ont alors été invitées à entrer dans un dispositif de sélection qui certes ne fait aucune distinction entre hommes et femmes, mais qui a été entièrement conçu par des hommes, les femmes étant jusque là trop absentes des sphères du pouvoir pour peser dans la décision : l'ENA a eu des pères prestigieux, mais pas de mères.

Ainsi sans volonté de marginaliser les femmes, avec au contraire le souci très républicain de leur reconnaître une pleine citoyenneté, les autorités de l'époque ont ignoré, forts de leurs convictions universalistes, les différences existant entre les sexes sur le plan des talents et aptitudes spécifiques à chacun d'entre eux. Si les mérites pris en compte doivent être, on s'y tiendra, à égalité pour tous, il apparaît aujourd'hui que tous et toutes ne démontrent pas leurs mérites avec les mêmes armes.

#### **Les femmes ont leurs propres talents...**

Le classement intuitif auquel on procède couramment entre des qualités professionnelles plutôt masculines ou plutôt féminines est devenu objet d'études sociologiques. Ces travaux font apparaître des valeurs de genre féminin composées notamment de force morale, d'autorité pédagogique, d'esprit de coopération, de neutralité et de solidarité<sup>15</sup>, à comparer avec l'esprit de compétition, la volonté de réforme fondée sur la négociation et le compromis, la valorisation des stratégies de long terme notamment, regardés comme plutôt masculins.

<sup>15</sup> L'alternative des valeurs féminines - Observatoire international des tendances sociologiques. Ed. Denoël.

Certaines études, notamment celles de MM. Baudelot et Establet, portent sur les aptitudes des unes et des autres aux mathématiques. Les résultats en sont instructifs. Ils semblent montrer que dans la matière, il y a au départ égalité de compétences entre les garçons et les filles. Mais les garçons et les filles ne réussissent pas le même type d'exercice. Ainsi, pour « les exercices qui mettent en jeu la manipulation directe et l'appréhension globale de figures spatiales (figures, parcours, surfaces, numération de position) : les garçons l'emportent ici nettement... Les exercices qui exigent une maîtrise efficace et disciplinée de la lecture (lire un tableau statistique, inscrire un nombre dans un tableau) : ici les filles dominent en exerçant leurs capacités dans le langage écrit ; les exercices où les performances demandées ne dépendent pas d'une attention particulière à l'espace ou à l'écriture : les performances s'équilibrent ».

*et leurs propres faiblesses...*

Pourtant, constatent-ils, la proportion des filles dans les filières scientifiques décroît de la seconde à la terminale, le mouvement se poursuivant ensuite en DEUG, Mathématiques. Supérieurs et Mathématiques. Spéciales. Une certaine aversion des filles pour les mathématiques semble ainsi se déclarer au cours des études. Les deux chercheurs analysent alors le rapport entre mathématiques et compétition et font apparaître une tendance à la surestimation de leur capacité par les garçons tandis que les filles se sous-estiment : on peut penser que la surestimation prédispose mieux aux compétitions que constituent les concours. De même, l'hésitation des filles à entrer dans les filières scientifiques « met en jeu la plupart des traits culturels qui définissent le modèle traditionnel proposé aux femmes : moindre intérêt pour la connaissance rationnelle de la nature, moindre intériorisation des valeurs de compétition, plus forte incertitude sur l'investissement strictement professionnel... »

Selon l'expérience des enseignantes de l'enseignement supérieur scientifique et des femmes scientifiques<sup>16</sup> des qualités de « brio, rapidité, et d'astuce », et, pour d'autres, la capacité de survol intelligent des questions, sont plus répandues chez les garçons alors que les aptitudes au travail en profondeur, collectif et les capacités d'adaptation sont plus présentes chez les femmes. La plupart des personnalités rencontrées au cours de la mission ont de même mis l'accent sur la spécificité des qualités de genre féminin en soulignant qu'elles sont tout à fait bénéfiques dans le fonctionnement du service Ces observations rejoignent les études sociologiques sur le sujet<sup>17</sup>. Mais les qualités ainsi énumérées ne sont sans doute pas les plus cotoées dans les cursus de haut niveau.

### **Les choix d'orientation des filles**

Comment combattre les phénomènes qui font que la capacité et le potentiel intellectuels des femmes, démontrés ailleurs, semblent diminuer dans le monde des études et formations dispensées dans les grandes écoles ? Une réflexion est menée par des professeurs des disciplines scientifiques et des associations, l'Association française des femmes diplômées des universités (AFDU) et « Demain la parité » notamment. Les personnalités rencontrées

<sup>16</sup> actes du colloque « Du lycée aux grandes écoles scientifiques » organisé le 11 janvier 1997 par l'AFDU et « Demain la parité »

<sup>17</sup> Fighting the gender-gap standardized test are poor indicators of ability in physics. Américan physical society news volume 5 n° 7 july 1996. « L'alternative des valeurs féminines » Observatoire international des tendances sociologiques - Edition Denoël 1998.

pour l'élaboration de ce rapport ont exprimé des points de vue qui rejoignent ceux exprimés dans les actes des colloques cités ci-dessus.

La diversité des écoles, celle des cursus scolaires des différentes écoles et la multiplicité des spécialités présentent un ensemble peu lisible pour tous. Les lycéennes, notamment, s'y heurtent pendant la dernière année du cycle secondaire, au moment où elles doivent, en se projetant dans l'avenir, orienter le cours de leurs études. La situation est aggravée pour elles par un contexte socio-culturel qui n'est pas neutre.

D'abord, ni leur entourage ni elles-mêmes, ne sont toujours convaincus que toutes les carrières sont ouvertes aux femmes et les filles n'ont souvent aucune idée précise de ce qu'est la carrière d'une femme ingénieur, chercheur ou enseignant-chercheur , professions où on voit surtout des hommes. Attrierées par des matières ouvertes sur la vie, elles s'orientent plus aisément vers les classes préparatoires commerciales ou de biologie. Quant au milieu familial, il est souvent peu à même de faire une présentation claire des filières et carrières scientifiques.

Tout ceci explique pour une part, qu'en bout de chaîne les viviers de recrutement féminin dans les corps techniques de la haute fonction publique soient si restreints. Il est plus que probable que les mêmes causes produisent les mêmes effets en ce qui concerne l'accès à l'ENA, avec toutefois des obstacles diminués tant par le caractère plus classique des carrières que l'on y prépare que par le statut d'élève fonctionnaire que l'on y acquiert.

#### *Des choix féminins de carrière éloignés des fonctions de pouvoir*

Les femmes plus souvent que les hommes choisissent leur carrière en fonction de l'utilité du travail qu'elles imaginent plutôt que du pouvoir que confèrent les fonctions. On a vu qu'elles montrent moins de goût pour des épreuves compétitives à finalité de pouvoir abstrait. Or l'image des carrières de la haute fonction publique auprès des jeunes scolarisés reste aujourd'hui plutôt abstraite. Ajoutons que les choix professionnels des filles, même s'ils sont encore incertains à ces âges, les portent vers des emplois laissant du temps libre<sup>18</sup>. Au même âge, les garçons s'attachent moins au temps libre ; les valeurs de compétition, quant à elles, sont très présentes dans leurs motivations. Faut-il alors s'étonner que les filles ne soient pas plus nombreuses à s'investir dans des projets professionnels dont la réalisation passe par les concours les plus sélectifs qui soient ?

Cela est d'autant plus regrettable que l'image de pouvoir abstrait que donne la haute fonction publique administrante est inexact : les choix des filles les porteraient certainement vers le service de l'Etat, dès lors qu'elles auraient conscience qu'il comporte un dévouement à l'intérêt général et une réflexion sur des politiques publiques, bien loin de l'abstraction souvent imaginée.

#### *Un recrutement socialement et géographiquement restreint*

Les tableaux statistiques (en annexe) montrent au bout du compte que le vivier de recrutement des candidats est étroit : à l'ENA, par exemple, les candidats sont le plus souvent parisiens, passés par l'IEP, et issus de familles de cadre supérieur. On ne s'est pas rapproché du recrutement d'une élite administrative issue de tous les milieux de la nation, comme cela était initialement visé lors de la création de l'ENA. Cette restriction s'applique bien entendu aux hommes comme aux femmes mais comme chaque fois, les difficultés qui touchent les deux sexes frappent plus lourdement les femmes en se cumulant avec d'autres obstacles.

---

<sup>18</sup> Baudelot-Establet. Ibid

## Des épreuves de concours à profil très particulier

Les concours d'entrée à l'ENA (externe, interne et troisième concours) comportent des épreuves d'admissibilité écrites : composition sur des sujets juridiques économiques et financiers, évolution générale du monde, mouvement des idées, rédaction de notes à partir de dossier ou de cas pratiques ; en tout, près de 20 heures d'épreuves de contrôle portant sur des connaissances précédemment acquises et sanctionnées pour la plupart par des diplômes de très haut niveau. Les épreuves d'admissibilité peuvent être à dominante soit juridique soit économique. Les programmes sont encyclopédiques, les dossiers de synthèse très volumineux. La différenciation entre les candidats se fait sur l'étendue de connaissances dont les limites reculent sans cesse, et sur les capacités de présentation et de synthèse rapide.

On l'a vu, la formation dans le courant de la scolarité n'atténue pas ces différences, puisque les mêmes difficultés semblent s'opposer à ce que les femmes sortent de l'ENA sensiblement aussi bien classées que les hommes. On peut supposer avec une certaine vraisemblance que les talents et compétences des femmes ne sont pas ceux qui sont mis en valeur et sélectionnés à l'entrée et pendant la formation de cette école.

Les rapports des présidents des jurys successifs ne comportent de statistiques sexuées que depuis deux ans et ne font pas d'analyse sexuée épreuve par épreuve. Or la plus grande sélectivité du concours et de la scolarité envers les femmes devrait conduire à s'interroger à ce sujet : les femmes pour réussir à entrer à l'ENA, ne doivent-elles pas se soumettre à des épreuves construites à l'origine par les hommes pour se mesurer les uns aux autres ? Les épreuves choisies, leur contenu, les modalités de restitution des connaissances, ne favorisent-ils pas une forme sexuée de talents et de capacités, laissant sans emploi d'autres valeurs, plus féminines ? Au moins serait-il utile de connaître et d'étudier les résultats obtenus par les femmes et par les hommes aux différentes épreuves, tant à celles qui sélectionnent les candidats à l'entrée qu'à celles qui comptent pour le classement de sortie.

### *Un exemple d'universalité bien masculine*

Un examen plus approfondi des conséquences de la mixité des Ecoles Normales Supérieures scientifiques, intervenue au début des années 80, éclairera ce qui précède. Auparavant, le concours de l'Ecole normale supérieure de jeunes filles (ENSF) créée en 1881, recrutait sur les mêmes épreuves que celles que subissaient les garçons pour entrer à l'ENS de la rue d'Ulm mais sur classements séparés. Les cours étaient communs et les diplômes universitaires parallèlement acquis étaient mixtes. Une situation semblable existait aux ENS de Saint Cloud (hommes) et de Fontenay-aux-Roses (femmes). Dès le premier concours suivant la fusion de ces écoles, le nombre de filles reçues a baissé dans toutes les matières. Cette situation perdure actuellement et n'a pas été compensée par l'augmentation, très lente, du recrutement féminin de l'Ecole polytechnique. Cependant les jeunes filles formées dans les écoles réservées aux filles ont été appréciées dans les différents débouchés à la sortie de ces écoles. Ainsi sur les 34 scientifiques de la promotion 1963 à l'ENSF, on trouve six professeurs d'université ou assimilées, cinq directrices de recherche, cinq maîtres de conférences, quatre chargées de recherche, dix professeurs de classes préparatoires, quatre ingénieurs<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> Cité dans les actes du colloque « Du lycée aux grandes écoles scientifiques » 11 janvier 1997

Pas plus que les capacités des femmes, le principe même de la mixité n'est pour autant à remettre en cause. Il apparaît plus utile de s'interroger sur la façon dont elle s'est opérée. La fusion a consisté, en pratique, à supprimer les écoles de filles et à demander aux filles, pour leur intégration dans les écoles de garçons, de s'intégrer aux profils en vigueur dans celles-ci par le biais du classement commun. Pour autant, et sans s'interroger sur la pertinence de ce choix, on a continué à privilégier les qualités masculines évoquées plus haut sans faire place à la valorisation des qualités de type féminin.

Les critères de sélection à l'entrée des grandes écoles scientifiques qui forment les hauts fonctionnaires des corps techniques ou administratifs vont, on le constatera plus loin, de pair avec une organisation de l'administration qui fait la part belle aux qualités masculines énumérées ci-dessus. Mais ces critères sont-ils bien les seuls qu'il faudrait conserver pour sélectionner les fonctionnaires dont a besoin une administration moderne ?

Donnons ici, en passant, l'expérience des gestionnaires du personnel de France Télécom qui s'est révélée très intéressante. Le nouveau statut de cette entreprise et sa position sur le marché ont entraîné des nouvelles modalités de recrutement de personnels de droit privé. Les profils de cadres nécessaires à la stratégie nouvelle de l'entreprise ont été définis sur la base de capacités, devenues indispensables au développement de l'entreprise, d'intuition, d'aptitude au développement de partenariats, de capacité d'adaptation. Ainsi 1 300 cadres ont été recrutés en 1997. On trouve parmi eux 37 % de femmes alors qu'il n'y a que 23,3% de femmes parmi les cadres techniques de la fonction publique de l'Etat.

*Les femmes dans la fonction publique sont partie prenante de « l'universel »*

Le principe de l'égal accès des hommes et des femmes n'était abordé que par prétérition dans le statut général de la fonction publique issu de l'ordonnance du 4 février 1959. Il y était disposé qu'aucune distinction ne pouvait être faite sous réserve de dérogations autorisées par décret en Conseil d'Etat. Ces dérogations étaient étroitement encadrées par la notion de « condition déterminante pour l'exercice des fonctions ». On a vu qu'au fil des années 80, la liste des dérogations s'était fortement réduite. Il est dès lors admis que les femmes peuvent exercer dans la fonction publique les mêmes métiers que les hommes et que pourvu qu'elle y parviennent, leurs mérites doivent être reconnus à l'égal de ceux des hommes.

### **Une approche discutable de la non-discrimination**

La distance qui sépare parfois les principes de leur application a toutefois conduit, en 1990, le législateur à combattre la discrimination sexiste. Probablement gêné par cette intrusion dans un dispositif profondément universaliste, il a placé cet ajout à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 qui constitue le titre 1er du statut général applicable aux trois fonctions publiques. La lecture qui en résulte est discutable. Il y est donc désormais disposé que :

« La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires. Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur sexe, de leur état de santé, de leur handicap ou de leur appartenance ethnique. Toutefois, des recrutements distincts pour les hommes et les femmes peuvent, exceptionnellement, être prévus, lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions... »

La disposition prend ainsi place dans les garanties données aux fonctionnaires par l'article qui garantit également la liberté d'opinions politiques, philosophiques ou religieuses, ainsi qu'il protège des distinctions faites entre fonctionnaires du fait de handicaps ou d'un état de santé particulier. En outre, cet article a été modifié depuis par la loi du 2 novembre 1992 pour y introduire un dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et dispose désormais que :

« aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, [...] ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération, 1°) le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement [...] dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle... ».

On peut constater le manque d'homogénéité de cet article. Est-il intellectuellement satisfaisant que la liberté d'opinion, la liberté syndicale et les handicaps physiques, soit mis au même plan que l'appartenance à un sexe, elle-même mise sur le même plan que le harcèlement sexuel ? Être une femme n'est ni une opinion ni un handicap physique : chacun appartient obligatoirement à l'un des deux sexes qui composent l'humanité. C'est en tant que les spécificités de ces deux moitiés de l'humanité se complètent, qu'elles doivent être placées à égalité l'une par rapport à l'autre.

Les femmes fonctionnaires peuvent servir l'Etat aussi efficacement que les hommes et y apporter des mérites d'autant plus essentiels qu'ils peuvent être différents, sans encourir le reproche du conventionnel Chaumette qui accusait « Femmes impudentes qui voulez devenir des hommes...! »<sup>20</sup>. Cette différence ne doit pas les pénaliser.

Le droit reconnu aux femmes d'être elles-mêmes dans leur profession est partie indissociable de l'accès des citoyens à la fonction publique. Elle n'est pas symétrique de la liberté d'opinions ou du droit à ne pas être pénalisé pour son état physique ; encore moins du comportement disciplinairement répréhensible qui consiste en l'abus d'une position hiérarchique, dont doivent être garantis les hommes comme les femmes.

### **SECTION III : les propositions**

#### *Proposition n° 2/ Créer un comité de pilotage*

**La réflexion sur les critères de sélection qui président aujourd'hui au recrutement des cadres supérieurs de la fonction publique, dans les filières techniques et dans les filières administratives, a été ici simplement traduite dans son état actuel. Il est nécessaire de formaliser les résultats des recherches, ce qui dépasse les limites de ce rapport. Un comité de pilotage, placé à la DGAFP, chargé d'examiner comment mieux valoriser tous les types de compétences utiles, notamment celles plutôt féminines, lors des épreuves des concours, pourrait être nommé à cet effet. Ce comité serait chargé de l'application et du suivi des mesures adoptées pendant une durée de cinq ans. Il devra associer étroitement à ses travaux des hauts fonctionnaires, des enseignants de grandes écoles et des classes préparatoires, des sociologues et des statisticiens ainsi que des personnalités scientifiques. L'ensemble de ces personnalités qualifiées devra être constitué à parité d'hommes et de femmes.**

---

<sup>20</sup> cité par le Pr CHAPUS ibid

Sans attendre, et pour éclairer les recherches à mener, il serait utile d'élaborer un rapport type pour rendre compte des résultats des concours, qui distingue clairement les résultats obtenus par les femmes pour les épreuves comme pour les stages.

#### ***Proposition n° 3/ Evaluer la politique de mixité de l'enseignement menée depuis les années 1970***

La réflexion sur la mixité qui a été ici proposée pose des questions qui se situent en amont et au-delà des problèmes de la haute fonction publique. Plusieurs ministères sont concernés par cette question (Education Nationale, Enseignement Supérieur, Agriculture, Equipment, etc...). Peut-être peut-on suggérer ici de faire procéder à une évaluation de la politique de la mixité dans l'enseignement par le dispositif d'évaluation des politiques publiques tout récemment mis en place.

#### ***Proposition n° 4/ Donner une place plus claire aux femmes dans le statut***

Une nouvelle rédaction de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 permettrait d'afficher la volonté de tenir compte de la spécificité de la garantie contre les discriminations sexistes au regard des autres. Il est proposé de scinder l'article 6 sans en changer la rédaction.

Un article 6 bis devrait affirmer ce principe dans la rédaction suivante : « L'égal accès à tous les corps et à tous les emplois est garanti à tous les fonctionnaires quelque soit leur sexe.

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

Un article 6 ter pourrait reprendre les dispositions relatives aux garanties contre le harcèlement sexuel qui ont été introduites à l'actuel article 6 par la loi du 2 novembre 1992. Toutefois, le harcèlement sexuel constituant une faute qui relève du droit disciplinaire, il n'y a pas vraiment de raison de principe de laisser ces dispositions dans ce chapitre, pas plus qu'on n'y voit garantir les hommes contre le vol, ou encore contre d'autres formes de harcèlement au travail qui frappent indifféremment les hommes et les femmes. Il n'est, du reste, pas du tout certain que de tels faits aient besoin d'être mentionnés pour permettre à l'autorité investie du pouvoir de sanction de leur donner les suites qu'ils méritent. On ne peut cependant pas envisager de supprimer le texte, car cela apparaîtrait comme un retour en arrière

#### ***Proposition n° 5/ Mieux faire connaître les carrières de la haute fonction publique***

On l'a vu, dès les premiers choix d'orientation, les filles rencontrent les premiers obstacles nés du brouillage que génèrent une information lacunaire et une image traditionnelle et dépassée. Les actions d'information en direction des jeunes filles doivent commencer dès la scolarité. Pour cela il serait utile qu'elles soient menées en partenariat entre le ministère de la fonction publique et le ministère de l'Education Nationale.

Sans entrer dans le détail des actions possibles, on citera ici certaines pistes :

\*Editer des documents adaptés aux divers niveaux de la scolarité, dépliant sous forme très accessible de bande dessinée dans le premier cycle présentant des femmes exerçant les multiples missions de la fonction publique, brochure dans le second degré présentant les

métiers, les fonctions d'encadrement supérieur, les modalités d'accès à ces fonctions... et insistant sur leur accessibilité aux femmes (témoignages et photos de femmes hauts fonctionnaires, explications...) Un bon exemple d'un tel document, élaboré pour les filières scientifiques, est présenté en annexe.

Il conviendrait également de revoir les brochures d'orientation et de sensibiliser les conseillers d'information et d'orientation qui renseignent les jeunes sur les carrières. En effet, telle qu'elle est diffusée par les manuels scolaires et les brochures, l'image de la fonction publique est masculinisée. A titre d'exemple, la brochure de l'ONISEP intitulée « Les cadres de la fonction publique » illustre les fonctions de chercheur au CNRS, d'ingénieur, de spécialiste en informatique, par des photos d'hommes.

\*Améliorer l'information auprès des étudiants dans les filières universitaires : organiser des « amphis » d'information sur les filières administratives d'excellence, dans les facultés de droit, lettres et sciences économiques et dans les facultés des sciences de Paris et de province ; diffuser plus largement des rapports sur les concours notamment auprès des classes préparatoires aux grandes écoles ; multiplier des interventions des anciennes élèves de l'Ecole Nationale d'Administration et des femmes des grands corps dans les universités.

\*Promouvoir une image des grandes écoles de la fonction publique qui en démontre l'accessibilité aux femmes comme aux hommes, par exemple en intégrant dans le cours de la scolarité une information faite par les élèves fonctionnaires dans les lycées et facultés pour présenter les écoles et leurs débouchés auprès des étudiants, au nombre desquels figurent largement des jeunes filles...

#### Proposition n° 6/ Féminiser les jurys de concours

Parallèlement à l'élaboration de critères de sélection professionnelle précis et transparents, il apparaît indispensable de former les jurys et d'en imposer la féminisation

Depuis 15 ans, les circulaires successives ont rappelé la nécessité de féminiser les jurys de concours tant pour les concours de recrutement que pour les examens professionnels, tant pour ce qui concerne les membres de ces jurys que leurs présidents. On ne dispose pas de statistiques sur la participation des femmes aux jurys de concours mais les directeurs du personnel consultés dans le cadre de la préparation du présent rapport signalent que les objectifs fixés par circulaires n'ont pas été atteints. Il faut désormais, pour l'ensemble de la fonction publique, faire de la féminisation des jurys une obligation, et à cet effet l'imposer par la loi en ce qui concerne la fonction publique territoriale et par le règlement pour les autres fonctions publiques.

Selon les personnalités interrogées, les difficultés à attendre sont de deux ordres : la première serait l'absence de vivier de candidatures. La seconde est l'existence, dans certains statuts particuliers et notamment pour des corps très masculinisés, de dispositions qui fixent précisément la composition des jurys. Rien de tout cela n'est rédhibitoire. Les exceptions à la féminisation des jurys, si elles sont justifiées, peuvent être prévues par dérogation. Le vivier, quant à lui, pourra être très facilement élargi pour peu que l'on s'efforce de placer la recherche des membres des jurys dans une perspective interministérielle.

## CHAPITRE 3

### LA MODERNISATION POUR ET PAR LES FEMMES

L'image parfois erronée que peut donner l'administration à l'extérieur, ainsi que certains biais dans ses modes de recrutement, constituent, on vient de le voir, les premiers points de blocage qui freinent l'accès des femmes aux niveaux supérieurs de la fonction publique. Celles qui y sont entrées toutefois, notamment par la voie des concours de recrutement de cadres supérieurs, ne trouvent pas pour autant un chemin d'accès tout tracé aux postes de responsabilité. Le fonctionnement même des services administratifs et surtout de leur encadrement supérieur est à l'origine d'autres blocages dans la carrière des femmes.

Dirigé majoritairement par des hommes, relié étroitement par nature avec le milieu politique -lui aussi très masculin- des cabinets ministériels, le sommet de la fonction publique fait peu de part aux femmes, dans sa composition comme dans ses modes de fonctionnement. Dans leurs administrations mêmes, les femmes demeurent peu visibles et mal connues du milieu restreint où se recrutent les dirigeants des services. Ces anomalies sont bien souvent le fait de certains dysfonctionnements qui justifient les mesures de modernisation de l'administration, et dont la mise de œuvre trouverait bénéfice à s'appuyer sur des talents considérés comme plutôt de genre féminin. Une utilisation plus rationnelle du temps de travail, une gestion moderne et transparente des carrières, une attitude volontariste en faveur d'un rééquilibrage hommes-femmes, constituent ainsi les éléments d'une politique de modernisation favorable aux femmes et qui de plus sera facilitée par leur plus grande participation.

### SECTION I : la situation particulière des femmes dans un milieu masculin

#### *Des distinctions dans les carrières qui n'apparaissent pas immédiatement*

La mixité dans les services administratifs est évidente au vu des statistiques. Pourtant un examen plus attentif permet de repérer des distinctions qui séparent sensiblement les hommes des femmes, à l'intérieur même des lieux où ils travaillent ensemble.

Une enquête a été menée à la direction générale des impôts (DGI) entre 1996 et 1998 par Mme Sabine Fortino<sup>21</sup>, qui a notamment suivi une cohorte de fonctionnaires composée de trois promotions d'agents recrutés en 1965, 1975 et 1985. A l'époque de l'enquête, la situation se présente comme suit : 65% des agents de la DGI sont des femmes. Parmi elles, 39% appartiennent au cadre A, 45% sont inspecteurs mais 19% seulement sont inspecteurs divisionnaires, inspecteurs principaux et receveurs principaux, 10% sont directeurs divisionnaires (et plus) et 7% prennent part aux fonctions de commandement.

---

<sup>21</sup> Enseignante en sociologie ; Université d'Evry ; membre du GEDISST-CNRS

On est ici dans une situation assez semblable à celle, plus globale, décrite dans les chapitres précédents. Mais que s'est-il passé jusque là ? L'enquête citée donne quelques éléments qui méritent attention.

### *Le premier resserrement de la pyramide*

Dans la cohorte étudiée, parmi les agents de catégorie B, 148 hommes et 132 femmes ont été recrutés en 1985. Dix ans plus tard, si 48% des hommes sont toujours en catégorie B, c'est aussi le cas de 62 % des femmes, ce qui signifie que plus de la moitié des hommes ont été promus alors que plus des deux tiers des femmes ne l'ont pas été.

Parmi les agents de catégorie C, dix ans après leur recrutement, 45% des hommes et 70% de femmes n'ont pas changé de catégorie. Enfin, dans la catégorie A où les passages en catégorie supérieure sont plus rares pour tous, il n'y a tout de même que 68% des hommes qui sont restés au même niveau au terme de la même période, pour 85% des femmes. Conclusion : quelque soit leur niveau, les femmes dont la carrière stagne sont en proportion systématiquement supérieure à celle des hommes dans la même situation.

Le caractère très partiel de cette enquête interdit d'en généraliser les conclusions. Mais on peut à la lumière de ces trop rares informations noter deux points : d'une part, pour une partie au moins des services administratifs, la voie des promotions est plus étroite pour les femmes, quel que soit le niveau où elles sont en poste. D'autre part, ce type d'informations apparaît aussi instructif que trop rare. La comparaison de la progression de carrière de femmes et d'hommes dans des services et des niveaux donnés et le repérage détaillé des déséquilibres seraient utiles aux gestionnaires soucieux de les comprendre et d'y remédier.

### *Les arbitrages entre vie privée et vie professionnelle.*

Une fois constaté le phénomène, il reste à en repérer les racines. En la matière, une explication récurrente est proposée, selon laquelle les jeunes femmes se maintiennent volontairement en retrait des postes de responsabilité, à cause des charges familiales qu'elles ont à assumer. Ce refus des responsabilités professionnelles serait la cause de leur plus fréquente stagnation. Il est peu vraisemblable que cette explication soit à elle seule suffisante. Beaucoup, parmi les personnes auditionnées, ont estimé que la compatibilité entre la vie privée et la vie professionnelle, même si elle nécessite de la part des femmes cadres une organisation plus rigoureuse, n'est cependant pas si rare. Ces réserves faites, on ne saurait toutefois écarter cette explication d'un revers de main.

D'une part de nombreux indices, on va le voir, tendent à démontrer que les femmes se montrent plus soucieuses de ne pas rogner trop largement, par leur travail, leur temps privé. D'autre part il reste vrai que si actuellement, dans notre pays, l'état des mentalités sur le partage des responsabilités familiales et des tâches domestiques entre les hommes et les femmes a largement évolué, ce partage est encore loin d'être égalitaire.

Dès l'école, on peut mesurer la résistance du modèle traditionnel où la femme est chargée des tâches domestiques. Une enquête réalisée en 1990-1991 à l'université d'Aix en Provence auprès de 1300 jeunes lycéens montre qu'ils distinguent trois types de tâches dans la vie domestique : celles qui peuvent se partager (courses, vaisselle, paiement des factures et formalités administratives), celles qui sont très clairement du domaine des femmes (entretien

et lessive) et celles qui sont du domaine des hommes (jardinage, bricolage domestique, entretien de la voiture).

Les comportements des adultes sont à cette image. Selon une enquête de l'INSEE, en 1990, 60% des femmes déclaraient que leur conjoint n'accomplissait aucune tâche domestique et 58% des hommes confirmaient leurs dires. Ce partage inégal des tâches ne peut rester sans influence sur les carrières. En cours de carrière, bien entendu, la naissance et l'éducation des enfants ne fait qu'accentuer la pression. Toutefois il faut aussi souligner que l'explication ne vaut qu'avec quelques nuances et mérite elle-même des approfondissements, quant à ses diverses manifestations.

#### *L'incidence relative de la vie familiale sur la vie professionnelle*

L'incidence de la vie familiale sur l'activité professionnelle est variable, en effet, selon le niveau de diplômes : le taux d'activité féminine diminue plus lentement avec le nombre d'enfants pour les femmes diplômées que pour celles qui ont un faible niveau de formation. On observe aussi que, d'une manière générale, le modèle d'activité féminin continue lentement mais régulièrement à se rapprocher du modèle masculin : des déroulements de carrière désormais continus tendent à remplacer, pour les femmes, les parcours classiquement interrompus par les naissances et l'éducation des enfants.<sup>22</sup>

Pour autant, l'identité des carrières féminines et masculines ne s'installe pas : les femmes persistent dans leur recherche de temps disponible selon d'autres modalités. Ainsi dans la fonction publique, les demandes de travail à temps partiel sont formulées le plus souvent par elles (les personnes auditionnées ne connaissent que quelques rares exemples masculins). Selon le 6ème rapport sur la féminisation de la fonction publique, « le taux de temps partiel féminin passe de 13,7% en 1990 à 13,8% en 1992 et à 14% en 1994. Il connaît une progression de plus d'un demi point entre 1994 et 1996... ». Précisons toutefois qu'en 1994 les employées et les professions intermédiaires fournissent l'essentiel des agents à temps partiel.

Ces arbitrages dans le partage du temps entre vie privée et vie professionnelle, qui semblent bien, à l'expérience, plutôt le fait des femmes, n'induisent pas nécessairement que volontairement, elles abandonnent massivement les occasions de promotion qu'elles rencontrent. Les femmes qui ont opté pour une carrière de cadre de la fonction publique en passant les concours de recrutement ne se trouvent pas toutes dans le dilemme souvent présenté comme central de « choisir entre sa famille et son métier ».

Il serait dangereux et inexact de conclure trop vite que leur préférence pour une vie plus équitablement partagée explique, à elle seule, l'absence relative des femmes de l'encadrement supérieur ou permette d'être assuré que leur exclusion est de leur seul fait, en dédouanant ainsi l'ensemble du système administratif. Elle n'en oblige pas moins à se pencher attentivement sur certaines particularités des fonctions d'encadrement supérieur en France, qui ne peuvent que se montrer davantage dissuasives, du point de vue ici évoqué, pour les femmes.

---

<sup>22</sup> enquête « contours et caractères » INSEE 1995, déjà citée

## **SECTION II - Le temps des femmes et le temps de l'administration**

### *Une approche particulière de l'usage du temps dans la haute fonction publique*

Les hauts fonctionnaires français tranchent sur la plupart de leurs homologues étrangers par leur présence au ministère à des heures très tardives. Alors qu'en Grande Bretagne, par exemple, le travail s'achève dans le public comme dans le privé en fin d'après midi, les cadres français quittent rarement leur bureau avant 21 heures, souvent bien plus tard encore. Le phénomène, dénoncé dans le privé par les inspecteurs du travail, n'épargne pas l'encadrement supérieur de la fonction publique. De telles amplitudes horaires, imposées aux femmes par leur entourage massivement masculin et habitué à ce mode de travail, peut parfaitement les faire hésiter à s'engager dans des emplois qui empiètent si largement sur leur disponibilité à l'extérieur.

Bien des explications sont possibles à ce « présentisme » des cadres français. L'interruption du déjeuner, par exemple, est plus longue en France que chez nos voisins, ce qui retarde d'autant les travaux de l'après-midi. Moins attachées aux longs repas d'affaire, les femmes préfèrent généralement régler les questions plus rapidement au cours d'une journée de travail plus intense et plus courte.

La présence tardive au bureau est aussi, parmi nos compatriotes, l'un des signes extérieurs du pouvoir. Les tâches, certes, ne manquent pas aux cadres. Mais l'amplitude de la journée de travail est aussi le signe d'une organisation du travail défaillante.

### **Des réunions souvent trop longues**

Parmi les causes de la « chronophagie » administrative, les réunions interministérielles tiennent une place assez remarquable. En effet leurs modalités d'organisation sont telles qu'elles ont une durée excessive au regard de leur résultat. Comme l'a souligné le rapport établi en 1995 sous la présidence de M.J.PICQ, les arbitrages qui doivent y être rendus entre les avis et les intérêts divergents défendus par chaque participant ne sont pas facilité faute d'un recul et d'une coopération interministérielle suffisante. Le rapport met en lumière leur fréquence qui croît de façon constante depuis 35 ans « révélant l'inadaptation croissante des structures et des procédures (56 en 1959, 403 en 1969, 1078 en 1979, 1132 en 1989, 1412 en 1993) ».

Les personnalités rencontrées ont englobé le gaspillage de temps qui en résulte dans une critique plus générale sur les modes de conduite des réunions. La préparation, notamment par échange de notes écrites, est insuffisante, l'organisation des débats n'est pas rigoureuse, les méthodes rationnelles aujourd'hui utilisées ailleurs ne semblent pas s'être encore généralisées. A de nombreuses reprises, à ce sujet, a été regrettée la sous-utilisation des qualités plutôt féminines de conciliation et de partenariat.

Longtemps ce rapport distendu au temps a été surtout dénoncé par les femmes. Aujourd'hui, la critique gagne. On trouve désormais une proportion non négligeable d'hommes pour refuser une organisation du travail trop chronophage qui les coupent des réalités familiales et de la vie quotidienne. On peut s'en réjouir dans un contexte où l'administration souhaite trouver plus de proximité avec les citoyens.

Compte tenu de l'usage administratif du temps ainsi décrit, on ne peut s'étonner de l'impossibilité qui s'oppose à toute éventuelle volonté d'exercer les fonctions d'encadrement supérieur à temps partiel même très peu réduit. La combinaison de ces deux facteurs joue sans aucun doute un rôle dissuasif, dans certains cas, pour les femmes soucieuses de gérer équitablement leur temps, susceptibles de devenir chef de bureau et de prendre des fonctions d'encadrement supérieur par la suite.

On va rapprocher ces difficultés pour les femmes cadres d'organiser leur temps selon leurs préférences, avec la façon dont, à travers des réseaux et suivant des rythmes déterminés, se font les choix des responsables aux plus hauts postes d'encadrement. Le temps, en effet, ne s'organise pas seulement dans un cadre quotidien ou hebdomadaire, mais rythme les périodes de la vie. De ce point de vue aussi, les différences entre hommes et femmes sont, en l'état actuel du fonctionnement des administrations, plus pénalisantes pour les femmes.

### **SECTION III : viviers féminins insuffisant ou réseaux masculins auto-entretenus ?**

*Le vivier de femmes pour la nomination aux emplois supérieurs existe*

Peu de femmes sont nommées dans les emplois de direction ou de haute responsabilité dans l'administration : il suffit, pour s'en convaincre, de lire le journal officiel. On a souvent avancé l'explication selon laquelle le vivier de femmes fonctionnaires en poste parmi les cadres supérieurs serait insuffisant, et le petit nombre de femmes susceptibles d'accéder aux emplois de responsabilité parmi les fonctionnaires de catégorie A et A+ à l'origine des difficultés pour en nommer beaucoup.

Même si, on l'a vu, la présence des femmes est moindre aux divers concours des écoles ouvrant sur les fonctions d'encadrement supérieur, cependant, depuis 1991, le pourcentage de femmes en activité dans les grands corps est en moyenne de 18 % et il y a, en poste, environ 25% d'administratrices civiles issues pour l'essentiel de l'ENA. Pourtant, en 1997, les taux de femmes dans les emplois supérieurs n'est encore que de 7,7% pour les directions centrales, de 19,1% dans les emplois de chef de service, directeur adjoint et sous-directeur. La pyramide des âges (différente entre les hommes et les femmes, arrivées plus récemment), n'est qu'une explication très partielle. Est-il normal que parmi ces fonctionnaires issus de l'ENA, aient été jugés compétents pour exercer des fonctions d'encadrement supérieur 92,3% d'hommes et seulement 7,7% de femmes, alors qu'ils sont issus de la même Ecole, ont subi la même sélection et ont reçu la même formation ? La question reste posée. En tout état de cause, l'état actuel du vivier permettrait certainement de nommer davantage de femmes qu'on ne le fait aujourd'hui. Encore faudrait-il pour cela que les profils et compétences féminins existants soient mieux répertoriés et connus pour que l'on puisse plus souvent y faire appel.

Une telle mesure est d'autant plus nécessaire que les réseaux à l'intérieur desquels s'échangent les informations sur les postes et les candidatures sont, comme l'ont souligné un grand nombre des interlocuteurs de votre rapporteur, des réseaux masculins.

*Des réseaux essentiellement masculins*

Les nominations aux postes d'encadrement supérieur sont l'affaire d'un petit nombre de personnalités administratives et politiques (hauts fonctionnaires, ministres, membres de cabinets) dont on a vu qu'ils étaient en majorité des hommes.

Un rapide aperçu sur les cabinets ministériels permet de confirmer l'idée qu'ils partagent avec la haute fonction publique les mêmes déséquilibres, puisqu'on ne comptait à la fin de l'année 1998 que 26,4% de femmes. Là comme ailleurs, la proportion de femmes diminue au long de la hiérarchie : on en trouve 32% parmi les chargés de mission, 29% chez les conseillers techniques, 22% chez les chefs de cabinets, 17% parmi les directeurs adjoints de cabinet. Il n'y a qu'une seule femme directeur de cabinet, au ministère de l'Education Nationale. Circonstance aggravante pour les femmes, la plupart des membres masculins de cabinet sont énarques (31%) pour seulement 16% des femmes<sup>23</sup>. Les nominations aux postes de l'encadrement supérieur s'effectuent sous l'influence directe de ces hommes -et aussi, pour la part qu'elles occupent, de ces femmes.

### **Le système juridique des nominations**

L'article 12 du statut général de la fonction publique dispose que le grade est distinct de l'emploi et que le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent. L'universalisme de cette rédaction confère aux femmes comme aux hommes vocation égale à occuper les emplois d'encadrement s'ils appartiennent aux corps de catégorie A et A+. Les emplois d'encadrement, en effet, sont pourvus par la nomination d'administrateurs civils, corps interministériel (décret n° 72.556 du 30 juin 1972 relatif au statut particulier des administrateurs civils) et par les grands corps techniques de l'Etat ou, le cas échéant, par des attachés d'administration centrale qui peuvent également se voir confier des fonctions d'encadrement (Décret n° 95.588 du 7 août 1995 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux attachés d'administration centrale).

Les postes de directeur d'administration centrale sont des postes à la discrétion du gouvernement qui dispose de toute latitude pour y nommer toute personnalité de son choix, fonctionnaire ou non. En pratique, on nomme presque exclusivement des hauts fonctionnaires à ces postes.

Les emplois de directeurs et de sous-directeurs sont occupés pour l'essentiel par des fonctionnaires issus des grandes écoles administratives. La nomination aux postes de sous-directeur est réglementée par un décret de 1955 qui ne fixe que des conditions tenant aux viviers de recrutement (Corps issus de l'ENA, de l'Ecole Polytechnique, de l'Ecole des Ponts et Chaussées). La plupart des emplois de chef de bureau sont tenus par des fonctionnaires de la même origine. Il arrive, cependant, que des attachés principaux se voient confier la direction de bureaux. Les emplois de chef de bureau peuvent être le tremplin de la carrière. Ils ne le sont pas nécessairement. Les bureaux de l'administration varient en importance et en perspectives.

### **Les modalités de choix des personnes**

Les efforts du gouvernement pour nommer plus souvent des femmes à ces postes rencontre toutefois d'autres limites que juridiques, qui tiennent aux habitudes acquises dans la haute administration. Ainsi, le passage par un cabinet ministériel ou par une activité politique

---

<sup>23</sup> Sources : le Guide du Pouvoir 12ème édition Editions Jean François Doumic

proche des appareils des partis est souvent un accélérateur de carrière pour accéder à des postes de responsabilité. Ces milieux largement masculins alimentent des réseaux à leur image.

Ainsi encore, pour des raisons qui tiennent notamment à une pyramide des âges différente, mais aussi à la perpétuation des habitudes sociales de chacun, les réseaux de hauts fonctionnaires sont très largement constitués d'hommes ayant travaillé ensemble au cours de leur carrière et acquis ainsi une connaissance mutuelle. Lors de la recherche et du choix d'un candidat appelé à des fonctions de responsabilité, il leur est tout naturel de se recommander les uns aux autres. Ces habitudes, qui se perpétuent par elles-mêmes et sans qu'il soit besoin d'aucune volonté perverse des décideurs concernés, sont en partie à l'origine des difficultés éprouvées par les hommes à trouver des candidatures féminines. Une autre façon de présenter la question consisterait à dire qu'en la matière, les femmes sont frappées d'une forme d'invisibilité.

### **Le schéma classique des carrières**

Aucun texte n'oblige les fonctionnaires à un parcours de carrière prédéterminé. Toutefois, on se trouve là dans le domaine, lui aussi très contraignant, de la coutume. Celle-ci veut qu'une carrière réussie consiste à être chef de bureau avant 30 ans, le cas échéant passer par un cabinet ministériel autour de 30 à 35 ans, à devenir sous-directeur à 35 ans et dans les cas les plus brillants, directeur le plus tôt possible aux environs de 40 ans. Sans entrer dans des détails superflus, notons en passant que la situation est assez largement comparable en ce qui concerne le passage de maître assistante à professeur d'université dans l'enseignement supérieur.

Il arrive assez souvent que les femmes, par suite de leurs maternités, prennent du retard sur ce déroulement type et s'en retrouvent marginalisées par simple décalage dans le temps. On ne dispose pas d'études plus précises permettant de repérer s'il existe bien un blocage qui entraînerait le décrochage des femmes en cours de carrière et par suite leur stagnation, ni à quel âge il se produirait. On peut faire l'hypothèse, qu'il serait utile de vérifier, que le blocage existe et qu'il se situe probablement entre 25 et 40 ans, âge où souvent, la disponibilité d'esprit est amoindrie par les charges extra professionnelles sans que la situation financière permette, la plupart du temps, de recourir à des aides extérieures pour les tâches domestiques. Dans l'enseignement supérieur le plafond de verre se place au niveau de la thèse qui se prépare à un moment où les jeunes femmes n'ont pas la disponibilité d'esprit nécessaire et où leur rémunération ne leur permet pas de se faire aider pour régler cette question.

Qu'il s'agisse d'un libre choix ou non, les femmes, aux âges charnières où progressent les carrières, laisseraient, dans cette hypothèse, passer alors les occasions de promotion et seraient ensuite laissées de côté. Le mécanisme qui génère cette exclusion ne repose sur aucun motif rationnel, il ne tient qu'aux habitudes. Les femmes (et les hommes) peuvent parfaitement à 45 ans, riches d'une expérience de vie, commencer à gravir les échelons d'une carrière. Il ne serait certainement pas inutile à l'administration d'utiliser alors leurs compétences et leur savoir-faire.

## **SECTION IV : La modernisation de l'Etat au féminin**

*L'administration a besoin du génie féminin pour se moderniser*

Divers exemples peuvent illustrer les difficultés des modes administratifs de fonctionnement. Ainsi, le rapport « Pour un Etat stratège garant de l'intérêt général » rédigé en 1993 sous la présidence de M. Christian Blanc (Documentation française) montre-t-il comment des réticences au partage des attributions peuvent paralyser la mise en œuvre des politiques faisant intervenir plusieurs administrations. Les personnes rencontrées lors de l'élaboration de ce rapport n'ont pas tenu d'autre discours. Pour remédier à cet état de fait, ont-elles souligné dans leur majorité, il faudrait que les fonctionnaires aient les qualités nécessaires au développement de partenariat et qui sont plutôt de celles attribuées aux femmes par les chercheurs.

Non que les qualités spécifiques des hommes soient devenues moins utiles. Il n'est pas bon, d'une manière générale, que des secteurs entiers de l'activité de l'Etat soient majoritairement administrés par l'un ou l'autre sexe. En sens inverse de celui ici étudié, on signalera que les problèmes sociaux les plus aigus, la violence de la jeunesse, la déshérence des sans emploi notamment, ne peuvent pas être traités correctement sans une coopération entre regard masculin et regard féminin : on y a grand besoin du génie propre des hommes. De même, les garçons et les filles ont besoin de trouver dans le monde enseignant un modèle masculin et paternel dont il manque, faute d'enseignants masculins. Le traitement de ces déséquilibres mérite, lui aussi, une réflexion et un plan d'action.

Mais dans le cadre de ce rapport on se contentera de souligner que les mesures favorables aux femmes seront celles-là mêmes auxquelles tend la réforme de l'administration : gestion des ressources humaines, décloisonnement entre les administrations, simplification des procédures internes... Les progrès vers une administration plus moderne sont ceux dont ont besoin les femmes. Les aptitudes au travail partenarial et collectif des femmes sont celles dont a besoin la modernisation.

#### *La mobilité géographique est plus difficile pour les femmes*

Les personnes consultées pour le rapport ont souligné que l'indispensable mobilité qui accompagne, voire parfois conditionne les promotions, constitue un obstacle pour les femmes. Dans l'état actuel des mentalités en effet, les hommes font preuve de réticences pour suivre leur conjointe. On doit toutefois noter, pour ouvrir la question, que l'exigence de mobilité est aussi forte aux affaires sociales où l'encadrement pourtant, pour des raisons historiques, est plus féminisé. Le pessimisme du premier constat mérite sans doute d'être nuancé.

#### *Les pesanteurs de l'entourage familial*

La mobilité consiste, pour les fonctionnaires, soit à changer définitivement de corps dans un but de promotion soit, de façon temporaire, à être employé dans un corps ou un ministère différent pour « accroître leur connaissances, varier leurs expériences et renouveler leur esprit d'initiative ainsi que leurs facultés d'imagination et d'adaptation. »<sup>24</sup>

Sur un plan pratique, elle peut revêtir deux formes : fonctionnelle ou géographique. La première, qui consiste pour le fonctionnaire à changer d'affectation pour une autre administration que son administration d'origine sans changer de résidence géographique ne présente pas d'incidences spécifiques sur la vie personnelle. L'autre, qui entraîne pour le fonctionnaire un changement de résidence administrative et s'accompagne de l'obligation de

---

<sup>24</sup> Professeur Chapus ibid

déménager, pose des problèmes aux hommes comme aux femmes. Le départ entraîne celui de la famille, ce qui implique la plupart du temps que le conjoint puisse retrouver une activité professionnelle et que les enfants changent d'établissement scolaire.

#### *Les conséquences de l'activité professionnelle des femmes sont moins bien acceptées*

Une enquête sociologique portant sur les priorités de choix de vie selon les sexes<sup>25</sup> montre que 41% des hommes placent la réussite professionnelle avant celle de la vie de couple, avant la relation parents-enfants, avant le souci d'avoir du temps libre, alors que seulement 26% de femmes font ce même choix. Même si les hommes qui privilégient ainsi leur vie professionnelle ne sont pas majoritaires par rapport à ceux qui privilégient leur vie familiale et leur relation de couple, ces chiffres montrent une disparité notable.

Il n'est, par suite, pas surprenant que les femmes éprouvent plus de difficultés que les hommes à se décider elles-mêmes puis à emporter l'adhésion de leur entourage pour les suivre lorsqu'elles doivent changer de lieu de travail.

En dépit des évolutions actuelles, le salaire de la femme est encore parfois, au sein d'un couple, regardé comme un salaire d'appoint. D'ailleurs, il est tout du moins le plus souvent inférieur à celui du conjoint. Il en est plus difficile de choisir, entre deux emplois, celui de la femme pour la suivre ailleurs. La difficulté à retrouver un emploi pour l'époux dans le contexte économique actuel vient donner un poids bien plus lourd aux freins d'abord plutôt psychologiques et culturels qui viennent d'être évoqués.

Il faut pourtant admettre qu'une période suffisante de travail « sur le terrain » est indispensable aux jeunes cadres A+ trop souvent cantonnés dans les administrations centrales à Paris, loin des réalités de l'ensemble du territoire. On doit aussi tenir compte du fait qu'aux ministères de l'Intérieur et des Affaires Etrangères, la mobilité géographique est inhérente à la nature des emplois. Prendre en compte ces réelles nécessités tout en évitant de pénaliser la carrière des femmes nécessite des mesures d'accompagnement.

#### *L'interministérialité au secours des femmes*

La mobilité est un élément important de souplesse des administrations et elle est nécessaire à l'acquisition d'expérience. Mais, dans nombre de cas, la mobilité géographique n'est pas la seule solution et il peut être répondu à ces deux nécessités par la mobilité interministérielle sur place. Cela nécessite toutefois un moindre cloisonnement entre les administrations, notamment en ce qui concerne les services déconcentrés.

En 1993 on pouvait lire sous la plume de C.BLANC: « Il est indispensable de simplifier les structures de la fonction publique pour l'organiser à partir des différents métiers qui la composent et favoriser la mobilité des fonctionnaires. ». Il préconisait ensuite de donner un fonctionnement plus décentralisé et interministériel à l'administration par le développement de pôles de compétence mettant fin aux cloisonnements artificiels<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> *Les françaises en marche pour le XXIe siècle* - Rapport des groupes de travail pour la préparation de la 4ème conférence mondiale sur les femmes - Mars 1995. Ministère des Affaires Sociales, ministère des Affaires Etrangères

<sup>26</sup> Pour un Etat stratège garant de l'intérêt général Rapport établi sous la présidence de M. Christian Blanc janvier 1993, La documentation française.

Ce cloisonnement, qui engendre une efficacité moindre de l'action publique, est un des chantiers essentiels de l'actuelle modernisation de l'administration. Les intérêts des femmes rencontrent une fois encore la modernisation.

### **La nécessaire gestion des ressources humaines**

En tout état de cause, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, la mobilité des agents ne pourra rencontrer leurs choix personnels que dans le cadre d'une gestion moderne des ressources humaines.

La mise en place d'une gestion des ressources humaines moderne est en tout état de cause devenue nécessaire dans les administrations. Elle a été préconisée depuis déjà longtemps par différents rapports de réflexion sur la modernisation de l'appareil administratif, pour prendre le relais du fonctionnement hiérarchique vertical et cloisonné de l'administration. A plusieurs reprises, par exemple, M. Serge VALLEMONT a signalé<sup>27</sup> qu'il faut généraliser une gestion des ressources humaines prévisionnelle et personnalisée des emplois au niveau de l'administration centrale et des services déconcentrés de l'Etat et favoriser la mobilité des agents

#### *La gestion prévisionnelle permet de veiller au déroulement des carrières*

Dans le cadre d'une gestion à terme des ressources humaines, le responsable de la politique du personnel dispose d'une connaissance non seulement des postes à pourvoir dans l'immédiat mais aussi des postes à pourvoir à long et moyen terme. Il se trouve ainsi en mesure de déterminer les profils de fonctionnaires qui s'adaptent le mieux aux différentes fonctions aussi bien dans l'immédiat qu'à terme, compte tenu des expériences professionnelles de chacun. Le « vivier » trouve alors sa meilleure utilité.

La mobilité peut dans ces circonstances être mieux préparée par l'administration et par les agents, qui subissent moins sévèrement l'alternative entre refuser de partir au détriment de leur carrière et accepter au détriment de leur vie privée.

Les interlocuteurs de votre rapporteur n'ont pas manqué d'en souligner les effets bénéfiques pour l'ensemble des fonctionnaires et dans une plus large mesure pour les femmes, compte tenu des difficultés supplémentaires évoquées plus haut.

#### *La gestion personnalisée des ressources humaines*

Une gestion moderne des ressources humaines permet qu'un dialogue s'instaure sur les aspirations de carrière et les motivations personnelles des agents. On peut dès lors envisager de faire coïncider l'intérêt du service et celui de l'agent, prendre en compte positivement des modifications intervenues dans la vie personnelle, utiliser les qualités diverses de chacun, capacité d'initiative, goût du risque, de la compétition, capacité au travail en réseau, à l'animation et à l'entraînement des équipes, adaptabilité ... Ces qualités sont diversement partagées entre les femmes et les hommes : savoir les utiliser selon les besoins des postes permet de fournir un service public de bonne qualité et évite de délaisser les carrières

---

<sup>27</sup> Rapport au Ministre de la Fonction Publique, de la Décentralisation et de la Réforme de l'Etat décembre 1998

féminines. Certaines de ces qualités sont plus souvent marquées chez des femmes : les rechercher entraîne à se tourner vers des candidatures féminines.

Dans les services où l'on constate une anormale stagnation des femmes par rapport aux hommes, telle que celle décelée dans les travaux de Mme Fortino<sup>28</sup>, il serait utile d'instaurer une veille spécifique sur le devenir des femmes au cours du déroulement de leur carrière. La mise en œuvre d'une GRH personnalisée est la condition indispensable à la mise en place d'une telle veille. Les femmes dont le profil adapté aux postes d'encadrement a permis l'inscription dans les viviers mentionnés plus haut, en particulier, devraient voir leur évolution faire l'objet d'un suivi régulier pour contrôler l'efficacité des mesures prises pour débloquer leur carrière.

#### *Les nouvelles technologies, alliées de la femme*

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) qui sont l'un des leviers de la modernisation permettent, dans une certaine mesure, de découpler travail et présence. Elles favorisent la coopération interministérielle et induisent des méthodes plus rationnelles de traitement des dossiers. Ces perspectives sont toutes les trois favorables aux femmes.

La messagerie et intranet permettent de communiquer efficacement en temps réel de l'endroit où se trouve l'ordinateur. L'accès à internet et au réseau intranet ouvre accès à certaines données nécessaires au traitement d'une question quelque soit le lieu où l'on se trouve. On peut, dès lors, envisager que certains moments de travail, pour des raisons de commodité, se déroulent à domicile.

L'utilisation de ces technologies, par ailleurs, est indissociable d'une organisation du travail plus partenariale. Elle favorise l'esprit d'équipe nécessaire au travail en réseau.

La majorité des personnes consultées attend d'une utilisation accrue des NTIC dans les administrations des conséquences bénéfiques permettant de lutter contre la « chronophagie » administrative : préparation plus complète des réunions par diffusion de documents, information disponible pour tous, communications plus rapides. Un petit nombre d'entre elles exprime toutefois la crainte de voir l'amplitude des horaires journaliers s'augmenter encore, empiétant cette fois jusqu'à l'extérieur du lieu de travail. Les travaux très soutenus actuellement menés dans les administrations sur cette question gagneront à prendre en compte cet aspect du problème.

## **SECTION V : Les propositions**

### ***Proposition n° 7/ La transparence et la connaissance du phénomène par des statistiques et des études***

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) dispose de nombreuses statistiques grâce aux effets conjugués de sa ténacité, de son travail et de la qualité des liens qu'elle a tissés avec l'INSEE. Toutefois, la base statistique est

---

<sup>28</sup> déjà citée

insuffisamment précise pour fournir les renseignements indispensables sur les thèmes ici évoqués. En outre, elles sont essentiellement synchroniques : elles permettent d'avoir une photo bisannuelle de la composition sexuée de l'administration par ministères, corps, filières et métiers. Mais des études plus suivies sur des périodes assez longues seraient seules à même de permettre de déceler les points de blocage des carrières féminines.

En outre il serait utile de mettre en relation, parmi la centaine de corps les plus féminisés (à part l'enseignement), les déroulements de carrière qu'ils offrent avec le pourcentage de femmes qui les composent, ainsi que la proportion de femmes qui accèdent aux formations par corps et par ministère, le pourcentage des femmes promues au choix par corps et par ministère etc...

Il conviendrait de définir pour chaque ministère, selon ses déséquilibres propres, des objectifs statistiques comportant une définition précise des évolutions à mettre en lumière : corps à féminiser, concours à promouvoir auprès des femmes, etc...

Par ailleurs, on a vu l'utilité de l'étude de Mme Fortino citée ci-dessus, effectuée auprès de la DGI. Il serait particulièrement utile que d'autres études sexuées de cohortes de fonctionnaires de divers niveaux, incluant leur déroulement de carrière, leurs refus ou acceptation d'emplois, leurs candidatures à des concours, leur situation de famille, etc... puisse être menées dans divers services et renouvelées régulièrement, en fonction des difficultés repérées.

Une cellule interministérielle placée à la DGAFP devrait être chargée d'impulser, de contrôler et de coordonner les études statistiques de diverse nature sur cette question, outre la collecte bisannuelle à laquelle procède déjà ce service et qui mérite quant à elle d'inclure d'autres informations. Une lettre du ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation à ses collègues, qui figure en annexe, leur demandait dès avril 1998 de fournir à cet effet à la DGAFP les compléments utiles aux informations qu'elle est chargée de synthétiser.

### ***Proposition n° 8/ Les plans d'objectifs***

On n'envisagera pas ici de modifier les modalités anonymes d'entrée dans la fonction publique, qui sont excellentes. Les mesures énumérées au chapitre précédent doivent permettre de favoriser les choix des filles pour des carrières de fonctionnaires et de rééquilibrer les résultats des concours selon les mérites des uns et des autres.

En revanche, en ce qui concerne les promotions au choix, les nominations sur liste d'aptitude, etc... la situation est tout autre. Une forte opacité couvre les critères de sélection et elle n'est pas favorable aux femmes, comme on l'a vu. On se trouve en outre dans un domaine où la liberté de choix de l'autorité qui nomme est bien plus étendue. On peut donc, en l'occurrence, adopter des mesures résolument volontaristes pour rééquilibrer la situation en faveur des femmes.

L'introduction de plans d'objectifs modulables et progressifs s'avérerait probablement très positive. On pourrait reprendre l'exemple sur ce point de plusieurs de nos voisins européens, notamment la Belgique, et l'adapter à nos propres modes de fonctionnement.

Dans les ministères où des déséquilibres existent dans l'encadrement supérieur, on fixera un objectif en terme de pourcentage obligatoire à atteindre en trois années (ou cinq). Cet objectif sera calculé pour permettre de rattraper une partie du retard. Le plan pluriannuel sera renouvelé régulièrement pour atteindre, par paliers successifs, le même pourcentage de femmes dans les emplois de débouché que dans le corps qui leur sert de vivier.

Bien entendu, l'idée mérite d'être précisément déclinée. Tout emploi de débouché ne dispose pas d'un corps vivier spécifique, il peut y en avoir plusieurs, voire aucun en particulier. Dans ce cas, les plans d'objectifs doivent aboutir à des pourcentages finaux adaptés à la situation dans l'ensemble du département ministériel ou dans le service concerné. Ainsi, va tout-à-fait dans ce sens, l'effort particulier du ministre de l'éducation nationale qui dispose désormais d'autant de femmes que d'hommes aux postes de directeurs d'administration centrale, ce qui correspond à la proportion globale d'hommes et de femmes dans les effectifs de son ministère.

Pour assurer la solidité du dispositif préconisé, il serait préférable d'opter pour un ensemble de décrets afin de décliner les objectifs par ministère. Ces décrets devraient être élaborés à partir d'un projet de décret type préparé par la DGAFP.

L'avantage de cette pluriannualisation des objectifs, par rapport aux systèmes adoptés par certains de nos voisins sous forme de quotas de parité ou d'obligation de nommer uniquement des femmes jusqu'à rétablissement de l'égalité, est de parer au risque de l'absence de candidate ad hoc pour un poste donné. On évitera surtout que les femmes nommées soient regardées comme choisies faute de mieux et se voient discuter leur compétence.

#### ***Proposition n° 9/ la constitution de viviers de candidatures féminines***

Il n'est pas entièrement inexact de dire que lors des nominations, pour toutes les raisons évoquées ci-dessus, la bonne volonté ne suffit pas pour trouver les femmes ayant le profil recherché. On a vu qu'elles souffrent, en la matière, d'un manque certain de visibilité. Pour aider à la décision lors des nominations, il serait utile de créer des listes par profil et compétence des fonctionnaires disponibles, occupant des postes ouvrant sur l'encadrement supérieur et qui en constituent le vivier. Dans le souci, notamment, de permettre une bonne application des plans d'objectifs, la mise sur pied de viviers spécifiquement féminins est à cet égard indispensable.

La gestion de ces viviers devra faire l'objet d'une mise à jour permanente et pourra servir au contrôle de l'application des diverses mesures que propose le présent rapport si le gouvernement décide de les adopter. A cet effet, la gestion des viviers devrait être confiée à un haut fonctionnaire qui serait nommé dans chaque ministère et chargé de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il serait chargé également de la médiation entre les autorités investies du pouvoir de nomination et les femmes.

#### **Proposition n° 10/ Les textes statutaires**

L'application des textes statutaires ne fait pas apparaître de blocages par elle-même. Le statut général offre des garanties d'impartialité de recrutement qui devraient logiquement bénéficier aux femmes. Des mesures générales en faveur des femmes ont renforcé le statut sur ce point, notamment sous les impulsions conjointes de Mme Yvette Roudy et de M. Anicet Le Pors en

1983. Elles ont notamment réduit les discriminations lors des recrutement. Des dispositions ont permis l'aménagement du temps de travail et des congés relatifs à la famille ont été institués.

On aurait pu les considérer comme lacunaires sur un point. En effet, de conception universaliste, le statut général garantit certes l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois publics, mais il ne met pas l'accent sur l'égal accès aux emplois supérieurs. On a fait ici le choix de résoudre la question de façon pratique avec des plans d'objectifs. On ne proposera donc pas de modifier les textes en la matière

#### ***Proposition n° 11/ Une féminisation des organismes paritaires***

La fonction publique compte nombre d'organismes paritaires où les représentants de l'administration siègent aux côtés des représentants du personnel. Ces organismes jouent es rôles multiples. Certains donnent un avis sur l'organisation des services. D'autres participent aux décisions individuelles touchant à la carrière des fonctionnaires. D'autres encore interviennent dans des matières plus spécialisées.

Compte tenu de leurs attributions il serait fort utile que ces organismes comptent des hommes et des femmes en nombre équilibré. On a suffisamment insisté ci-dessus sur les inconvénients d'une vue unilatérale des problèmes qu'ils ont à traiter, qu'il s'agisse d'organiser le travail des fonctionnaires ou de décider de leur promotion. Rien n'empêche l'administration de nommer, au sein de ces organismes, un nombre de femmes et d'hommes égal ou, tout au moins, un pourcentage identique au pourcentage du corps concerné. Rien ne l'y oblige non plus. Il faudrait donc la soumettre à une règle contraignante sur ce point.

Il serait plus difficile d'obliger à la féminisation des représentations du personnel, qui sont l'affaire des syndicats. Tout au moins pourrait-on leur donner l'exemple. Une mesure obligatoire devrait être, en la matière, de valeur législative. Il serait en outre délicat de cantonner une telle mesure à la fonction publique sans l'introduire dans le cadre du droit du travail.

#### ***Proposition n° 12/ Des aides qualifiées pour favoriser l'organisation des tâches familiales***

Les femmes sont, on l'a vu, bloquées pendant une partie de leur carrière par la charge des enfants. Un rééquilibrage des chances entre hommes et femmes nécessite de prendre en compte ce désavantage et d'y proposer des solutions dans la mesure du possible.

Pour toutes les femmes qui souhaitent l'aide d'une salariée pour ses tâches domestiques et notamment pour s'occuper des enfants, il n'existe pas de personnel ayant reçu une formation spécifique à cet effet. Or l'éducation des enfants, leur accueil au sortir de l'école, sont des tâches qualifiées et de confiance. On suggérera donc l'instauration d'un bac technique sanctionnant des notions en puériculture, psycho-pédagogie, diététique et diverses notions techniques liées aux tâches domestiques. Cela permettrait de trouver sur le marché de l'emploi des personnes formées et qualifiées pour aider les femmes et leur permettre de retrouver une disponibilité d'esprit approchant celle des hommes.

**Reste que toutes les femmes fonctionnaires ou désirant le devenir ne disposent certes pas des ressources leur permettant de payer un salaire. On pourrait envisager de développer des aides financières spécifiques à cet effet, notamment lorsque les femmes décident de suivre une formation préparatoire à un concours permettant d'accéder à la catégorie supérieure. Ces aides pourraient prendre la forme de chèques services.** Proposition n° 13/ Expérimenter le temps partiel dans les postes d'encadrement

Il n'existe pas, dans l'organisation actuelle de la fonction publique, de possibilité de travailler à temps partiel dans l'encadrement supérieur. Ces fonctions suffisent à remplir de façon pléthorique, un temps complet. On n'imagine d'ailleurs pas qu'un poste de responsabilité ne soit pas pourvu certains jours de la semaine, par exemple. Toutefois, dans la mesure où des femmes le souhaiteraient, on pourrait envisager, à titre expérimental, de recruter dans quelques cas des femmes volontaires à cet effet, pour pourvoir, en binômes (50 % de temps chacune), des postes de responsabilité.

#### **Proposition n° 14/ L'organisation du travail et les horaires**

Seules des consignes données depuis le plus haut niveau et que les cabinets s'efforcerait de respecter pourraient avoir l'effet recherché : il faudrait que les hauts fonctionnaires aient quitté leurs bureaux vers 19h. Cela permettrait aux femmes comme aux hommes d'avoir une vie extra professionnelle qui ne les coupe pas du reste de la vie sociale et quotidienne de l'ensemble des citoyens et cela n'est pas négligeable lorsque l'on souhaite une administration plus proche du public.

Un tel exemple donné par l'Etat serait d'ailleurs opportun, au moment où les entreprises privées font l'objet de sanctions en raison des horaires excessifs des cadres. L'avancée, souhaitée par le gouvernement, vers l'application d'une semaine de travail de 35 heures, doit trouver à se décliner dans la haute fonction publique. La promotion des femmes y gagnerait, les hommes aussi. Il s'agira alors de trouver les modes pratiques de fonctionnement qui permettent de remplir les mêmes tâches avec un horaire moins ample. Il faudra pour cela organiser le travail de façon plus rigoureuse : des réunions moins longues, des réunions préparatoires plus denses, un travail en amont mieux préparé, une conception plus adaptée de la délégation des tâches, une utilisation optimale des NTIC... La réforme de l'Etat est aussi à ce prix.

#### ***Proposition n° 15/ Améliorer la prise de décision interministérielle***

Il est indispensable de développer un travail efficace et un esprit d'équipe et de partenariat entre les différentes administrations pour éviter que les interministérielles où doivent se prendre les décisions ne se transforment, comme cela arrive parfois, en un champ clos d'affrontements stériles.

Aucune réunion interministérielle ne devrait se tenir avant que les administrations intéressées aient échangé les dossiers et des observations écrites. Ceci sera notamment facilité par la création d'un intranet interministériel.

#### ***Proposition n° 16/ Une gestion des ressources humaines personnalisée et prévisionnelle***

La meilleure utilisation de ses ressources humaines est nécessaire à une administration efficace. La mise en oeuvre d'une gestion des ressources humaines prévisionnelle fera place à

une planification des événements de la vie professionnelle. Le haut fonctionnaire mentionné plus haut, chargé de veiller à l'égalité entre les hommes et les femmes, devra être mis à même de diffuser l'information sur les postes vacants ou susceptibles de l'être auprès des femmes. Il est indispensable en effet de mener parallèlement des actions visant à rendre publiques les vacances de poste pour mettre en rapport l'offre et la demande (leur publication au Journal Officiel de la République Française laisse peu de temps pour les éventuelles candidates). La constitution d'une bourse interministérielle des emplois serait une aide précieuse à cet effet.

La mise en œuvre d'une gestion des ressources humaines personnalisée permettra de veiller à une progression équitable de la carrière des femmes dans les services, tant celles qui sont dans les corps viviers que celles qui pourraient, le cas échéant, y accéder. Le haut fonctionnaire chargé de cette veille devra être destinataire de rapports réguliers sur ces deux points.

#### ***Proposition n° 17/ Un fonctionnement décloisonné entre les ministères***

L'amélioration de la coordination interministérielle, notamment au niveau local, est seule à même de favoriser la mobilité entre des services de ministères différents, forme de mobilité qui n'impose pas de changement de résidence. Ces objectifs sont également l'un des grands chantiers de la réforme de l'Etat, puisque la réflexion sur la nécessaire réorganisation des services déconcentrés est en cours. La réforme à mener favorisera donc non seulement les femmes mais aussi le fonctionnement de l'administration.

Ces mesures, qu'elles soient spécifiques aux femmes ou indispensables au bon fonctionnement des administrations, contribueront à rétablir, dans la haute fonction publique, l'égalité entre les hommes et les femmes.

## *Liste des propositions*

### **Chapitre 1 : Etat des lieux dans les trois fonctions publiques**

1ère proposition : La nécessité de statistiques plus précises

»» **Dans la fonction publique territoriale, les quelques chiffres connus démontrent que la situation des femmes n'est pas plus favorable que dans la fonction publique de l'Etat. Mais l'étude complète a été rendue ici impossible, faute d'éléments suffisants. Aucune statistique sexuée d'ensemble, pas de regroupement systématique des éléments déjà recensés.**

On est donc conduit à proposer ici une première mesure spécifiquement applicable aux collectivités territoriales, qui permettrait de surmonter cette insuffisance. Elle consiste à inscrire dans la loi une obligation pour les collectivités territoriales de produire périodiquement des statistiques sexuées. Il a été mis à leur charge, depuis la modification introduite en 1994 à l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984, l'obligation de présenter au moins tous les deux ans un bilan statistique au comité technique paritaire. Il faudrait ajouter que les statistiques doivent comporter un volet hommes et un volet femmes chaque fois que c'est pertinent et prévoir que ces statistiques sexuées doivent être communiquées au Centre National de la Fonction Publique Territoriale. Le modèle de rapport qui est annexé au décret du 25 avril 1997 pris pour l'application de ce texte devrait être modifié pour inclure cette nouvelle obligation statistique. On obtiendrait ainsi, dans ce domaine, la transparence indispensable, on le verra tout au long de ce rapport, pour lever les obstacles à la carrière des femmes.

### **Chapitre 2 : Les modes de sélection**

»» Les résultats des femmes dans les filières scolaires et universitaires sont excellents, souvent supérieurs à ceux des hommes. On s'explique donc difficilement pourquoi ces résultats ne se retrouvent pas dans les filières de recrutement des cadres supérieurs de la fonction publique. On peut noter toutefois que les filles ont été admises, au fil de l'histoire, dans des structures auparavant entièrement consacrées aux garçons. Les profils sélectionnés sont uniformes et ce que l'on peut désigner comme des talents spécifiquement féminins tels qu'ils peuvent ressortir de l'expérience et de quelques études sociologiques, en sont absents.

**2ème proposition : Créer un comité de pilotage**

*La réflexion sur les critères de sélection qui président aujourd'hui au recrutement des cadres supérieurs de la fonction publique, dans les filières techniques et dans les filières administratives, a été ici simplement traduite dans son état actuel. Il est nécessaire de formaliser les résultats des recherches, ce qui dépasse les limites de ce rapport. Un comité de pilotage, placé à la DGAFP, chargé d'examiner comment mieux valoriser tous les types de compétences utiles, notamment celles plutôt féminines, lors des épreuves des concours, pourrait être nommée à cet effet. Ce comité serait chargé de l'application et de son suivi pendant une durée de cinq ans. Il devra associer étroitement à ses travaux des hauts fonctionnaires, des enseignants de grandes écoles et des*

*classes préparatoires, des sociologues et des statisticiens ainsi que des personnalités scientifiques. L'ensemble de ces personnalités qualifiées devra être constitué à parité d'hommes et de femmes.*

Sans attendre, et pour éclairer les recherches à mener, il serait utile d'élaborer un rapport type des résultats des concours pour rendre compte des résultats des épreuves et stages, qui distinguent clairement les résultats obtenus par les femmes.

\*\*\*

*» La mixité dans les écoles est un excellent principe, dont la mise en œuvre au départ souffre toutefois d'un certain biais : ainsi, la création d'une seule ENS s'est traduite par une chute spectaculaire de l'entrée des filles dans les filières scientifiques de cette école. Il faut remarquer en effet que cette création d'une école mixte a consisté exclusivement à demander aux filles de s'inscrire dans l'école créée pour les garçons, après disparition pure et simple de la leur. Ce biais de départ explique peut-être des distorsions à l'arrivée.*

### ***3ème proposition : Evaluer la politique de mixité de l'enseignement menée depuis les années 70***

La réflexion sur la mixité qui a été ici proposée pose des questions qui se situent en amont et au-delà des problèmes de la haute fonction publique. Plusieurs ministères sont concernés par cette question (Education Nationale, Enseignement Supérieur, Agriculture, Equipement, etc...). Peut-être peut-on suggérer ici de faire procéder à une évaluation de la politique de la mixité de l'enseignement par le dispositif d'évaluation des politiques publiques tout récemment mis en place.

\*\*\*

*» L'article 6 du statut de la fonction publique traite la non discrimination envers les femmes en même temps que d'autres formes de lutte contre les discriminations qui sont de nature différente : les femmes sont la moitié des fonctionnaires de même que la moitié de l'humanité. Réécrire le texte pour souligner la distinction serait utile.*

### ***4ème proposition : Donner une place plus claire aux femmes dans le statut***

Une nouvelle rédaction de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 permettrait d'afficher la volonté de tenir compte de la spécificité de la garantie contre les discriminations sexistes au regard des autres. Il est proposé de scinder l'article 6 sans en changer la rédaction.

Un article 6 bis devrait affirmer ce principe dans la rédaction suivante : « L'égal accès à tous les corps et à tous les emplois est garanti à tous les fonctionnaires quelque soit leur sexe. Toutefois, des recrutements distincts pour les hommes et pour les femmes peuvent exceptionnellement être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice de ces fonctions. »

Un article 6 ter pourrait reprendre les dispositions relatives aux garanties contre le harcèlement sexuel qui ont été introduites à l'actuel article 6 par la loi du 2 novembre 1992

\*\*\*

**» L'information sur les filières de recrutement de la fonction publique conserve une orientation très masculine : voir les documents diffusés en direction de la jeunesse par divers organismes. L'image donnée n'est pas de nature à inciter les filles à choisir ces carrières.**

### **5ème proposition : Mieux faire connaître les carrières de la haute fonction publique**

On l'a vu, dès les premiers choix d'orientation, les filles rencontrent les premiers obstacles nés du brouillage entre une information lacunaire et une image traditionnelle et dépassée. Les actions d'information en direction des jeunes filles doivent commencer dès la scolarité. Pour cela il serait utile qu'elles soient menées en partenariat entre le ministère de la fonction publique et le ministère de l'Education Nationale.

Sans entrer dans le détail des actions possibles, on citera ici certaines pistes :

5.1. Editer des documents adaptés aux divers niveaux de la scolarité, dépliant sous forme très accessible de bande dessinée dans le premier cycle présentant des femmes exerçant les multiples missions de la fonction publique, brochure dans le second degré présentant les métiers, les fonctions d'encadrement supérieur les modalités d'accès et insistant sur leur accessibilité aux femmes (témoignages et photos de femmes hauts fonctionnaires, explications...) Un bon exemple d'un tel document, élaboré pour les filières scientifiques, est présenté en annexe.

Il conviendrait également de revoir les brochures d'orientation et de sensibiliser les conseillers d'information et d'orientation qui renseignent les jeunes. En effet, telle qu'elle est diffusée par les manuels scolaires et les brochures, l'image de la fonction publique est masculinisée. A titre d'exemple, la brochure de l'ONISEP intitulée « Les cadres de la fonction publique » illustre les fonctions de chercheur au CNRS, d'ingénieur, de spécialiste en informatique, par des photos d'hommes.

5.2. Améliorer l'information auprès des étudiants dans les filières universitaires : organiser des « amphis » d'information sur les filières administratives d'excellence, dans les facultés de droit, lettres et sciences économiques et dans les facultés des sciences de Paris et de province ; diffuser plus largement des rapports sur les concours notamment auprès des classes préparatoires aux grandes écoles ; multiplier des interventions des anciennes élèves de l'Ecole Nationale d'Administration et des femmes des grands corps dans les universités.

5.3. Promouvoir une image des grandes écoles de la fonction publique qui en démontre l'accessibilité aux femmes comme aux hommes, par exemple en intégrant dans le cours de la scolarité une information faite par les élèves fonctionnaires dans les lycées et facultés pour présenter les écoles et leurs débouchés auprès des étudiants, au nombre desquels figurent largement des jeunes filles.

\*\*\*

**» Les résultats des concours de recrutement démontrent que les filles sont sélectionnées plus sévèrement que les garçons. Si l'on admet, au vu de leurs résultats universitaires, qu'il ne s'agit pas d'une déficience généralisée des filles, on peut imputer cet effet également à la composition généralement très masculine des jurys.**

## 6ème proposition : Féminiser les jurys de concours

Parallèlement à l'élaboration de critères de sélection professionnelle précis et transparents, il apparaît indispensable de former les jurys et d'en imposer la féminisation

Depuis 15 ans, les circulaires successives ont rappelé la nécessité de féminiser les jurys de concours tant pour les concours de recrutement que pour les examens professionnels, tant pour ce qui concerne les membres de ces jurys que leurs présidents. On ne dispose pas de statistiques sur la participation des femmes aux jurys de concours mais les directeurs du personnel consultés dans le cadre de la préparation du présent rapport signalent que les objectifs fixés par circulaires n'ont pas été atteints. Il faut désormais, pour l'ensemble de la fonction publique, faire de la féminisation des jurys une obligation, et à cet effet l'imposer par la loi en ce qui concerne la fonction publique territoriale et par le règlement pour les autres fonctions publiques.

Selon les personnalités interrogées, les difficultés à attendre sont de deux ordres : la première serait l'absence de vivier de candidatures. La seconde est l'existence, dans certains statuts particuliers et notamment pour des corps très masculinisés, de dispositions qui fixent précisément la composition des jurys. Rien de tout cela n'est rédhibitoire. Les exceptions à la féminisation des jurys, si elles sont justifiées, peuvent être prévues par dérogation. Le vivier, quant à lui, pourra être très facilement élargi pour peu que l'on s'efforce de placer la recherche des membres des jurys dans une perspective interministérielle.

## Chapitre 3 : La modernisation pour et par les femmes

*D'une manière générale, la meilleure connaissance des déroulements de carrière des hommes et des femmes qui partent de situations comparables permettrait de mieux comprendre ce qui, au cours de la vie des femmes, constitue un blocage dans la carrière. Ici encore des statistiques plus précises seraient une aide considérable.*

## 7ème proposition : La transparence et la connaissance du phénomène par des statistiques et des études

La direction de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) dispose de nombreuses statistiques grâce aux effets conjugués de sa ténacité, de son travail et de la qualité des liens qu'elle a tissés avec l'INSEE. Toutefois, la base statistique est insuffisamment précise pour fournir les renseignements indispensables sur les thèmes ici évoqués. En outre, elles sont essentiellement synchroniques : elles permettent d'avoir une photo bisannuelle de la composition sexuée de l'administration par ministères, corps, filières et métiers. Mais des études plus suivies sur des périodes assez longues seraient seules à même de permettre de déceler les points de blocage des carrières féminines.

En outre il serait utile de mettre en relation, parmi la centaine de corps les plus féminisés (à part l'enseignement), les déroulements de carrière qu'ils offrent avec le pourcentage de femmes qui les composent, ainsi que la proportion de femmes qui accèdent aux formations

par corps et par ministères, le pourcentage des femmes promues au choix par corps et par ministères etc...

Il conviendrait de définir pour chaque ministère, selon ses déséquilibres propres, des objectifs statistiques comportant une définition précise des évolutions à mettre en lumière : corps à féminiser, concours à promouvoir auprès des femmes, etc...

Par ailleurs, on a vu l'utilité de l'étude citée ci-dessus, effectuée auprès de la DGI. Il serait particulièrement utile que d'autres études sexuées de cohortes de fonctionnaires de divers niveaux, incluant leur déroulement de carrière, leurs refus ou acceptation d'emplois, leurs candidatures à des concours, leur situation de famille, etc... puisse être menées dans divers services et renouvelées régulièrement, en fonction des difficultés repérées.

Une cellule interministérielle placée à la DGAFP devrait être chargée de contrôler et de coordonner les études statistiques de diverse nature sur cette question, outre la collecte bisannuelle à laquelle procède déjà ce service et qui mérite quant à elle d'inclure d'autres informations. Une lettre du ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation à ses collègues, qui figure en annexe, leur demandait dès avril 1998 de fournir à cet effet à la DGAFP les compléments utiles aux informations qu'elle est chargée de synthétiser.

\*\*\*

*» Il est nécessaire de prendre des dispositions plus volontariste pour rééquilibrer la proportion d'hommes et de femmes dans l'encadrement supérieur, dans tous les cas où les critères de recrutement sont opaques et le choix des candidats discrétionnaire.*

### 8ème proposition : Les plans d'objectifs

On n'envisagera pas ici de modifier les modalités anonymes d'entrée dans la fonction publique, qui sont excellentes. Les mesures énumérées au chapitre précédent doivent permettre de favoriser les choix des filles pour des carrières de fonctionnaires et de rééquilibrer les résultats des concours selon les mérites des uns et des autres.

En revanche, en ce qui concerne les promotions au choix, les nominations sur liste d'aptitude, etc... la situation est tout autre. Une forte opacité couvre les critères de sélection et elle n'est pas favorable aux femmes, comme on l'a vu. On se trouve en outre dans un domaine où la liberté de choix de l'autorité qui nomme est bien plus étendue. On peut donc, en l'occurrence, adopter des mesures résolument volontaristes pour rééquilibrer la situation en faveur des femmes.

L'introduction de plans d'objectifs modulables et progressifs s'avérerait probablement très positive. On pourrait reprendre l'exemple sur ce point de plusieurs de nos voisins européens, notamment la Belgique, et l'adapter à nos propres modes de fonctionnement.

Dans les ministères où des déséquilibres existent dans l'encadrement supérieur, on fixera un objectif en terme de pourcentage obligatoire à atteindre en trois années (ou cinq). Cet objectif sera calculé pour permettre de rattraper une partie du retard. Le plan pluriannuel sera

renouvelé régulièrement pour atteindre, par paliers successifs, le même pourcentage de femmes dans les emplois de débouché que dans le corps qui leur sert de vivier.

Bien entendu, l'idée mérite d'être précisément déclinée. Tout emploi de débouché ne dispose pas d'un corps vivier spécifique, il peut y en avoir plusieurs, voire aucun en particulier. Dans ce cas, les plans d'objectifs doivent aboutir à des pourcentages finaux adaptés à la situation dans l'ensemble du département ministériel ou dans le service concerné. Ainsi, va tout-à-fait dans ce sens, l'effort particulier du ministre de l'éducation nationale qui dispose désormais d'autant de femmes que d'hommes aux postes de directeurs d'administration centrale, ce qui correspond à la proportion globale d'hommes et de femmes dans les effectifs de son ministère.

Pour assurer la solidité du dispositif, il serait préférable d'opter pour un ensemble de décrets par ministères. Ces décrets devraient être élaborés à partir d'un projet de décret type préparé par la DGAFP.

L'avantage de cette pluriannualisation des objectifs, par rapport aux systèmes adoptés par certains de nos voisins sous forme de quotas de parité ou d'obligation de nommer uniquement des femmes jusqu'à rétablissement de l'égalité, est de parer au risque de l'absence de candidate ad hoc pour un poste donné. On évitera surtout que les femmes nommées soient regardées comme choisies faute de mieux et se voient discuter leur compétence.

\*\*\*

*» Les responsables signalent souvent que leurs choix en faveur d'hommes résulte du manque de femmes susceptibles d'être candidates. Une aide à la décision devra leur être offerte en mettant à leur disposition des viviers de candidatures.*

### ***9ème proposition : la constitution de viviers de candidatures féminines***

Il n'est pas entièrement inexact de dire que lors des nominations, pour toutes les raisons évoquées ci-dessus, la bonne volonté ne suffit pas pour trouver les femmes ayant le profil recherché. On a vu qu'elles souffrent, en la matière, d'un manque certain de visibilité. Pour aider à la décision lors des nominations, il serait utile de créer des listes par profil et compétence des fonctionnaires disponibles, occupant des postes ouvrant sur l'encadrement supérieur et qui en constituent le vivier. Dans le souci, notamment, de permettre une bonne application des plans d'objectifs, la mise sur pied de viviers spécifiquement féminins est à cet égard indispensable.

La gestion de ces viviers devra faire l'objet d'une mise à jour permanente et pourra servir au contrôle de l'application des diverses mesures que propose le présent rapport si le gouvernement décide de les adopter. A cet effet, la gestion des viviers devrait être confiée à un haut fonctionnaire qui serait nommé dans chaque ministère et chargé de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il serait chargé également de la médiation entre les autorités investies du pouvoir de nomination et les femmes.

\*\*\*

*» les textes statutaires ne spécifient pas expressément l'égalité d'accès dans les emplois supérieurs*

## **10ème proposition : La modification des textes statutaires est inutile.**

L’application des textes statutaires ne fait pas apparaître de blocages par elle-même. Le statut général offre des garanties d’impartialité de recrutement qui devraient logiquement bénéficier aux femmes. Des mesures générales en faveur des femmes ont renforcé le statut sur ce point, notamment sous les impulsions conjointes de Mme Yvette Roudy et de M. Anicet Le Pors en 1983. Elles ont notamment réduit les discriminations lors des recrutements. Des dispositions ont permis l’aménagement du temps de travail et des congés relatifs à la famille ont été institués.

On aurait pu les considérer comme lacunaires sur un point. En effet, de conception universaliste, le statut général garantit certes l’égal accès des femmes et des hommes aux emplois publics, mais il ne met pas l’accent sur l’égal accès aux emplois supérieurs. On a fait ici le choix de résoudre la question de façon pratique avec des plans d’objectifs. On ne proposera donc pas de modifier les textes en la matière

\*\*\*

*» Les organismes qui gèrent l’organisation de la fonction publique. et la carrière des fonctionnaires sont également déséquilibrés. Il faudrait y remédier.*

## **11ème proposition : Une féminisation des organismes paritaires**

La fonction publique compte nombre d’organismes paritaires où les représentants de l’administration siègent aux côtés des représentants du personnel. Ces organismes jouent des rôles multiples. Certains donnent un avis sur l’organisation des services. D’autres participent aux décisions individuelles touchant à la carrière des fonctionnaires. D’autres encore interviennent dans des matières plus spécialisées.

Compte tenu de leurs attributions il serait fort utile que ces organismes comptent des hommes et des femmes en nombre équilibré. On a suffisamment insisté ci-dessus sur les inconvénients d’une vue unilatérale des problèmes qu’ils ont à traiter, qu’il s’agisse d’organiser le travail des fonctionnaires ou de décider de leur promotion. Rien n’empêche l’administration de nommer, au sein de ces organismes, un nombre de femmes et d’hommes égal ou, tout au moins, un pourcentage identique au pourcentage du corps concerné. Rien ne l’y oblige non plus. Il faudrait donc la soumettre à une règle contraignante sur ce point.

Il serait plus difficile d’obliger à la féminisation des représentations du personnel, qui sont l’affaire des syndicats. Tout au moins pourrait-on leur donner l’exemple. Une mesure obligatoire devrait être, en la matière, de valeur législative. Il serait en outre délicat de cantonner une telle mesure à la fonction publique sans l’introduire dans le cadre du droit du travail.

\*\*\*

*» Le partage inégalitaire des tâches ménagères peut pénaliser les femmes en les poussant à des choix qui ne favorisent pas leur carrière. Un bon système d’aide aux tâches ménagères réduirait cette difficulté.*

## **12ème proposition : Des aides qualifiées pour favoriser l'organisation des tâches familiales**

Les femmes sont, on l'a vu, bloquées pendant une partie de leur carrière par la charge des enfants. Un rééquilibrage des chances entre hommes et femmes nécessite de prendre en compte ce désavantage et d'y proposer des solutions dans la mesure du possible.

Pour toutes les femmes qui souhaitent l'aide d'une salariée pour ses tâches domestiques et notamment pour s'occuper des enfants, il n'existe pas de personnel ayant reçu une formation spécifique à cet effet. Or l'éducation des enfants, leur accueil au sortir de l'école, sont des tâches qualifiées et de confiance. On suggérera donc l'instauration d'un bac technique sanctionnant des notions en puériculture, psycho-pédagogie, diététique et diverses notions techniques liées aux tâches domestiques. Cela permettrait de trouver sur le marché de l'emploi des personnes formées et qualifiées pour aider les femmes et leur permettre de retrouver une disponibilité d'esprit approchant celle des hommes.

Reste que toutes les femmes fonctionnaires ou désirant le devenir ne disposent certes pas des ressources leur permettant de payer un salaire. On pourrait envisager de développer des aides financières spécifiques à cet effet, notamment lorsque les femmes décident de suivre une formation préparatoire à un concours permettant d'accéder à la catégorie supérieure. Ces aides pourraient prendre la forme de chèques services.

\*\*\*

*» Les femmes choisissent plus souvent que les hommes de travailler à temps partiel. De telles pratiques sont contradictoires avec les missions d'un cadre supérieur. Quelques expériences pourraient toutefois être tentées.*

## **13ème proposition : Expérimenter le temps partiel dans les postes d'encadrement**

Il n'existe pas, dans l'organisation actuelle de la fonction publique, de possibilité de travailler à temps partiel dans l'encadrement supérieur. Ces fonctions suffisent à remplir de façon pléthorique, un temps complet. On n'imagine d'ailleurs pas qu'un poste de responsabilité ne soit pas pourvu certains jours de la semaine, par exemple. Toutefois, dans la mesure où des femmes le souhaiteraient, on pourrait envisager, à titre expérimental, de recruter dans quelques cas des femmes volontaires à cet effet, pour pourvoir, en binômes (50 % de temps chacune), des postes de responsabilité.

\*\*\*

*» Plus généralement, les horaires excessivement étendus couramment pratiqués dans l'encadrement supérieur sont souvent dissuasifs pour les femmes.*

## **14ème proposition : L'organisation du travail et les horaires**

Seules des consignes données depuis le plus haut niveau et que les cabinets s'efforcerait de respecter pourraient avoir l'effet recherché : il faudrait que les hauts fonctionnaires aient quitté leurs bureaux vers 19h. Cela permettrait aux femmes comme aux hommes d'avoir une

vie extra professionnelle qui ne les coupe pas du reste de la vie sociale et quotidienne de l'ensemble des citoyens et cela n'est pas négligeable lorsque l'on souhaite une administration plus proche du public.

Un tel exemple donné par l'Etat serait d'ailleurs opportun, au moment où les entreprises privées font l'objet de sanctions en raison des horaires démesurés des cadres. L'avancée, souhaitée par le gouvernement, vers l'application d'une semaine de travail de 35 heures, doit trouver à se décliner dans la haute fonction publique. La promotion des femmes y gagnerait, les hommes aussi. Il s'agira alors de trouver les modes pratiques de fonctionnement qui permettent de remplir les mêmes tâches avec un horaire moins ample. Il faudra pour cela organiser le travail de façon plus rigoureuse : des réunions moins longues, des réunions préparatoires plus denses, un travail en amont mieux préparé, une conception plus adaptée de la délégation des tâches, une utilisation optimale des NTIC... La réforme de l'Etat est aussi à ce prix.

\*\*\*

*»» L'organisation du travail gouvernemental et interministériel est chronophage en raison de ses méthodes. Les femmes en pâtissent mais les hommes aussi, ainsi que la qualité des travaux.*

### ***15ème proposition : Améliorer la prise de décision interministérielle***

Il est indispensable de développer un travail efficace et un esprit d'équipe et de partenariat entre les différentes administrations pour éviter que les interministérielles où doivent se prendre les décisions ne se transforment, comme cela arrive, en un champ clos d'affrontements stériles.

Aucune réunion interministérielle ne devrait se tenir avant que les administrations intéressées aient échangé les dossiers et des observations écrites Ceci sera notamment facilité par la création d'un intranet interministériel.

\*\*\*

*»» La mobilité géographique est pénalisante pour les femme, qui ont du mal à se faire suivre de leur conjoint et de leur famille. Diversifiant les expériences territoriales (Paris; province), elle est néanmoins nécessaire pour donner aux fonctionnaires une expérience complète de terrain. La mobilité fonctionnelle, tout aussi formatrice et non moins utile à l'administration, leur est plus accessible.*

### ***16ème proposition : Une gestion des ressources humaines personnalisée et prévisionnelle***

La meilleure utilisation de ses ressources humaines est nécessaire à une administration efficace. C'est l'occasion de pratiquer une gestion des ressources humaines prévisionnelle, qui permettrait notamment de connaître à l'avance les possibilités de mutations, et le cas échéant de prévoir les mobilités en planifiant les départs pour s'organiser avec l'entourage familial. Sans entraver le fonctionnement du service, il faudrait arriver à faciliter pour les femmes (et les hommes) la possibilité, en cas de difficulté particulière, de différer ou le cas échéant de renoncer à un départ sans pénaliser la carrière.

***Dans le même souci de prévision, le haut fonctionnaire mentionné plus haut, chargé de veiller à l'égalité entre les hommes et les femmes, devra être mis à même de diffuser l'information auprès des femmes sur les postes vacants ou susceptibles de l'être. Il est indispensable en effet de mener parallèlement des actions visant à rendre publiques les vacances de poste pour mettre en rapport l'offre et la demande (leur publication au Journal Officiel de la République Française laisse peu de temps pour les éventuelles candidates). La constitution d'une bourse interministérielle des emplois serait une aide précieuse à cet effet.***

La mise en œuvre d'une gestion des ressources humaines personnalisée permettra seule de veiller sur une progression équitable de la carrière des femmes dans les services, aussi bien celles qui se trouvent déjà dans les corps viviers que celles qui pourraient, le cas échéant, y accéder. Le haut fonctionnaire devrait être destinataire de rapports réguliers sur ces deux points.

#### ***17ème proposition : Un fonctionnement décloisonné entre les ministères***

L'amélioration de la coordination interministérielle, notamment au niveau local, est seule à même de favoriser la mobilité entre des services de ministères différents, forme de mobilité qui n'impose pas de changement de résidence. Ces objectifs sont également l'un des grands chantiers de la réforme de l'Etat, puisque la réflexion sur la nécessaire réorganisation des services déconcentrés est en cours. La réforme à mener favorisera donc non seulement les femmes mais aussi le fonctionnement de l'administration.

## **LISTE DES ANNEXES**

### **Annexe 1 : répartition entre hommes et femmes dans les ministères et les services**

Les personnels du secteur public de l'Education Nationale et de l'enseignement supérieur au 1er janvier 1997

La répartition hommes/femmes dans les postes de décision de l'enseignement supérieur

La place des femmes au ministère de la Justice

Le pourcentage des femmes au ministère de la Justice

Données et commentaires sur la féminisation du ministère de l'emploi et de la solidarité (secteur affaires sociales)

Données relatives au corps préfectoral

Les femmes en poste à l'administration centrale du ministère de l'Intérieur

Recrutements féminins à l'Inspection Générale de l'Administration

Répartition hommes/femmes par corps et par grades au sein du ministère de la Culture

Taux de féminisation des ministères au 31 décembre 1996

Répartition des agents des services civils de l'Etat par ministère, niveau hiérarchique et sexe au 31 décembre 1996 (titulaires)

Répartition des agents des services civils de l'Etat par ministère, niveau hiérarchique et sexe au 31 décembre 1996 (non titulaires)

Répartition des agents des services civils de l'Etat par ministère, niveau hiérarchique et sexe au 31 décembre 1996(ensemble)

Répartition des agents des ministères civils selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe au 31 décembre 1996

Les femmes parmi les agents de l'Etat selon les catégories socio-professionnelles

Part des femmes dans les emplois de direction et d'inspection générale de la fonction publique de l'Etat

### **Annexe 2 : répartition entre hommes et femmes dans la fonction publique territoriale**

La répartition des effectifs par sexes dans la Petite Couronne de la région parisienne

La répartition des effectifs par sexes dans les différentes filières et différentes catégories dans la Petite Couronne de la région parisienne

La répartition des effectifs par sexes par cadre d'emploi dans la Petite Couronne de la région parisienne

La féminisation des administrateurs territoriaux

### **Annexe 3 : tableaux relatifs aux concours divers**

Pourcentage des femmes dans les 20 premiers rangs de sortie de l'Ecole Nationale d'Administration

Origine sociale et géographique des candidats à l'ENA

Concours externes ensemble 1996

Concours internes ensemble 1996

Ensemble des concours 1996

### **Annexe 4 : Répartition des femmes et des hommes dans les filières scientifiques**

Répartition des ingénieurs diplômés par position hiérarchique : comparaison hommes-femmes

Evolution de la féminisation des écoles d'ingénieurs

Evolution du pourcentage féminin à l'Ecole nationale des Ponts et Chaussées

Evolution du pourcentage féminin à l'Ecole des Mines de Paris

Recrutement des ingénieurs des mines

### **Annexe 5 : autres informations**

Lettre du ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation à ses collègues (avril 1998)

Fac similé et photo d'une note du 21 décembre 1925

Jurisprudences du Conseil d'Etat

Brochure d'information : « les filles, avenir de la science »

Extrait de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

## **Annexe 1**

### **Répartition entre hommes et femmes dans les ministères et les services**

**LES PERSONNELS DU SECTEUR PUBLIC  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
au 1er janvier 1997**

Les femmes sont largement majoritaires au ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, où elles représentent 63 % de l'ensemble des personnels.

Très nombreuses en catégorie B (77 %), elles ne sont plus que 57 % en catégorie A.

Le taux de féminisation est plus faible pour le personnel non titulaire (60 %) que pour le personnel titulaire.

Il est élevé pour les personnels non enseignants (65 %) mais varie beaucoup selon la catégorie ou le corps.

**Parmi les personnels enseignants**, le taux de féminisation varie sensiblement.

Faible, mais en progression constante, pour les enseignants du supérieur (31 % en 1997 contre 27 % en 1990), il culmine à 77 % pour ceux du premier degré.

Dans le second degré, 56 % des enseignants sont des femmes.

Dans le corps des professeurs certifiés, 3 enseignants sur 5 sont des enseignantes (60 %). Elles sont beaucoup plus nombreuses que dans le corps des professeurs de lycée professionnel (46 %).

**Parmi les personnels non enseignants titulaires**, le personnel féminin est majoritaire.

Peu nombreuses dans les différents corps d'inspection, les femmes occupent la plupart des postes de médecin ou de conseiller technique des services sociaux. Elles représentent 51 % des personnels titulaires de catégorie A.

Avec un pourcentage de 81 % en catégorie B, elles sont largement présentes dans tous les corps.

Le taux de féminisation est de 95 % dans les corps d'agents et d'adjoints administratifs et de 67 % pour l'ensemble des personnels de catégorie C.

(Source : Note d'information DPD N° 98-13)

Ministère de l'éducation nationale,  
de la recherche et de la technologie  
Direction de l'enseignement supérieur

**Répartition hommes/femmes dans les postes de décision dans l'enseignement supérieur**

	NOMBRE			Observations
	Total	dont femmes		
Universités : Présidence	88	4	5%	
Vice-Présidence conseils	256	43	17%	voir fiche analyse
Secrétaire généraux	88	22	25%	
Recteurs	30	4	13%	
Directions du ministère de l'éducation nationale	11	5	45%	
DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR				
Chefs de Service	2	0	0%	
Sous-directions	4	2	50%	
Chefs de bureaux	23	11	48%	dont 3 à la s/d Bibliothèque
DIRECTION DE BIBLIOTHÈQUES UNIVERSITAIRES	96	61	64%	
IUFM	29	5	17%	
ensemble	627	157	25%	

## **Répartition hommes/femmes dans les postes de décision dans l'enseignement supérieur**

### **Représentation dans les conseils centraux des établissements universitaires**

Sur 88 établissements, seuls 77 établissements ont répondu.

Sur ces 77 établissements, 256 personnes sont vice-présidents des conseils centraux (entre 3 et 9 vice-présidents par établissement).

Sur 256 personnes, on trouve 213 hommes soient 83,2 % et 43 femmes soient 16,8 %.

Sur ces 43 femmes, 23 sont au CEVU (53 %), 10 au CS (23 %), 10 au CA (23 %).

Sur 77 établissements, 27 établissements ont au moins une femme vice-président, soient 35 % des établissements.

Sur ces 27 établissements, 7 établissements comptent plus d'une femme vice-présidente. Dans ces 7 établissements la parité est effective, 4 d'entre-eux comptent plus de femmes que d'hommes vice-présidents.

## La place des femmes au ministère de la justice

Pour l'année 1996, 49 % des agents du ministère de la justice sont des femmes.

Sur l'ensemble des effectifs de la Chancellerie, les femmes représentent 48 % des magistrats, 49 % des agents de catégorie A, 70 % des agents de catégorie B et 42 % des agents de catégorie C.

### **Tableau indiquant le pourcentage de femmes par catégories professionnelles au sein de la Chancellerie.**

Directions	% de femmes	% de magistrats	% de catégorie A	% de catégorie B	% de catégorie C	% non titulaires
Services Judiciaires	77%	48%	70%	86%	89%	38%
Administration Pénitentiaire*	57%		36%	54%	66%	36%
Protection Judiciaire de la Jeunesse	52%		33%	58%	56%	6%
Administration Centrale	66%		37%	70%	81%	48%

\* hors les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire

Sur les sept postes de directeurs d'administration centrale, l'un est occupé par une femme, la directrice de la protection judiciaire de la jeunesse.

Sur les 22 emplois de chefs de service et de sous-directeurs, 6 sont occupés par des femmes.

Si la magistrature comprend aujourd'hui 48 % de femmes, ce métier tend à se féminiser plus encore comme l'atteste depuis une dizaine d'années la présence d'une majorité de femmes parmi les lauréats des concours d'accès à l'École Nationale de la Magistrature.

Les femmes représentent par ailleurs 53 % des effectifs des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse (catégorie B). Elles représentent également 86,6 % du corps des greffiers (catégorie B) et 70 % des greffiers en chef (catégorie A) des services judiciaires et 66 % des effectifs de l'administration centrale.

Les emplois de gradés et surveillants de l'administration pénitentiaire (catégorie C) et de chefs de service pénitentiaire première et deuxième classe (catégorie B) qui représentent 80 % des effectifs totaux de la direction de l'administration pénitentiaire sont actuellement tenus par des hommes et font basculer le pourcentage de répartition homme-femme de l'ensemble du ministère de la justice en leur faveur. En effet, les femmes ne représentent que 7,40 % des agents de la catégorie C et 9,26 % des agents de la catégorie B. Ces corps font l'objet d'un recrutement distinct en application du statut général des fonctionnaires.

Le corps restreint (36 personnes de catégorie B) des chargés d'éducation des maisons de la Légion d'Honneur est exclusivement féminin et fait également l'objet d'un recrutement distinct en application du statut général des fonctionnaires.

Il est à noter que les femmes travaillant à temps partiel représentent 97 % de l'effectif total des agents à temps partiel et que celles-ci bénéficient pour une grande part d'un temps partiel à 80 % correspondant à une journée non travaillée par semaine.

Par ailleurs, 59 % des femmes ont bénéficié d'une formation continue au titre de l'année 1996 répartie ainsi : 45 % en catégorie A, 71 % en catégorie B et 53 % en catégorie C. Ceci s'explique par le développement des formations locales qui permettent aux femmes d'en bénéficier plus facilement.

### Pourcentage de femmes au ministère de la justice

CATEGORIE	1993	1994	1995	1996
ensemble	47,8	48,1	49,0	49,3
magistrats	46,0	46,1	47,0	47,5
cadres A	46,0	47,1	49,3	49,3
cadres B	65,5	67,9	69,0	69,7
cadres C-D	42,6	41,8	42,4	42,1
A SJ (greffiers en chef)	67,1	68,5	69,1	69,9
B SJ (greffiers)	86,1	86,1	86,4	86,5
Administration Pénitentiaire*	16,2	16,6	17,8	18,0
dont A	23,9	26,4	35,2	35,7
dont B	39,1	40,5	42,9	43,7
Protection Judiciaire de la Jeunesse	49,2	50,7	51,2	50,1
dont A	31,9	33,3	33,7	33,5
dont B	52,1	55,1	55,9	57,7
Administration Centrale	65,7	68,6	66,2	65,7

Source : rapport d'activité du ministère de la Justice

\* à rapprocher de la population carcérale qui ne compte que 4,2 % de femmes en 1996

Dans l'ensemble de la fonction publique civile de l'État, les femmes représentent 56,1 % en 1996 (et 19,3 % des personnels de direction avec la répartition suivante :

**A** : 53,1 % (mais 33,4 % hors Éducation Nationale)

**B** : 68,1 % (mais 49,2 % hors Éducation Nationale)

**C** : 57,4 % (mais 45,3 % hors Éducation Nationale)

Non titulaires : 57,4 %

Ouvriers d'État : 4,3 %

**MINISTÈRE DE L'EMPLOI  
ET DE LA SOLIDARITÉ**

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

DIRECTION DE L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE,  
DU PERSONNEL ET DU BUDGET  
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES  
BUREAU DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL  
ET SOCIAL SRH. 7

Paris, le 19 octobre 1998

**N O T E**

**à l'attention de Monsieur le directeur de l'administration générale,  
du personnel et du budget**

**S/C de Madame le chef de service des ressources humaines**

**Objet :** Accès des femmes aux emplois de responsabilité dans la fonction publique.

En prévision de la réunion du vendredi 23 octobre 1998 avec Madame Anne-Marie Colmou, chargée par le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'État et de la décentralisation d'une mission sur l'accès des femmes aux emplois de responsabilité dans la fonction publique, je vous prie de bien vouloir trouver quelques données et commentaires relatifs à la féminisation et à la comparaison des carrières hommes-femmes au sein du ministère de l'emploi et de la solidarité, pour le secteur affaires sociales.

**1) Considérations générales :**

Le ministère est depuis plusieurs années un ministère très féminisé. En administration centrale et dans les services déconcentrés, le taux de féminisation est de 70,42 % (chiffres communiqués par les bureaux de gestion du SRH).

Cette supériorité numérique se retrouve pour toutes les catégories, quelle que soit la catégorie :

- en catégorie A : 54,68 % des agents sont des femmes
- en catégorie B : 54,68 % des agents sont des femmes
- en catégorie C : 78,30 % des agents sont des femmes.

Ces chiffres cachent des disparités selon les corps et selon les fonctions exercées. Si l'on examine plus particulièrement les corps susceptibles de conduire à des fonctions d'encadrement, on constate que :

**a) en administration centrale :**

.../...../...

- Le corps de l'Inspection générale des affaires sociales comporte que 29,21 % de femmes (26 femmes pour un total de 89 membres) :

Corps de l'IGAS Inspecteurs-adjoints	Corps de l'IGAS Inspecteurs	Corps de l'IGAS Inspecteurs généraux
8 femmes pour 16 emplois d'inspecteurs adjoint, soit 50 %	6 femmes pour 29 emplois d'inspecteurs adjoint, soit 20,68 %	12 femmes pour 44 emplois d'IGAS, soit 27,27 %

- Le corps des administrateurs civils, relevant du secteur affaires sociales, atteint le chiffre de 31,81 % (35 femmes pour un total de 110 membres) :

Administrateurs civils de 2ème classe	Administrateurs civils de 1ère classe	Administrateurs civils hors classe
9 femmes pour 31 emplois d'A.C 2ème classe, soit 29,03 %	10 femmes pour 22 emplois d'A.C 1ère classe, soit 45,45 %	16 femmes pour 57 emplois d'A.C hors-classe, soit 28,07 %

- En ce qui concerne le corps des attachés d'administration centrale relevant du secteur affaires sociales, la proportion de femmes est de 54,28 % (203 femmes pour un total de 374 membres du corps).

#### b) dans les services déconcentrés :

Pour les corps des services déconcentrés, il est à noter que le taux de féminisation est plus élevé qu'en administration centrale.

- Le corps des inspecteurs des affaires sanitaires et sociales (1528 agents) compte plus de 60 % d'agents de sexe féminin.

- Le corps de médecin inspecteur et de pharmacien inspecteur ont une proportion équivalente.

- Seuls les corps du génie sanitaire (catégorie A) dérogent à ce constat. En effet, le taux de féminisation tourne seulement autour de 25 %.

#### 2) Au regard des emplois fonctionnels :

##### a) en administration centrale :

Pour les emplois en administration centrale (secteur solidarité), les chiffres sont les suivants :

- pour les chefs de bureau, 62 femmes sont chefs de bureau sur un total de 128, soit 48,43 %, ce qui paraît être un pourcentage équilibré pour le ministère. À ce niveau de responsabilité pratiquement un cadre sur deux est une femme.

- Pour les emplois fonctionnels, par contre, la proportion de femmes diminue sensiblement, notamment dans les postes de direction (directeurs, chefs de service).

Le tableau suivant présente la situation au 15 octobre 1998 :

Directeurs		
------------	--	--

d'administration centrale	Chefs de service	Sous-directeurs
1 femme sur 7 emplois soit 14,28 %	4 femmes pour 11 emplois soit 36,36 %	11 femmes sur 27 emplois soit 40,74 %

Au vu de ces chiffres, on constate que plus le niveau de responsabilité s'élève, moins les femmes sont présentes sur ces postes.

Néanmoins sur le total des emplois de direction, la féminisation est de 34,78 % alors que pour l'ensemble des ministères, ce chiffre n'est que de 16,65 %, ce qui tendrait à prouver que le ministère de l'emploi et de la solidarité, secteur affaires sociales-santé est plus en avance que d'autres dans l'accès des femmes aux postes de responsabilité.

b) dans les services déconcentrés :

Les emplois fonctionnels, au 15 octobre 1998 sont occupés par des fonctionnaires de sexe féminin, en ce qui concerne les services déconcentrés à hauteur de :

Directeurs régionaux des affaires sanitaires et sociales	Directeurs départementaux des affaires sanitaires et sociales	Directeurs adjoints
7 femmes pour 22 emplois de DRASS, soit 31,81 %	30 femmes pour 91 emplois de DDASS, soit 32,96 %	21 femmes pour 49 emplois de DA, soit 42,85 %

Médecins inspecteurs régionaux	Pharmacien inspecteurs régionaux
14 femmes pour 22 emplois de MIR, soit 58,33 %	9 femmes pour 22 emplois de PHIR, soit 40,9 %

Au total, ces tableaux montrent bien que la féminisation des emplois fonctionnels est encore loin d'être au même niveau dans les services déconcentrés que la féminisation des corps qui ont vocation à occuper ces emplois (+ de 60 %). En effet, la moyenne de féminisation de l'ensemble de ces emplois est seulement de 39,32 %. On constate cependant qu'en ce qui concerne les postes « techniques » fonctionnels (MIR, PHIR), la féminisation est plus importante et paraît liée à la proportion de femmes dans les corps d'origine.

3) Observations :

Ces quelques données reflètent bien la réalité du ministère qui reste assez féminisé jusqu'à un certain stade de responsabilité (niveau de sous-directeur en administration centrale, niveau de directeur-adjoint en services déconcentrés).

S'il n'existe pas d'obstacle de droit pour l'accès des femmes aux emplois de responsabilité au sein du ministère de l'emploi et de la solidarité (pas de quota dans les concours de recrutement, pas de différence de rémunération et d'évolution de carrière statutaire), il y a des inégalités de fait qui paraissent liées à plusieurs facteurs :

- la structure d'âge des corps montre que les membres qui ont vocation à occuper des postes de responsabilité sont en majorité des hommes.

Certains emplois de direction dans les services déconcentrés impliquent une forte mobilité géographique. Cette nécessité pousse certains cadres féminins à ne pas postuler sur ces emplois pour des raisons familiales, ou pour des questions de temps à consacrer à ces fonctions.

L'augmentation du taux global de féminisation de l'encadrement au ministère, déjà sensible depuis plusieurs années peut encore progresser dans les années à venir (cf. féminisation constatée dans certains grades de base comme dans celui de l'IGAS).

Mais cette évolution paraît également liée à des facteurs externes (féminisation ou non du recrutement par concours, ...) qui peuvent être déterminants.

Les femmes occupant un poste de préfet territorial

Nombre : 5 (dont 3 ENA) sur 109 préfets (4,5 %) dont un préfet de région

Répartition par âge	
61 ans	1
54 ans	1
49 ans	1
47 ans	2

Année de nomination	
1985	1
1991	1
1992	1
1994	1
1996	1

Les femmes en poste territorial de sous-préfet  
au 01.10.1998

Nombre : 38 femmes sur 448 (8,5 %) dont 10 ENA

Répartition par âge	
âgées de 60 à 64 ans	4
âgées de 50 à 53 ans	7
âgées de 45 à 49 ans	8
âgées de 40 à 44 ans	5
âgées de 35 à 39 ans	10
agées de 30 à 34 ans	3
agées de 26 ans	1

Types de poste territorial occupé	
secrétaire général	5
secrétaire général adjoint	1
sous-préfet d'arrondissement	17
directeur de cabinet	8
chargé de mission pour la politique de la ville	7

Classement des postes territoriaux occupés	
classe 1	2
classe 2	1
classe 3	6
classe 4	12
classe 5	17

Les femmes en poste en administration centrale du ministère de l'intérieur  
 (administration centrale, Préfecture de Paris, Préfecture de Police)

Nombre : 2 directrices (Préfecture de police) sur 17 postes (11 %)  
 4 sous-directrices (2 en administration centrale, 2 Préfecture de police) sur 36 postes (11 %)  
 25 administrateurs civils (dont 6 ENA) sur 122 postes (20,5 %)

Répartition par âge		
directrices	63 ans	1
	52 ans	1
sous-directrices	61 ans	1
	50 ans	1
	46 ans	2
administrateurs civils	60 ans	1
	55 ans	1
	50 à 54 ans	4
	45 à 49 ans	8
	40 à 44 ans	7
	39 ans	1
	31 ans	1
	30 ans	2

Types de postes occupés par les administrateurs civils	
directeur de cabinet d'un directeur	1
chargés de mission auprès d'un directeur	5
chargés de mission auprès d'un sous-directeur	2
chefs de bureau	13
adjoints à chefs de bureau	4

Classement des postes des administrateurs civils	
classe 3	8
classe 4	7
classe 5	7
non classés	3

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
**Liberté Égalité Fraternité**

## **MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR**

**LE CHEF DE L'INSPECTION GÉNÉRALE  
DE L'ADMINISTRATION**

### **NOTE relative aux recrutements féminins à l'I.G.A.**

Alors qu'en 1984 l'I.G.A. ne comptait qu'une inspectrice adjointe sortie de l'E.N.A. cette année là, le corps compte désormais :

- 1 inspectrice générale
- 8 inspectrices
- 3 inspectrices adjointes,

soit un total de douze femmes représentant 20 % de l'effectif du corps.

Sur ces douze femmes, huit ont été recrutées à la sortie de l'E.N.A. (soit le tiers des 24 élèves recrutés depuis 1984) <sup>1</sup>. Trois ont été intégrées au tour extérieur d'inspecteur, une au titre de la loi 70.2.

Sept servent dans le corps, une est mise à disposition, quatre sont détachées. Dans chacune de ces catégories, elles représentent également grossso modo 20 % de l'effectif correspondant.

Inspectrice générale, inspectrices et inspectrices adjointes ont strictement les mêmes conditions de travail que leurs collègues masculins et sont soumises à des déplacements fréquents, de l'ordre de la semaine. Certaines missions outre-mer peuvent atteindre 3 à 6 semaines. Le principe de la mission à deux devient de plus en plus le principe de la mission mixte.

Cette mixité est un facteur évident de qualité des missions et des rapports.

Jean-François LORIT

---

<sup>1</sup> Leur rang de sortie se situe toujours dans le premier quart de la promotion. En 1998 il a été le premier derrière les grands corps.

<b>Année</b>	<b>Nombre de femmes dans le corps (année de recrutement)</b>	<b>% de femmes dans le corps</b>
<b>1984</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>
<b>1987</b>	<b>2</b>	<b>3%</b>
<b>1990</b>	<b>3</b>	<b>5%</b>
<b>1991</b>	<b>4</b>	<b>7%</b>
<b>1992</b>	<b>5</b>	<b>9%</b>
<b>1993</b>	<b>7</b>	<b>12%</b>
<b>1996</b>	<b>8</b>	<b>14%</b>
<b>1997</b>	<b>9</b>	<b>16%</b>
<b>1998</b>	<b>12</b>	<b>20%</b>

<b>Modalités de recrutement</b>	<b>Nombre</b>	<b>% par rapport au recrutement féminin total</b>
<b>à la sortie de l'ENA</b>	<b>8</b>	<b>67%</b>
<b>Tour extérieur inspecteur</b>	<b>3</b>	<b>25%</b>
<b>total</b>	<b>12</b>	<b>8%</b>

<b>en service dans le corps</b>	<b>7</b>
<b>mise à disposition</b>	<b>1</b>
<b>détachées</b>	<b>4</b>

	FEMMES		HOMMES		TOTAL
	Nombre	en %	Nombre	en %	
<b>Emplois de direction :</b>					
DIRECTEURS ET DELEGUES	2	25%	6	75%	8
CHEFS DE SERVICE		0%	3	100%	3
SOUS DIRECTEURS		0%	8	100%	8
DIRECTEURS REG.AFF.CULTURELLES	4	17%	20	83%	24
PRESIDENT EP MUSEE DU LOUVRE		0%	1	100%	1
DIRECTEUR MUSEE D'ORSAY		0%	1	100%	1
DIRECTEUR MUSEE VERSAILLES		0%	1	100%	1
<b>sous-total Emplois de direction :</b>	<b>6</b>	<b>13%</b>	<b>40</b>	<b>87%</b>	<b>46</b>
<b>Administrateurs civils :</b>					
ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE	6	22%	21	78%	27
ADMINISTRATEUR CIVIL 1ère CLASSE	7	70%	3	30%	10
ADMINISTRATEUR CIVIL 2ème CLASSE	4	80%	1	20%	5
<b>sous-total Administrateurs civils :</b>	<b>17</b>	<b>40%</b>	<b>25</b>	<b>60%</b>	<b>42</b>
<b>Inspecteurs généraux de l'administration :</b>					
INSPECTEUR GENERAL DE 1ère CLASSE	1	20%	4	80%	5
INSPECTEUR GENERAL DE 2ème CLASSE	6	50%	6	50%	12
<b>sous-total Inspecteurs généraux :</b>	<b>7</b>	<b>41%</b>	<b>10</b>	<b>59%</b>	<b>17</b>
<b>Conserveurs régionaux des MH :</b>					
CONSERVATEURS REGION. MON. HIST.	2	17%	10	83%	12
<b>Inspecteurs de la création et des ens. artistiques :</b>					
INSPECTEUR GENERAL	3	23%	10	77%	13
INSPECTEUR GENERAL DE 1ère CLASSE	3	33%	6	67%	9
INSPECTEUR GENERAL DE 2ème CLASSE	4	16%	21	84%	25
<b>sous-total ICEA :</b>	<b>10</b>	<b>21%</b>	<b>37</b>	<b>79%</b>	<b>47</b>
<b>Attachés d'administration :</b>					
ATTACHE PRINCIPAL DE 1ère CLASSE	6	43%	8	57%	14
ATTACHE PRINCIPAL DE 2ème CLASSE	31	47%	35	53%	66
ATTACHE AC DE CLASSE NORMALE	113	60%	74	40%	187
<b>sous-total Attachés d'administration :</b>	<b>150</b>	<b>56%</b>	<b>117</b>	<b>44%</b>	<b>267</b>
<b>Conseillers techniques de service social :</b>					
CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	2	100%		0%	2
<b>TOTAL CATEGORIE A FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>194</b>	<b>45%</b>	<b>239</b>	<b>55%</b>	<b>433</b>

Source : Vivaldi, avril 1998, hors personnels des bibliothèques et personnels contractuels

	FEMMES		HOMMES		TOTAL
	Nombre	en %	Nombre	en %	
<b>Secrétaire administratifs :</b>					
SECRETAIRE ADM. DE CLASSE EXCEPT. AC	54	81%	13	19%	67
SECRETAIRE ADM. DE CLASSE SUPERIEURE	77	72%	30	28%	107
SECRETAIRE ADMINISTRATIF AC	268	70%	113	30%	381
<b>sous-total Secrétaire administratifs :</b>	<b>399</b>	<b>72%</b>	<b>156</b>	<b>28%</b>	<b>555</b>
<b>Assistants de service social :</b>					
ASSISTANTE DE SERVICE SOCIALE	2	100%		0%	2
<b>Infirmières :</b>					
INFIRMIERES PRINCIPALES	1	100%		0%	1
INFIRMIERES	11	92%	1	8%	12
<b>sous-total Infirmières :</b>	<b>12</b>	<b>92%</b>	<b>1</b>	<b>8%</b>	<b>13</b>
<b>TOTAL CATEGORIE B FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>413</b>	<b>72%</b>	<b>157</b>	<b>28%</b>	<b>570</b>
<b>Adjoints administratifs :</b>					
ADJOINT ADM. PRINCIPAL DE 1ère CLASSE	115	91%	12	9%	127
ADJOINT ADM. PRINCIPAL DE 2ème CLASSE	293	88%	41	12%	334
ADJOINT ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	966	83%	203	17%	1169
<b>sous-total Adjoints administratifs :</b>	<b>1374</b>	<b>84%</b>	<b>256</b>	<b>16%</b>	<b>1630</b>
<b>Agents administratifs :</b>					
AGENT ADMINISTRATIF DE 1ère CLASSE	124	92%	11	8%	135
AGENT ADMINISTRATIF DE 2ème CLASSE	250	92%	23	8%	273
<b>sous-total agents administratifs :</b>	<b>374</b>	<b>92%</b>	<b>34</b>	<b>8%</b>	<b>408</b>
<b>Personnels du service intérieur :</b>					
INSPECTEUR SER. INT. & MAT. DE 1ère CLASSE	1	25%	3	75%	4
CHEF DE SERVICE 1ère CATEGORIE		0%	1	100%	1
CHEF DE SERVICE 2ème CATEGORIE		0%	3	100%	3
<b>sous-total Personnels de service intérieur :</b>	<b>1</b>	<b>13%</b>	<b>7</b>	<b>88%</b>	<b>8</b>
<b>Agents des services techniques :</b>					
AGENT DES SERVICES TECHNIQUES DE 1ère CLASSE	27	40%	40	60%	67
AGENT DES SERVICES TECHNIQUES DE 2ème CLASSE	74	47%	85	53%	159
<b>sous-total Agents des services techniques :</b>	<b>101</b>	<b>45%</b>	<b>125</b>	<b>55%</b>	<b>226</b>
<b>TOTAL CATEGORIE C FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>1850</b>	<b>81%</b>	<b>422</b>	<b>19%</b>	<b>2272</b>
<b>TOTAL FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>2457</b>	<b>75%</b>	<b>818</b>	<b>25%</b>	<b>3275</b>

Source : Vivaldi, avril 1998, hors personnels des bibliothèques et personnels contractuels

	FEMMES		HOMMES		TOTAL
	Nombre	en %	Nombre	en %	
<b>Enseignants :</b>					
ENSEIGNANTS DES ECOLES D'ART	92	23%	315	77%	407
ENSEIGNANTS DES ECOLES D'ARCHITECTURE	119	17%	562	83%	681
<b>sous-total enseignants :</b>	<b>211</b>	<b>19%</b>	<b>877</b>	<b>81%</b>	<b>1088</b>
<b>Architectes urbanistes de l'Etat :</b>					
ARCHITECTE ET URBANISTE EN CHEF ETAT	10	15%	56	85%	66
ARCHITECTE ET URBANISTE 1ère CLAS. ETAT	9	15%	50	85%	59
ARCHITECTE ET URBANISTE 2ème CLAS. ETAT	25	33%	51	67%	76
<b>sous-total Architectes urbanistes :</b>	<b>44</b>	<b>22%</b>	<b>157</b>	<b>78%</b>	<b>201</b>
<b>Conservateurs généraux du patrimoine :</b>					
CONSERVATEURS GENERAUX DU PATRIMOINE	45	40%	67	60%	112
<b>Conservateurs du patrimoine :</b>					
CONSERVATEUR EN CHEF DU PATRIMOINE	175	53%	158	47%	333
CONSERVATEURS 1ère CLAS. DU PATRIMOINE	84	50%	84	50%	168
CONSERVATEURS 2ème CLAS. DU PATRIMOINE	132	54%	111	46%	243
<b>sous-total Conservateurs du patrimoine :</b>	<b>391</b>	<b>53%</b>	<b>353</b>	<b>47%</b>	<b>744</b>
<b>Chargés d'études documentaires :</b>					
CHEFS D'ETUDES DOCUMENTAIRES					
CHARGE D'ETUDES DOC. PPAL DE 1ère CLASSE	1	50%	1	50%	2
CHARGE D'ETUDES DOC. PPAL DE 2ème CLASSE	23	62%	14	38%	37
<b>sous-total Chargés d'études documentaires :</b>	<b>24</b>	<b>62%</b>	<b>15</b>	<b>38%</b>	<b>39</b>
<b>Documentalistes :</b>					
DOCUMENTALISTE 1ère CLASSE	60	68%	28	32%	88
DOCUMENTALISTE 2ème CLASSE	143	76%	45	24%	188
<b>sous-total Documentalistes :</b>	<b>203</b>	<b>74%</b>	<b>73</b>	<b>26%</b>	<b>276</b>
<b>TOTAL CATEGORIE A FILIERE SCIENTIFIQUE *</b>	<b>918</b>	<b>37%</b>	<b>1542</b>	<b>63%</b>	<b>2460</b>
<b>Secrétaire de documentation</b>					
SDOC CLASSE EXCEPTIONNELLE	22	65%	12	35%	34
SDOC CLASSE SUPERIEURE	36	75%	12	25%	48
SDOC CLASSE NORMALE	128	74%	46	26%	174
<b>sous-total Secrétaire de documentation :</b>	<b>186</b>	<b>73%</b>	<b>70</b>	<b>27%</b>	<b>256</b>
<b>TOTAL CATEGORIE B FILIERE SCIENTIFIQUE *</b>	<b>186</b>	<b>73%</b>	<b>70</b>	<b>27%</b>	<b>256</b>
<b>TOTAL FILIERE SCIENTIFIQUE</b>	<b>1104</b>	<b>41%</b>	<b>1612</b>	<b>59%</b>	<b>2716</b>

Source : Vivaldi, avril 1998, hors personnels des bibliothèques et personnels contractuels

\* Personnels scientifiques = hors personnels de recherche

	FEMMES		HOMMES		TOTAL
	Nombre	en %	Nombre	en %	
<b>Ingénieurs d'études :</b>					
INGENIEURS D' ETUDES DE 1ère CLASSE	28	64%	16	36%	44
INGENIEURS D' ETUDES DE 2ème CLASSE	114	58%	83	42%	197
<b>sous-total Ingénieurs d'études :</b>	<b>142</b>	<b>59%</b>	<b>99</b>	<b>41%</b>	<b>241</b>
<b>Ingénieurs de recherche :</b>					
INGENIEURS DE RECHERCHE HORS CLASSE		0%	2	100%	2
INGENIEURS DE RECHERCHE DE 1ère CLASSE	5	29%	12	71%	17
INGENIEURS DE RECHERCHE DE 2ème CLASSE	24	46%	28	54%	52
<b>sous-total Ingénieurs de recherche :</b>	<b>29</b>	<b>41%</b>	<b>42</b>	<b>59%</b>	<b>71</b>
<b>Attachés de l'INSEE :</b>					
ATTACHES DE L' INSEE	2	100%		0%	2
<b>Assistants ingénieurs :</b>					
ASSISTANTS INGENIEURS	24	39%	38	61%	62
<b>TOTAL CATEGORIE A PERSONNELS DE RECHERCHE</b>	<b>197</b>	<b>52%</b>	<b>179</b>	<b>48%</b>	<b>376</b>
<b>Techniciens de recherche :</b>					
TECHNICIEN RECH. DE CLASSE EXCEPT.	24	49%	25	51%	49
TECHNICIEN RECH. DE CLASSE SUPERIEURE	7	21%	26	79%	33
TECHNICIEN RECH. DE CLASSE NORMALE	29	56%	23	44%	52
<b>sous-total Techniciens de recherche:</b>	<b>60</b>	<b>45%</b>	<b>74</b>	<b>55%</b>	<b>134</b>
<b>TOTAL CATEGORIE B PERSONNELS DE RECHERCHE</b>	<b>60</b>	<b>45%</b>	<b>74</b>	<b>55%</b>	<b>134</b>
<b>TOTAL PERSONNELS DE RECHERCHE</b>	<b>257</b>	<b>50%</b>	<b>253</b>	<b>50%</b>	<b>510</b>
<b>Adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage :</b>					
ADJ. TECH. D'ACC. SURV. MAG. CL. EXCEPT.	22	25%	67	75%	89
ADJ. TECH. D'ACC. SURV. MAG. CL. SUPERIEURE	94	35%	175	65%	269
ADJ. TECH. D'ACC. SURV. MAG. CL. NORMALE	261	41%	368	59%	629
<b>sous-total Adjoints techniques :</b>	<b>377</b>	<b>38%</b>	<b>610</b>	<b>62%</b>	<b>987</b>
<b>Agents techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage :</b>					
AGENT TECH. D'ACC. SURV. MAG. 1ère CLASSE	180	33%	369	67%	549
AGENT TECH. D'ACC. SURV. MAG. 2ème CLASSE	587	47%	660	53%	1247
<b>sous-total Agents techniques :</b>	<b>767</b>	<b>43%</b>	<b>1029</b>	<b>57%</b>	<b>1796</b>
<b>TOTAL PERSONNELS DE SURVEILLANCE (CATEGORIE C)</b>	<b>1144</b>	<b>41%</b>	<b>1639</b>	<b>59%</b>	<b>2783</b>

Source : Vivaldi, avril 1998, hors personnels des bibliothèques et personnels contractuels

	FEMMES		HOMMES		TOTAL
	Nombre	en %	Nombre	en %	
<b>Ingénieurs des Ponts et Chaussées :</b>					
INGENIEUR CHEF PTS & CHAUSSEES 616 grA		0%	1	100%	1
<b>Ingénieurs des TPE :</b>					
INGENIEUR DIVISIONNAIRE DES TP		0%	9	100%	9
INGENIEUR DES TPE	1	20%	4	80%	5
<b>sous-total Ingénieurs des TPE :</b>	1	20%	13	80%	14
<b>Vérificateurs et réviseurs :</b>					
REVISEUR EN CHEF		0%	3	100%	3
REVISEUR PRINCIPAL		0%	5	100%	5
REVISEUR	1	10%	9	90%	10
VERIFICATEUR TBF CLASSE NORMALE	3	8%	36	92%	39
<b>sous-total Vérificateurs et réviseurs :</b>	4	7%	53	93%	57
<b>Chefs de section TPE :</b>					
CHEFS DE SECTION PRINCIPAUX TPE	1	17%	5	83%	6
CHEFS DE SECTION DES TPE	3	75%	1	25%	4
<b>sous-total Chefs de section des TPE :</b>	4	40%	6	60%	10
<b>TOTAL CATEGORIE A PERSONNELS TECHNIQUE</b>	<b>9</b>	<b>11%</b>	<b>73</b>	<b>89%</b>	<b>82</b>
<b>Assistants techniques des TPE :</b>					
ASSISTANTS TECHNIQUES DES TPE	4	12%	29	88%	33
<b>Techniciens des services culturels :</b>					
TECHNICIENS S.C. & B.F. DE CLASSE EXCEPT.	3	27%	8	73%	11
TECHNICIENS S.C. & B.F. DE CLASSE SUP.	10	18%	47	82%	57
TECHNICIENS S.C. & B.F. DE CLASSE NORMALE	117	38%	192	62%	309
<b>sous-total Techniciens des services culturels :</b>	<b>130</b>	<b>34%</b>	<b>247</b>	<b>66%</b>	<b>377</b>
<b>TOTAL CATEGORIE B PERSONNELS TECHNIQUE</b>	<b>134</b>	<b>33%</b>	<b>276</b>	<b>67%</b>	<b>410</b>
<b>Agents d'exploitation des TPE :</b>					
AGENT D'EXPLOITATION DES TPE		0%	1	100%	1
<b>Dessinateurs :</b>					
DESSINATEUR CHEF DE GROUPE 1ère CLASSE		0%	6	100%	6
DESSINATEUR CHEF DE GROUPE 2ème CLASSE	6	23%	20	77%	26
DESSINATEUR	16	25%	48	75%	64
<b>sous-total Dessinateurs :</b>	<b>22</b>	<b>23%</b>	<b>74</b>	<b>77%</b>	<b>96</b>
<b>TOTAL CATEGORIE C PERSONNELS TECHNIQUE</b>	<b>22</b>	<b>23%</b>	<b>75</b>	<b>77%</b>	<b>97</b>
<b>TOTAL PERSONNELS TECHNIQUE</b>	<b>165</b>	<b>28%</b>	<b>424</b>	<b>77%</b>	<b>589</b>

Source : Vivaldi, avril 1998, hors personnels des bibliothèques et personnels contractuels

	FEMMES		HOMMES		TOTAL
	Nombre	en %	Nombre	en %	
Chefs de travaux d'art					
CHEF DE TRAVAUX D'ART DE 1ère CLASSE	5	20%	20	80%	25
CHEF DE TRAVAUX D'ART DE 2ème CLASSE	20	36%	36	64%	56
<b>sous-total Chefs de travaux d'art :</b>	<b>25</b>	<b>31%</b>	<b>56</b>	<b>69%</b>	<b>81</b>
Techniciens d'art :					
TECHNICIEN D'ART DE CLASSE EXCEP.	17	49%	18	51%	35
TECHNICIEN D'ART DE CLASSE SUP.	64	52%	58	48%	122
TECHNICIEN D'ART DE CLASSE NORMALE	168	44%	210	56%	378
<b>sous-total Techniciens d'art :</b>	<b>249</b>	<b>47%</b>	<b>286</b>	<b>53%</b>	<b>535</b>
<b>TOTAL PERSONNELS DES METIERS D'ART</b>	<b>274</b>	<b>47%</b>	<b>342</b>	<b>53%</b>	<b>616</b>
Conducteurs automobile :					
CHEF DE GARAGE		0%	2	100%	2
CONDUCTEUR AUTOMOBILE HORS CLASSE		0%	7	100%	7
CONDUCTEUR AUTOMOBILE 1ère CATEGORIE		0%	17	100%	17
CONDUCTEUR AUTOMOBILE CLAS. NORMALE		0%	17	100%	17
<b>sous-total Conducteurs automobile :</b>		<b>0%</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>	<b>43</b>
Ouvriers professionnels :					
OUVRIER PROFESSIONNEL PRINCIPAL	2	3%	71	97%	73
OUVRIER PROFESSIONNEL	16	10%	145	90%	161
OUVRIER PROFESSIONNEL JARDIN		0%	1	100%	1
AIDE-JARDINIERS		0%	2	100%	2
<b>sous-total Ouvriers professionnels :</b>	<b>18</b>	<b>8%</b>	<b>219</b>	<b>92%</b>	<b>237</b>
Maîtres ouvriers :					
MAITRE-OUVRIER PRINCIPAL	5	6%	79	94%	84
MAITRE-OUVRIER	103	26%	290	74%	393
<b>sous-total Maîtres ouvrier :</b>	<b>108</b>	<b>23%</b>	<b>369</b>	<b>77%</b>	<b>477</b>
Téléphonistes :					
CHEF DE STANDARD		0%	2	100%	2
TELEPHONISTES PRINCIPAUX	17	89%	2	11%	19
TELEPHONISTES CLASSE NORMALE	37	69%	17	31%	54
<b>sous-total Téléphonistes :</b>	<b>54</b>	<b>72%</b>	<b>21</b>	<b>28%</b>	<b>75</b>
<b>TOTAL PERSONNELS OUVRIERS (CATEGORIE C)</b>	<b>454</b>	<b>32%</b>	<b>953</b>	<b>68%</b>	<b>1407</b>

Source : Vivaldi, avril 1998, hors personnels des bibliothèques et personnels contractuels

*Taux de féminisation des ministères au 31 décembre 1996*

Ministères	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Affaires étrangères	7 928	5 777	13 705	42,2
Affaires sociales	7 709	19 021	26 730	71,2
Agriculture et pêche	18 900	17 057	35 957	47,4
Anciens combattants	1 048	1 660	2 708	61,3
Coopération	3 919	1 022	4 941	20,7
Culture	5 888	6 686	12 574	53,2
DOM - TOM	1 699	1 215	2 914	41,7
Économie et finances	76 424	124 680	201 104	62,0
Éducation nationale	357 217	669 776	1 026 993	65,2
Enseignement universitaire	69 612	56 461	126 073	44,8
Équipement, logement, transports	87 775	33 383	121 158	27,6
Industrie, recherche	8 620	6 929	15 549	44,6
Intérieur	122 509	44 370	166 879	26,6
Jeunesse et sports	4 992	3 365	8 357	40,3
Justice	31 625	31 293	62 918	49,7
Services du Premier ministre	1 254	1 604	2 858	56,1
<b>Ensemble hors Éducation nat sens large</b>	<b>375 298</b>	<b>294 697</b>	<b>669 995</b>	<b>44,0</b>
<b>Ensemble</b>	<b>807 119</b>	<b>1 024 299</b>	<b>1 831 418</b>	<b>55,9</b>

Source : *La Fonction Publique de l'État : rapport annuel, mars 1997 - mars 1998.*

*Répartition des agents des ministères civils selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe au 31 décembre 1996*

	Hommes		Femmes		Ensemble		% de femmes
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
<b>Cadres et professions intellectuelles supér.</b>	<b>339 051</b>	<b>42,0</b>	<b>363 352</b>	<b>35,5</b>	<b>702 403</b>	<b>38,4</b>	<b>51,7</b>
Personnels de direction	6 087	0,8	1 453	0,1	7 540	0,4	19,3
Magistrats	3 032	0,4	2 753	0,3	5 785	0,3	47,6
Cadres administratifs	48 395	6,0	32 214	3,1	80 609	4,4	40,0
Cadres techniques	20 182	2,5	6 139	0,6	26 321	1,4	23,3
Officiers	719	0,1	15	0,0	734	0,0	2,0
Professeurs de l'enseignement sup., chercheurs	45 543	5,6	19 804	1,9	65 347	3,6	30,3
Person. de direc., d'inspec., d'orient. du sec. deg.	16 765	2,1	13 522	1,3	30 287	1,7	44,6
Profes. agrégés et certif. (y c. prof. des écoles)	188 744	23,4	277 156	27,1	465 900	25,4	59,5
Enseign. en coopéra., autres enseig. et cherch.	7 153	0,9	6 028	0,6	13 181	0,7	45,7
Professions médicales	1 424	0,2	2 174	0,2	3 598	0,2	60,4
Professions culturelles	1 007	0,1	2 094	0,2	3 101	0,2	67,5
<b>Professions intermédiaires</b>	<b>217 345</b>	<b>26,9</b>	<b>363 536</b>	<b>35,5</b>	<b>580 881</b>	<b>31,7</b>	<b>62,6</b>
Professeurs de collège et maîtres auxiliaires	39 655	4,9	56 502	5,5	96 157	5,3	58,8
Instituteurs et assimilés	55 053	6,8	180 535	17,6	235 588	12,9	76,6
Surveillants d'externat et d'internat	19 553	2,4	27 387	2,7	46 940	2,6	58,3
Professions intellectuelles diverses	411	0,1	1 401	0,1	1 812	0,1	77,3
Profes. intermédiaires de la santé et du trav. soc.	3 034	0,4	11 510	1,1	14 544	0,8	79,1
Clergé	1 486	0,2	171	0,0	1 657	0,1	10,3
Professions intermédiaires administratives	33 013	4,1	74 005	7,2	107 018	5,8	69,2
Professions interméd. de la police et des prisons	11 996	1,5	1 589	0,2	13 585	0,7	11,7
Professions intermédiaires techniques	26 357	3,3	6 255	0,6	32 612	1,8	19,2
Sous-officiers	996	0,1	31	0,0	1 027	0,1	3,0
Contremaîtres et agents de maîtrise:							
- agents techniques	6 673	0,8	2 886	0,3	9 559	0,5	30,2
- maîtrise ouvrière	19 118	2,4	1 264	0,1	20 382	1,1	6,2
<b>Employés</b>	<b>186 066</b>	<b>23,1</b>	<b>283 706</b>	<b>27,7</b>	<b>469 772</b>	<b>25,7</b>	<b>60,4</b>
Employés	46 322	5,7	200 395	19,6	246 717	13,5	81,2
Personnels de service	30 298	3,8	68 807	6,7	99 105	5,4	69,4
Vacataires (1)	2 705	0,3	6 215	0,6	8 920	0,5	69,7
Personnels de la police et des prisons	104 784	13,0	8 233	0,8	113 017	6,2	7,3
Militaires	1 957	0,2	56	0,0	2 013	0,1	2,8
<b>Ouvriers</b>	<b>64 657</b>	<b>8,0</b>	<b>13 705</b>	<b>1,3</b>	<b>78 362</b>	<b>4,3</b>	<b>17,5</b>
<b>Ensemble</b>	<b>807 119</b>	<b>100,</b>	<b>1 024 299</b>	<b>100,</b>	<b>1 831 418</b>	<b>100,</b>	<b>55,9</b>
		0		0		0	

Source : *La Fonction Publique de l'État : rapport annuel, mars 1997 - mars 1998.*

(1) Il s'agit strictement des vacataires non ventilés dans les autres catégories.

	Niveau	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
<b>Affaires étrangères</b>	A	1 826	512	2 338	21,9
	B	884	443	1 327	33,4
	C ou D	1 148	2 350	3 498	67,2
	Total	3 858	3 305	7 163	46,1
<b>Affaires sociales</b>	A	2 478	2 452	4 930	49,7
	B	1 828	4 573	6 401	71,4
	C ou D	2 169	8 860	11 029	80,3
	Total	6 475	15 885	22 360	71,0
<b>Agriculture</b>	A	7 235	4 272	11 507	37,1
	B	3 836	2 575	6 411	40,2
	C ou D	3 450	6 456	9 906	65,2
	Total	14 521	13 303	27 824	47,8
<b>Anciens combattants</b>	A	153	50	203	24,6
	B	134	254	388	65,5
	C ou D	455	1 215	1 670	72,8
	Total	742	1 519	2 261	67,2
<b>Aviation civile</b>	A	4 932	1 093	6 025	18,1
	B	1 113	571	1 684	33,9
	C ou D	223	1 171	1 394	84,0
	Total	6 268	2 835	9 103	31,1
<b>Coopération</b>	A	1 616	269	1 885	14,3
	B	410	115	525	21,9
	C ou D	64	347	411	84,4
	Total	2 090	731	2 821	25,9
<b>Culture</b>	A	1 425	1 630	3 055	53,4
	B	771	1 141	1 912	59,7
	C ou D	2 693	2 683	5 376	49,9
	Total	4 889	5 454	10 343	52,7
<b>Economie et finances</b> <sup>(1)</sup>	A	24 159	13 361	37 520	35,6
	B	22 099	33 452	55 551	60,2
	C ou D	24 712	68 299	93 011	73,4
	Total	70 970	115 112	186 082	61,9
<b>Enseignement scolaire</b>	A	221 186	325 758	546 944	59,6
	B	56 460	198 280	254 740	77,8
	C ou D	42 743	83 974	126 717	66,3
	Total	320 389	608 012	928 401	65,5
<b>Enseignement supérieur</b>	A	48 148	24 057	72 205	33,3
	B	3 324	6 528	9 852	66,3
	C ou D	9 011	18 139	27 150	66,8
	Total	60 483	48 724	109 207	44,6
<b>Equipement</b> <sup>(2)</sup>	A	6 299	1 552	7 851	19,8
	B	14 966	4 635	19 601	23,6
	C ou D	41 553	18 732	60 285	31,1
	Total	62 818	24 919	87 737	28,4
<b>Industrie</b>	A	1 632	399	2 031	19,6
	B	690	407	1 097	37,1

	C ou D	827	1 802	2 629	68,5
	Total	3 149	2 608	5 757	45,3
<b>Intérieur</b>	A	9 772	2 568	12 340	20,8
	B	15 147	6 680	21 827	30,6
	C ou D	94 804	31 941	126 745	25,2
	Total	119 723	41 189	160 912	25,6
<b>Jeunesse et sports</b>	A	3 286	936	4 222	22,2
	B	168	459	627	73,2
	C ou D	492	1 149	1 641	70,0
	Total	3 946	2 544	6 490	39,2
<b>Justice</b>	A	5 853	5 188	11 041	47,0
	B	4 353	9 008	13 361	67,4
	C ou D	20 020	14 534	34 554	42,1
	Total	30 226	28 730	58 956	48,7
<b>Mer</b>	A	482	52	534	9,7
	B	481	98	579	16,9
	C ou D	394	434	828	52,4
	Inconnu	6	1	7	
	Total	1 363	585	1 948	30,0
<b>Outre Mer (DOM-TOM)</b>	A	383	89	472	18,9
	B	589	163	752	21,7
	C ou D	410	757	1 167	64,9
	Total	1 382	1 009	2 391	42,2
<b>Recherche</b>	A	45	79	124	63,7
	B	7	24	31	77,4
	C ou D	23	66	89	74,2
	Total	75	169	244	69,3
<b>Services du Premier ministre<sup>(3)</sup></b>	A	177	154	331	46,5
	B	58	125	183	68,3
	C ou D	235	476	711	66,9
	Total	470	755	1 225	61,6
<b>Total</b>	A	341 087	384 471	725 558	53,0
	B	127 318	269 531	396 849	67,9
	C ou D	245 426	263 385	508 811	51,8
	Inconnu	6	1	7	
	Total	713 837	917 388	1 631 225	56,2

DGAEP, bureau des statistiques

Source : Exploitation des fichiers de paie INSEE au 31.12.1996

<sup>(1)</sup> Y compris Artisanat

<sup>(2)</sup> Urbanisme, Transport, Logement, Environnement et Tourisme

<sup>(3)</sup> Y compris Aménagement du territoire

	Niveau	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
<b>Affaires étrangères</b>	A	483	317	800	39,6
	B	326	326	652	50,0
	C ou D	2 330	1 560	3 890	40,1
	Inconnu	931	269	1 200	
	Total	4 070	2 472	6 542	37,8
<b>Affaires sociales</b>	A	644	758	1 402	54,1
	B	47	183	230	79,6
	C ou D	230	524	754	69,5
	Inconnu	313	1 671	1 984	
	Total	1 234	3 136	4 370	71,8
<b>Agriculture</b>	A	2 346	1 594	3 940	40,5
	B	1 034	721	1 755	41,1
	C ou D	739	1 056	1 795	58,8
	Inconnu	260	383	643	
	Total	4 379	3 754	8 133	46,2
<b>Anciens combattants</b>	A	44	34	78	43,6
	B	9	7	16	43,8
	C ou D	226	82	308	26,6
	Inconnu	27	18	45	
	Total	306	141	447	31,5
<b>Aviation civile</b>	A	309	73	382	19,1
	B	204	14	218	6,4
	C ou D	1 010	182	1 192	15,3
	Inconnu	72	31	103	
	Total	1 595	300	1 895	15,8
<b>Coopération</b>	A	941	133	1 074	12,4
	B	57	43	100	43,0
	C ou D	281	99	380	26,1
	Inconnu	550	16	566	
	Total	1 829	291	2 120	13,7
<b>Culture</b>	A	561	372	933	39,9
	B	70	106	176	60,2
	C ou D	31	64	95	67,4
	Inconnu	337	690	1 027	
	Total	999	1 232	2 231	55,2
<b>Economie et finances <sup>(1)</sup></b>	A	748	320	1 068	30,0
	B	313	656	969	67,7
	C ou D	3 776	8 354	12 130	68,9
	Inconnu	658	261	919	
	Total	5 495	9 591	15 086	63,6
<b>Enseignement scolaire</b>	A	11 034	17 732	28 766	61,6
	B	21 914	32 256	54 170	59,5
	C ou D	3 668	11 464	15 132	75,8
	Inconnu	212	312	524	
	Total	36 828	61 764	98 592	62,6
<b>Enseignement supérieur</b>	A	7 915	4 891	12 806	38,2

	B	234	289	523	55,3
	C ou D	883	2 517	3 400	74,0
	Inconnu	97	40	137	
	Total	9 129	7 737	16 866	45,9
<b>Equipement</b> <sup>(2)</sup>	A	3 045	1 328	4 373	30,4
	B	2 307	681	2 988	22,8
	C ou D	9 827	2 220	12 047	18,4
	Inconnu	540	558	1 098	
	Total	15 719	4 787	20 506	23,3
<b>Industrie</b>	A	591	275	866	31,8
	B	71	60	131	45,8
	C ou D	24	216	240	90,0
	Inconnu	45	29	74	
	Total	731	580	1 311	44,2
<b>Intérieur</b>	A	439	219	658	33,3
	B	150	203	353	57,5
	C ou D	2 135	2 662	4 797	55,5
	Inconnu	62	97	159	
	Total	2 786	3 181	5 967	53,3
<b>Jeunesse et sports</b>	A	258	124	382	32,5
	B	643	399	1 042	38,3
	C ou D	133	273	406	67,2
	Inconnu	12	25	37	
	Total	1 046	821	1 867	44,0
<b>Justice</b>	A	562	381	943	40,4
	B	287	175	462	37,9
	C ou D	232	264	496	53,2
	Inconnu	318	1 743	2 061	
	Total	1 399	2 563	3 962	64,7
<b>Mer</b>	A	33	5	38	13,2
	B	7	5	12	41,7
	C ou D	53	7	60	11,7
	Inconnu	1	20	21	
	Total	94	37	131	28,2
<b>Outre Mer (DOM-TOM)</b>	A	58	15	73	20,5
	B	80	12	92	13,0
	C ou D	150	179	329	54,4
	Inconnu	29	0	29	
	Total	317	206	523	39,4
<b>Recherche</b>	A	4 510	3 424	7 934	43,2
	B	7	8	15	53,3
	C ou D	2	16	18	88,9
	Inconnu	23	21	44	
	Total	4 542	3 469	8 011	43,3
<b>Services du Premier ministre</b> <sup>(3)</sup>	A	327	288	615	46,8
	B	112	198	310	63,9
	C ou D	302	270	572	47,2
	Inconnu	43	93	136	

	Total	784	849	1 633	52,0
<b>Total</b>	A	34 848	32 283	67 131	48,1
	B	27 872	36 342	64 214	56,6
	C ou D	26 032	32 009	58 041	55,1
	Inconnu	4 530	6 277	10 807	
	Total	93 282	106 911	200 193	53,4

DGAFF, bureau des statistiques

Source : *Exploitation des fichiers de paie INSEE au 31.12.1996*

<sup>(1)</sup> Y compris Artisanat

<sup>(2)</sup> Urbanisme, Transport, Logement, Environnement et Tourisme

<sup>(3)</sup> Y compris Aménagement du territoire

	Niveau	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
<b>Affaires étrangères</b>	A	2 309	829	3 138	26,4
	B	1 210	769	1 979	38,9
	C ou D	3 478	3 910	7 388	52,9
	Inconnu	931	269	1 200	
	Total	7 928	5 777	13 705	42,2
<b>Affaires sociales</b>	A	3 122	3 210	6 332	50,7
	B	1 875	4 756	6 631	71,7
	C ou D	2 399	9 384	11 783	79,6
	Inconnu	313	1 671	1 984	
	Total	7 709	19 021	26 730	71,2
<b>Agriculture</b>	A	9 581	5 866	15 447	38,0
	B	4 870	3 296	8 166	40,4
	C ou D	4 189	7 512	11 701	64,2
	Inconnu	260	383	643	
	Total	18 900	17 057	35 957	47,4
<b>Anciens combattants</b>	A	197	84	281	29,9
	B	143	261	404	64,6
	C ou D	681	1 297	1 978	65,6
	Inconnu	27	18	45	
	Total	1 048	1 660	2 708	61,3
<b>Aviation civile</b>	A	5 241	1 166	6 407	18,2
	B	1 317	585	1 902	30,8
	C ou D	1 233	1 353	2 586	52,3
	Inconnu	72	31	103	
	Total	7 863	3 135	10 998	28,5
<b>Coopération</b>	A	2 557	402	2 959	13,6
	B	467	158	625	25,3
	C ou D	345	446	791	56,4
	Inconnu	550	16	566	
	Total	3 919	1 022	4 941	20,7
<b>Culture</b>	A	1 986	2 002	3 988	50,2
	B	841	1 247	2 088	59,7
	C ou D	2 724	2 747	5 471	50,2
	Inconnu	337	690	1 027	
	Total	5 888	6 686	12 574	53,2
<b>Economie et finances <sup>(1)</sup></b>	A	24 907	13 681	38 588	35,5
	B	22 412	34 108	56 520	60,3
	C ou D	28 488	76 653	105 141	72,9
	Inconnu	658	261	919	
	Total	76 465	124 703	201 168	62,0
<b>Enseignement scolaire</b>	A	232 220	343 490	575 710	59,7
	B	78 374	230 536	308 910	74,6
	C ou D	46 411	95 438	141 849	67,3
	Inconnu	212	312	524	
	Total	357 217	669 776	1 026 993	65,2
<b>Enseignement supérieur</b>	A	56 063	28 948	85 011	34,1

	B	3 558	6 817	10 375	65,7
	C ou D	9 894	20 656	30 550	67,6
	Inconnu	97	40	137	
	Total	69 612	56 461	126 073	44,8
<b>Equipement</b> <sup>(2)</sup>	A	9 344	2 880	12 224	23,6
	B	17 273	5 316	22 589	23,5
	C ou D	51 380	20 952	72 332	29,0
	Inconnu	540	558	1 098	
	Total	78 537	29 706	108 243	27,4
<b>Industrie</b>	A	2 223	674	2 897	23,3
	B	761	467	1 228	38,0
	C ou D	851	2 018	2 869	70,3
	Inconnu	45	29	74	
	Total	3 880	3 188	7 068	45,1
<b>Intérieur</b>	A	10 211	2 787	12 998	21,4
	B	15 297	6 883	22 180	31,0
	C ou D	96 939	34 603	131 542	26,3
	Inconnu	62	97	159	
	Total	122 509	44 370	166 879	26,6
<b>Jeunesse et sports</b>	A	3 544	1 060	4 604	23,0
	B	811	858	1 669	51,4
	C ou D	625	1 422	2 047	69,5
	Inconnu	12	25	37	
	Total	4 992	3 365	8 357	40,3
<b>Justice</b>	A	6 415	5 569	11 984	46,5
	B	4 640	9 183	13 823	66,4
	C ou D	20 252	14 798	35 050	42,2
	Inconnu	318	1 743	2 061	
	Total	31 625	31 293	62 918	49,7
<b>Mer</b>	A	515	57	572	10,0
	B	488	103	591	17,4
	C ou D	447	441	888	49,7
	Inconnu	7	21	28	
	Total	1 457	622	2 079	29,9
<b>Outre Mer (DOM-TOM)</b>	A	441	104	545	19,1
	B	669	175	844	20,7
	C ou D	560	936	1 496	62,6
	Inconnu	29	0	29	
	Total	1 699	1 215	2 914	41,7
<b>Recherche</b>	A	4 555	3 503	8 058	43,5
	B	14	32	46	69,6
	C ou D	25	82	107	76,6
	Inconnu	23	21	44	
	Total	4 617	3 638	8 255	44,1
<b>Services du Premier ministre</b> <sup>(3)</sup>	A	504	442	946	46,7
	B	170	323	493	65,5
	C ou D	537	746	1 283	58,1
	Inconnu	43	93	136	

	Total	1 254	1 604	2 858	56,1
<b>Total</b>	A	375 935	416 754	792 689	52,6
	B	155 190	305 873	461 063	66,3
	C ou D	271 458	295 394	566 852	52,1
	Inconnu	4 536	6 278	10 814	
	Total	807 119	1 024 299	1 831 418	55,9

DGAFF, bureau des statistiques

Source : *Exploitation des fichiers de paie INSEE au 31.12.1996*

<sup>(1)</sup> Y compris Artisanat

<sup>(2)</sup> Urbanisme, Transport,  
Environnement et Tourisme

<sup>(3)</sup> Y compris Aménagement du  
territoire

[REDACTED]  
Logement,

*Les femmes parmi les agents de l'État selon les catégories socioprofessionnelles*

		<b>Fonction publique de l'État (*) au 31/12/96</b>			% femmes (**) dans l'ensem-ble des actifs ayant un emploi
		Femmes	Total	% femmes	
<b>Cadres et professions intellectuelles supérieures</b>		<b>363 352</b>	<b>702 403</b>	<b>51,7</b>	<b>34,2</b>
Enseignants, chercheurs et assimilés		316 510	574 715	55,1	
Personnels d'encadrement et experts (1)		46 842	127 688	36,7	
<b>Professions intermédiaires</b>		<b>363 536</b>	<b>580 881</b>	<b>62,6</b>	<b>45,9</b>
Instituteurs, professeurs de collèges et assimilés		265 825	380 497	69,9	
P.I. administratives, santé et travail social		85 515	121 562	70,3	
Autres professions intermédiaires (2)		12 196	78 822	15,5	
<b>Employés</b>		<b>283 706</b>	<b>469 772</b>	<b>60,4</b>	<b>76,0</b>
<b>Ouvriers</b>		<b>13 705</b>	<b>78 362</b>	<b>17,5</b>	<b>19,6</b>
<b>Total</b>		<b>1 024 299</b>	<b>1 831 418</b>	<b>55,9</b>	<b>44,6</b>

Source : « les femmes dans l'encadrement de la fonction publique d'État » : Point Stat n°98.03 de décembre 1998.

(\*) (hors Défense) (exploitation des fichiers de paye).

(\*\*) Enquête emploi de mars 1998.

(1) Personnels d'encadrement et experts : personnels de direction, cadres administratifs et techniques, officiers, magistrats, professions médicales, professions culturelles.

(2) Autres professions intermédiaires : P.I. de police et prisons, sous-officiers, contremaîtres et agents de maîtrise, P.I. techniques et le clergé.

*Part des femmes dans les emplois de direction et d'inspection générale de la fonction publique de l'État*

Emplois de direction et d'inspection générale	1 <sup>er</sup> juin 1997				1 <sup>er</sup> juin 1998			
	H	F	T	%F	H	F	T	%F
<b>Emplois laissés à la décision du gouvernement</b>								
Directeurs d'administration centrale	160	12	172	7,0	147	19	166	11,4
Recteurs	27	4	31	12,9	27	4	31	12,9
Chefs titulaires de mission ayant rang d'ambassadeur	160	11	171	6,4	158	11	169	6,5
Préfets	113	4	117	3,4	111	5	116	4,3
<b>Sous-total</b>	<b>460</b>	<b>31</b>	<b>491</b>	<b>6,3</b>	<b>443</b>	<b>39</b>	<b>482</b>	<b>8,1</b>
<b>Autres emplois</b>								
Grands corps de l'État (1)	414	78	492	15,9	431	78	509	15,3
Chefs de service, directeurs-adjoints, sous-directeurs	529	135	664	20,3	535	143	678	21,1
Inspecteurs généraux (2)	511	118	629	18,8	515	131	646	20,3
Trésoriers payeurs généraux	103	3	106	2,8	103	3	106	2,8
Chefs de services déconcentrés (3)	1 447	134	1 581	8,5	1 597	161	1 758	9,2
Présidents de chambre régionale des comptes	24	0	24	0,0	23	2	25	8,0
Pdts de tribunal administratif et de cour administrative d'appel	34	4	38	10,5	34	3	37	8,1
<b>Sous-total</b>	<b>3 062</b>	<b>472</b>	<b>3 534</b>	<b>13,4</b>	<b>3 238</b>	<b>521</b>	<b>3 759</b>	<b>13,9</b>
<b>Total</b>	<b>3 522</b>	<b>503</b>	<b>4 025</b>	<b>12,5</b>	<b>3 681</b>	<b>560</b>	<b>4 241</b>	<b>13,2</b>

Source : « les femmes dans l'encadrement de la fonction publique d'État » : Point Stat n°98.03 de décembre 1998.

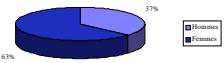
(1) Conseil d'État, Cour des comptes, Inspection générale des finances, Personnels en activité dans ces corps.

(2) Hors l'Inspection générale des finances.

(3) Hors préfets, recteurs, TPG, ambassadeurs et consuls.

## Annexe 2

répartition entre hommes et femmes dans la fonction publique territoriale



## La répartition des effectifs par sexes

- Au niveau interdépartemental :

La répartition par sexes des fonctionnaires de la Petite Couronne se caractérise par un fort déséquilibre au profit de la population féminine.

<b>Effectifs au niveau interdépartemental</b>	
Hommes	17 746
Femmes	30 382
Total	48 128

La population féminine représente près des 2/3 de la population totale (63% de femmes contre 37% d'hommes).

- Dans chacun des trois départements :

Le déséquilibre Hommes/Femmes (en effectifs) se retrouve; la différence est la même, quel que soit le département.

Aucune situation ne s'écarte du profil moyen.

Département	Hommes	Femmes	Total
Hauts de seine	5 744	10 056	15 800
Seine-St-Denis	6 601	11 464	18 065
Val de Marne	5 401	8 862	14 263
Total	17 746	30 382	48128

## Répartition par sexes dans les différentes filières :

- Au niveau départemental :

### EN EFFECTIFS

Filières	Hommes	Femmes	Total
administrative	1 378	10 668	12 046
technique	14 644	12 519	27 063
autres agents	1 511	6 447	7 958
<b>total</b>	<b>17 533</b>	<b>29 634</b>	<b>47 167</b>

### EN POURCENTAGES

Filières	Hommes	Femmes	Total
administrative	11	89	100
technique	54	46	100
autres agents	19	81	100
<b>total</b>	<b>37</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

La répartition par filières ci-dessus montre la forte féminité de la filière administrative et des agents non-intégrés.

La filière technique reste la plus équilibrée pour la répartition Hommes/Femmes

## Répartition par sexes dans les différentes catégories :

- Au niveau interdépartemental :

### EN EFFECTIFS

Catégories	Hommes	Femmes	Total
A	756	982	1 738
B	780	1 585	2 365
C	14 699	21 368	36 067
<b>total</b>	<b>16 235</b>	<b>23 935</b>	<b>40 170</b>

### EN POURCENTAGES

Catégories	Hommes	Femmes	Total
A	43	57	100
B	33	67	100
C	41	59	100
<b>total</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

L'étude de la répartition de chaque sexe dans les différentes catégories montre la prépondérance des femmes dans la catégorie B.

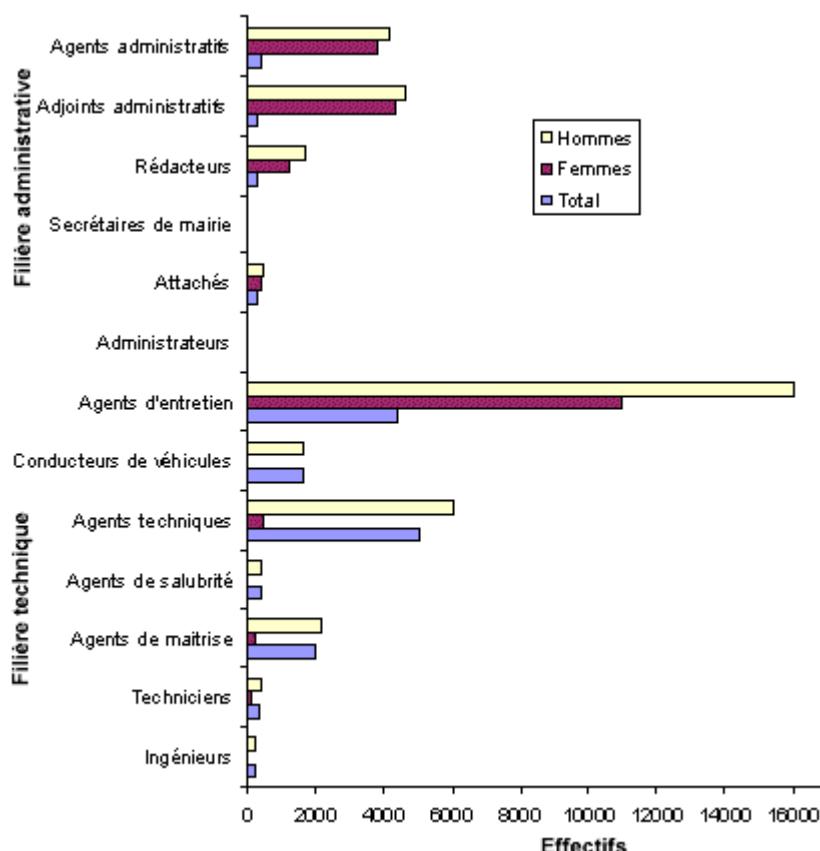
## Répartition par sexes dans les différents cadres d'emplois :

- Au niveau interdépartemental :

Parmi les cadres d'emplois des filières administrative et technique, la répartition Hommes/Femmes s'effectue selon 2 types :

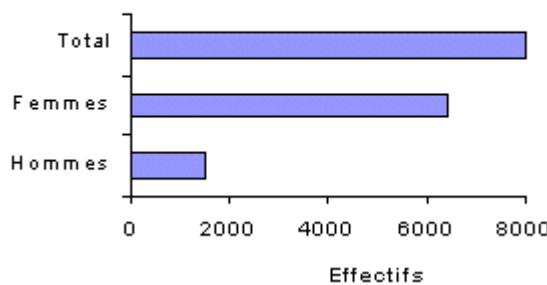
- soit les cadres d'emplois sont majoritairement féminins, comme pour les agents d'entretien, les adjoints et les agents administratifs, les rédacteurs;
- soit les cadres d'emplois sont majoritairement masculins : c'est le cas des agents techniques, agents de maîtrise, conducteurs de véhicules, techniciens;

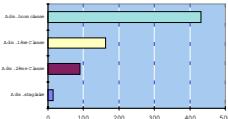
Ces cadres d'emplois marquent donc une spécialisation masculine ou féminine.



Les femmes, dans la catégorie "autres agents", occupent 81% des emplois.

### Emplois fonctionnels et agents non intégrés





## Taux de masculinité :

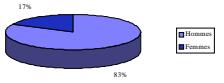
Un indicateur démographique permet de résumer cette situation : *le taux de masculinité* par cadres d'emplois (effectif d'hommes rapporté à l'effectif total du cadre d'emplois), qui, par différence, nous donne aussi la présence féminine.

Filières	Catégories	Cadres d'emplois	Taux de masculinité en %	
Administrative	C	Agents administratifs	9,71	
		Adjoints administratifs	5,78	
		Rédacteurs	18,4	
	B	Secrétaire de mairie	0	
		Attachés	36,49	
		Administrateurs	78,79	
Technique	C	Agents d'entretien	29,55	
		Conducteurs de véhicules	99,4	
		Agents techniques	84,05	
		Agents de salubrité	98,79	
		Agents de maîtrise	90,55	
	B	Techniciens	87,4	
		Ingénieurs	82,3	
		Autres agents	18,99	
			Ensemble	36,87

### 1.1.3 Par grade

	Effectifs	%
Adm. stagiaire	15	21,0%
Adm. 2ème Classe	90	12,9%
Adm. 1ère Classe	163	23,3%
Adm. hors classe	432	61,7%
<b>TOTAL</b>	<b>700</b>	<b>100,0 %</b>

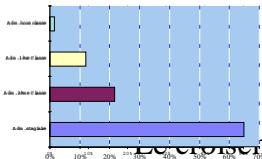
Le pyramide de ce cadre d'emplois montre la faible proportion d'administrateurs de 2ème classe par rapport à celle du dernier grade.



#### 1.1.4 Par sexe

La majorité des administrateurs sont des hommes (82,6%), les femmes constituant 17,4% du cadre d'emplois

	Effectifs	%
Hommes	578	82,6%
Femmes	122	17,4%
TOTAL	700	100,0%



Le croisement de la variable sexe avec le grade détenu permet de voir comment les femmes se répartissent dans ce cadre d'emplois.

#### FEMMES

Adm. stagiaire	57	46,7%
Adm. 2ème Classe	38	31,1%
Adm. 1ère Classe	21	17,2%
Adm. hors classe	6	4,9%
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>100,0%</b>

#### HOMMES

Adm. stagiaire	375	64,9%
Adm. 2ème Classe	125	21,6%
Adm. 1ère Classe	69	11,9%
Adm. hors classe	9	1,6%
<b>TOTAL</b>	<b>578</b>	<b>100,0%</b>

### Annexe 3

tableaux relatifs aux concours divers

**PREMIER MINISTRE  
ECOLE NATIONALE  
D'ADMINISTRATION**

---

DIRECTION DES ETUDES

---

*Le chef du service concours et examens*

---

**POURCENTAGE DES FEMMES DANS LES 20 PREMIERS AU CLASSEMENT DE  
SORTIE ET PROPORTION DANS LES GRANDS CORPS**

PROMOTIONS	% dans les 20 premiers	RANG DE CLASSEMENT	% DANS LES GRANDS CORPS	GRANDS CORPS CHOISIS
VALMY (1996 - 1998)	20 % soit 4 femmes	7ème (EXT) 9ème (INT) 14ème (3èmeCRS) 18ème( EXT)	23,5%	Cour des comptes Conseil d'Etat Cour des comptes
MARC BLOCH (1995 -1997)	15 % soit 3 femmes	10ème( EXT) 11ème( EXT) 17ème( EXT)	20%	Cour des comptes I.G.F. Cour des comptes
VICTOR SCHOLCHER (1994 - 1996)	35 % soit 7 femmes	2ème( EXT) 7ème (3èmeCRS) 10ème( EXT) 11ème( EXT) 13ème( EXT) 16ème (INT) 18ème( EXT)	33,33%	Conseil d'Etat Cour des comptes I.G.F. I.G.F. I.G.F. Cour des comptes
RENE CHAR (1993 - 1995)	15 % soit 3 femmes	1ère( EXT) 3ème( EXT) 11ème( EXT)	16,66%	Conseil d'Etat I.G.F. Conseil d'Etat
SAINT - EXUPERY (1992 - 1994)	15 % soit 3 femmes	5ème( EXT) 6ème( EXT) 16ème( EXT)	18,75%	Conseil d'Etat Conseil d'Etat Cour des comptes

*CONCOURS EXTERNES en 1996 : Répartition du nombre de postes, d'inscrits, de candidats présents et admis, par catégorie hiérarchique et par sexe*

	Concours de catégorie A		Concours de catégorie B		Concours de catégorie C		<b>Ensemble des concours</b>	
	Total	Dont enseignement (1)	Total	Dont enseignement (1)	Total général	Dont enseignement (1)		
<i>Postes offerts</i>	<b>31 851</b>	<b>29 261</b>	<b>2 746</b>	<b>208</b>	<b>8 536</b>	<b>43 133</b>	<b>29 469</b>	
<i>Total inscrits</i>	<b>332 797</b>	<b>218 185</b>	<b>241 365</b>	<b>5 475</b>	<b>397 120</b>	<b>971 282</b>	<b>223 660</b>	
- hommes	134 707	81 431	86 025	1 699	155 351	<b>376 083</b>	<b>83 130</b>	
- femmes	191 385	136 754	123 174	3 776	197 499	<b>512 058</b>	<b>140 530</b>	
- non renseigné	6 705	-	32 166	-	44 270	<b>83 141</b>	-	
<i>Total présents</i>	<b>240 261</b>	<b>162 936</b>	<b>126 231</b>	<b>4 306</b>	<b>267 621</b>	<b>634 113</b>	<b>167 242</b>	
- hommes	95 952	58 568	44 600	1 295	102 432	<b>242 984</b>	<b>59 863</b>	
- femmes	136 371	104 368	59 897	3 011	131 763	<b>328 031</b>	<b>107 379</b>	
- non renseigné	7 938	-	21 734	-	33 426	<b>63 098</b>	-	
<i>Total admis</i>	<b>27 778</b>	<b>25 132</b>	<b>3 028</b>	<b>266</b>	<b>9 933</b>	<b>40 739</b>	<b>25 398</b>	
- hommes	10 277	8 819	1 336	97	6 025	<b>17 638</b>	<b>8 916</b>	
- femmes	17 214	16 313	1 396	169	3 391	<b>22 001</b>	<b>16 482</b>	
- non renseigné	287	-	296	-	517	<b>1 100</b>	-	

Source : *La Fonction Publique de l'État : rapport annuel, mars 1997 - mars 1998.*

(1) Enseignants stricto sensu et autres professions de l'enseignement : inspecteurs, conseillers d'orientation, conseillers d'éducation.

*CONCOURS INTERNES en 1996 : Répartition du nombre de postes, d'inscrits, de candidats présents et admis, par catégorie hiérarchique et par sexe*

	Concours de catégorie A		Concours de catégorie B		Concours de catégorie C		<b>Ensemble des concours</b>	
	Total	Dont enseignement (1)	Total	Dont enseignement (1)	Total général	Dont enseignement (1)		
<i>Postes offerts</i>	<b>17 618</b>	<b>16 164</b>	<b>1 925</b>	<b>112</b>	<b>3 095</b>	<b>22 638</b>	<b>16 276</b>	
<i>Total inscrits</i>	<b>81 310</b>	<b>68 855</b>	<b>30 000</b>	<b>503</b>	<b>46 241</b>	<b>157 551</b>	<b>69 358</b>	
- hommes	36 237	30 621	8 659	256	9 732	<b>54 628</b>	<b>30 877</b>	
- femmes	43 309	38 234	13 386	247	20 221	<b>76 916</b>	<b>38 481</b>	
- non renseigné	1 764	-	7 955	-	16 288	<b>26 007</b>	-	
<i>Total présents</i>	<b>57 434</b>	<b>47 515</b>	<b>23 813</b>	<b>443</b>	<b>40 677</b>	<b>121 924</b>	<b>47 958</b>	
- hommes	24 712	20 526	7 058	219	8 314	<b>40 084</b>	<b>20 745</b>	
- femmes	30 344	26 651	10 427	224	24 665	<b>65 436</b>	<b>26 875</b>	
- non renseigné	2 378	338	6 328	-	7 698	<b>16 404</b>	<b>338</b>	
<i>Total admis</i>	<b>13 675</b>	<b>12 389</b>	<b>1 858</b>	<b>54</b>	<b>2 822</b>	<b>18 355</b>	<b>12 443</b>	
- hommes	6 148	5 417	731	25	943	<b>7 822</b>	<b>5 442</b>	
- femmes	7 522	6 972	951	29	1 436	<b>9 909</b>	<b>7 001</b>	
- non renseigné	5	-	176	-	443	<b>624</b>	-	

Source : *La Fonction Publique de l'État : rapport annuel, mars 1997 - mars 1998.*

(1) Enseignants stricto sensu et autres professions de l'enseignement : inspecteurs, conseillers d'orientation, conseillers d'éducation.

Tableau 0-1 : Origine socioprofessionnelle des élèves de l'École nationale d'administration - Valmy  
1996/1998

Catégorie socioprofessionnelle du père ou de la mère	Concours externe		Concours interne		Troisième concours		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ouvriers	1	2	8	16	1	9	<b>10</b>	<b>9</b>
Employés	2	5	7	14	-	-	<b>9</b>	<b>8</b>
Agriculteurs exploitants	-	-	1	2	1	9	<b>2</b>	<b>2</b>
Chefs de PME	2	5	-	-	1	9	<b>3</b>	<b>3</b>
Cadres moyens	9	19	13	27	-	-	<b>22</b>	<b>21</b>
- <i>dont fonctionnaires</i>	6	13	12	25	-	-	<b>18</b>	<b>17</b>
Cadres supérieurs et assimilés	34	71	19	39	8	73	<b>61</b>	<b>56</b>
- <i>dont chefs de grandes entreprises</i>	-	-	-	-	1	9	<b>1</b>	<b>1</b>
- <i>dont professions libérales</i>	6	13	2	4	1	9	<b>9</b>	<b>8</b>
- <i>dont fonctionnaires</i>	12	24	11	23	2	18	<b>25</b>	<b>23</b>
- <i>dont cadres entreprises privées et publiques</i>	16	33	6	12	4	37	<b>26</b>	<b>24</b>
Autres	-	-	1	2	-	-	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>	<b>49</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>108</b>	<b>100</b>

Source : *La Fonction Publique de l'État : rapport annuel, mars 1997 - mars 1998.*

*Origine géographique des élèves reçus aux concours d'entrée à l'École nationale d'administration en 1997*

Régions	Concours externe		Concours interne		Troisième concours	
	Région de naissance	Région de résidence	Région de naissance	Région de résidence	Région de naissance	Région de résidence
Alsace	1	0	0	1	2	1
Aquitaine	2	0	2	2	0	1
Auvergne	0	0	0	0	0	0
Basse-Normandie	1	0	1	1	0	0
Bourgogne	0	0	0	0	0	0
Bretagne	0	0	2	1	0	0
Centre	2	1	1	2	0	0
Champagne-Ardenne	0	0	0	0	0	0
Corse	1	0	0	0	0	0
Franche-Comté	0	0	1	0	0	0
Haute-Normandie	0	0	0	1	0	0
Île-de-France	26	44	8	26	4	4
Languedoc-Roussillon	1	0	0	0	0	0
Limousin	0	0	0	0	0	0
Lorraine	1	1	4	1	0	0
Midi-Pyrénées	0	0	1	0	1	1
Nord-Pas-de-Calais	0	0	1	0	0	0
Pays de la Loire	2	2	1	2	0	0
Picardie	0	0	1	1	0	0
Poitou-Charentes	1	0	0	1	0	0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2	1	3	1	0	0
Rhône-Alpes	5	1	7	1	1	2
DOM-TOM	0	0	0	0	0	0
Étranger	5	0	8	0	1	0
Total	50	50	41	41	9	9

Source : *La Fonction Publique de l'État : rapport annuel, mars 1997 - mars 1998.*

*ENSEMBLE DES CONCOURS (1) en 1996 : Répartition du nombre de postes, d'inscrits, de candidats présents et admis, par catégorie hiérarchique et par sexe*

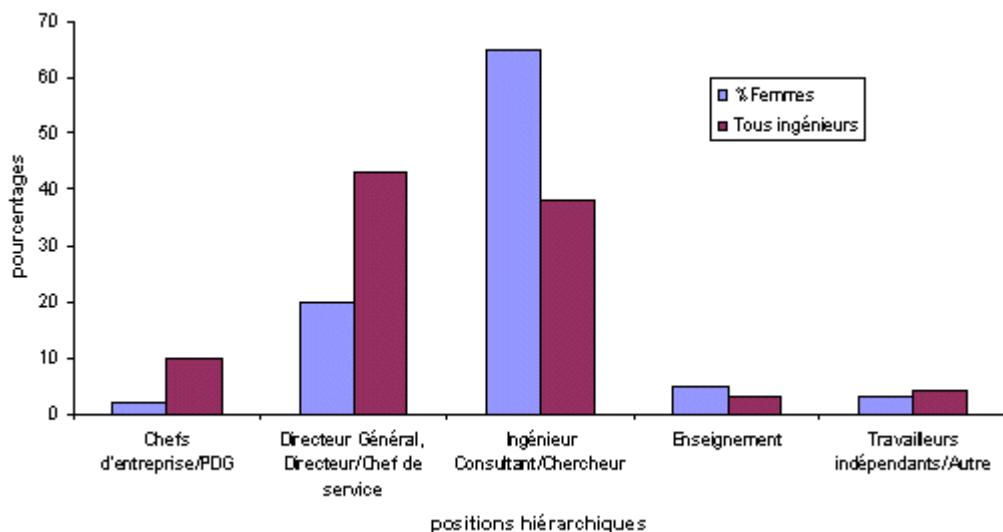
	Concours de catégorie A		Concours de catégorie B		Concours de catégorie C		<b>Ensemble des concours</b>
	Total	Dont enseignement (2)	Total	Dont enseignement (2)	Total général	Dont enseignement (2)	
<i>Postes offerts</i>	<b>50 145</b>	<b>45 532</b>	<b>6 087</b>	<b>324</b>	<b>14 396</b>	<b>70 628</b>	<b>45 856</b>
<i>Total inscrits</i>	<b>419 659</b>	<b>287 493</b>	<b>283 647</b>	<b>6 000</b>	<b>586 707</b>	<b>1 290 013</b>	<b>293 493</b>
- hommes	174 346	112 372	99 246	1 966	172 600	<b>446 192</b>	<b>114 338</b>
- femmes	236 844	175 121	144 280	4 034	233 934	<b>615 058</b>	<b>179 155</b>
- non renseigné	8 469	-	40 121	-	180 173	<b>228 763</b>	-
<i>Total présents</i>	<b>301 903</b>	<b>210 799</b>	<b>160 046</b>	<b>4 767</b>	<b>422 913</b>	<b>884 862</b>	<b>215 566</b>
- hommes	123 247	79 347	55 471	1 522	116 644	<b>295 362</b>	<b>80 869</b>
- femmes	168 340	131 114	76 513	3 245	167 649	<b>412 502</b>	<b>134 359</b>
- non renseigné	10 316	338	28 062	-	138 620	<b>176 998</b>	338
<i>Total admis</i>	<b>42 079</b>	<b>37 612</b>	<b>6 150</b>	<b>324</b>	<b>15 592</b>	<b>63 821</b>	<b>37 936</b>
- hommes	16 789	14 302	2 770	124	7 570	<b>27 129</b>	<b>14 426</b>
- femmes	24 998	23 310	2 908	200	5 739	<b>33 645</b>	<b>23 510</b>
- non renseigné	292	-	472	-	2 283	<b>3 047</b>	-

Source : *La Fonction Publique de l'État : rapport annuel, mars 1997 - mars 1998.*

#### Annexe 4

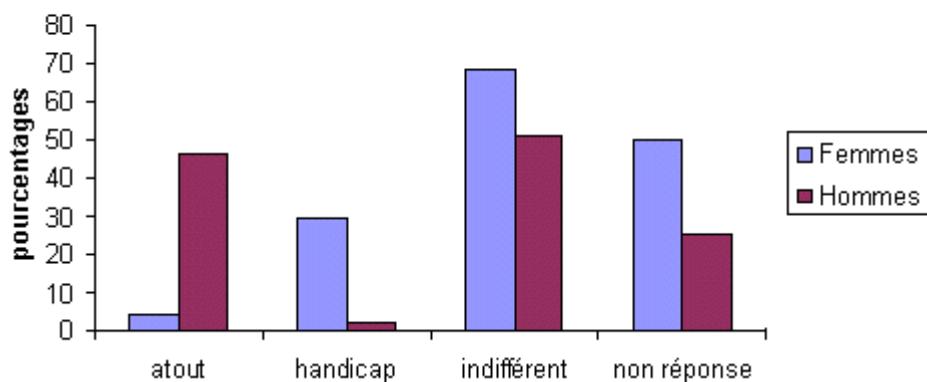
Répartition des femmes et des hommes dans les filières scientifiques

## Répartition des ingénieurs diplômés par position hiérarchique : comparaison hommes-femmes

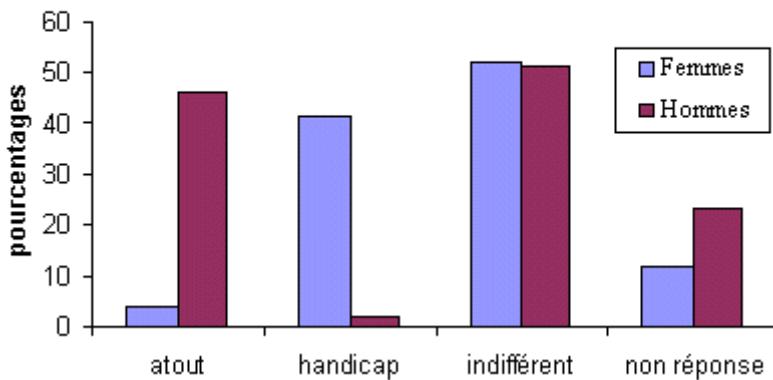


Ingénieurs agronomes :  
 première recherche d'emploi et carrière - Influence du sexe  
 Questions posées :  
 1) Votre sexe est (ou a été) pour votre première recherche : un atout, un handicap, indifférent.  
 2) Pour votre mobilité, votre évolution, votre sexe a été : un atout, un handicap, indifférent.

### Influence du sexe sur l'évolution de carrière



### Influence du sexe sur la première recherche



### Evolution de la féminisation des écoles d'ingénieurs

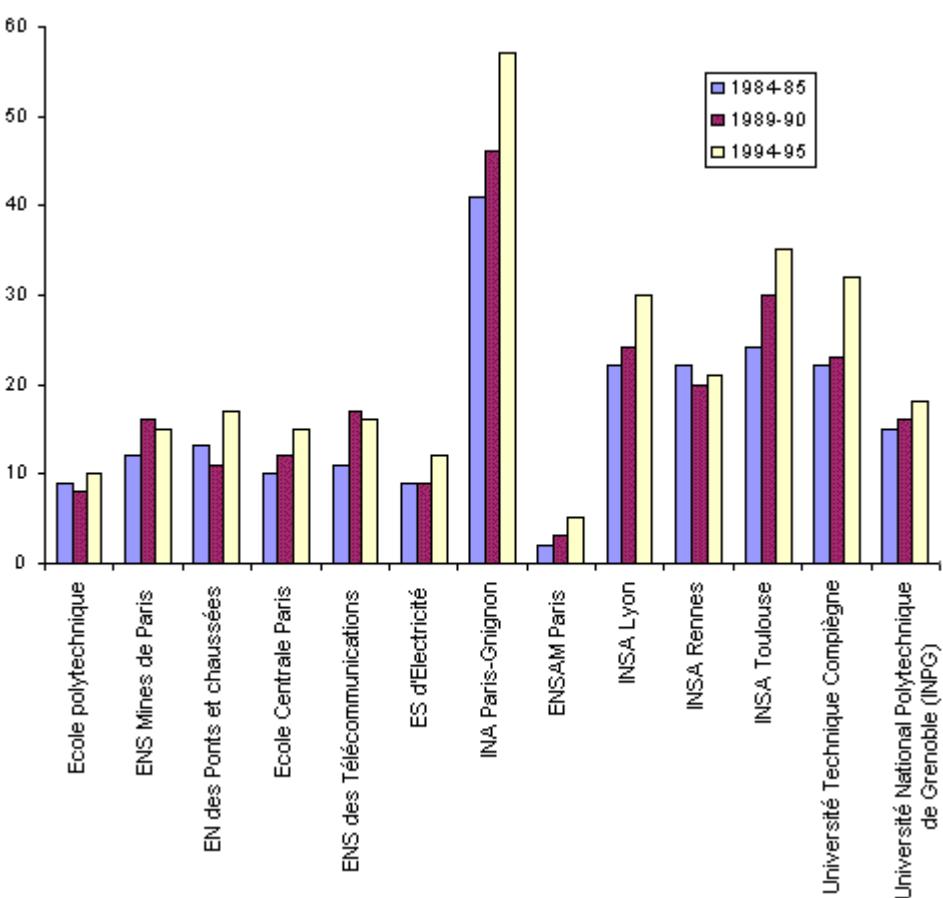
\* On a pris pour INPG : en 84-85 ; ENS Info. et maths appliqués - ENS Hydraulique et Mécanique - ENS Ingénieurs électriens - ENS Electrochimie, Electrométallurgie - ENS Electronique, radioélectricité ; en 89-90 les mêmes + ENS Physique ; en 94-95 : les mêmes + ENS Génie Industriel.  
Nota : les 6 premières écoles de ce tableau recrutent sur les Grands Concours : Polytechnique ; Mines/Ponts ; Centrale/Supélec.

l'INA recrute sur le concours commun INA/ENSA/ENGREF.

L'INPG recrute sur le concours commun polytechnique filière physique et a un cycle préparatoire.

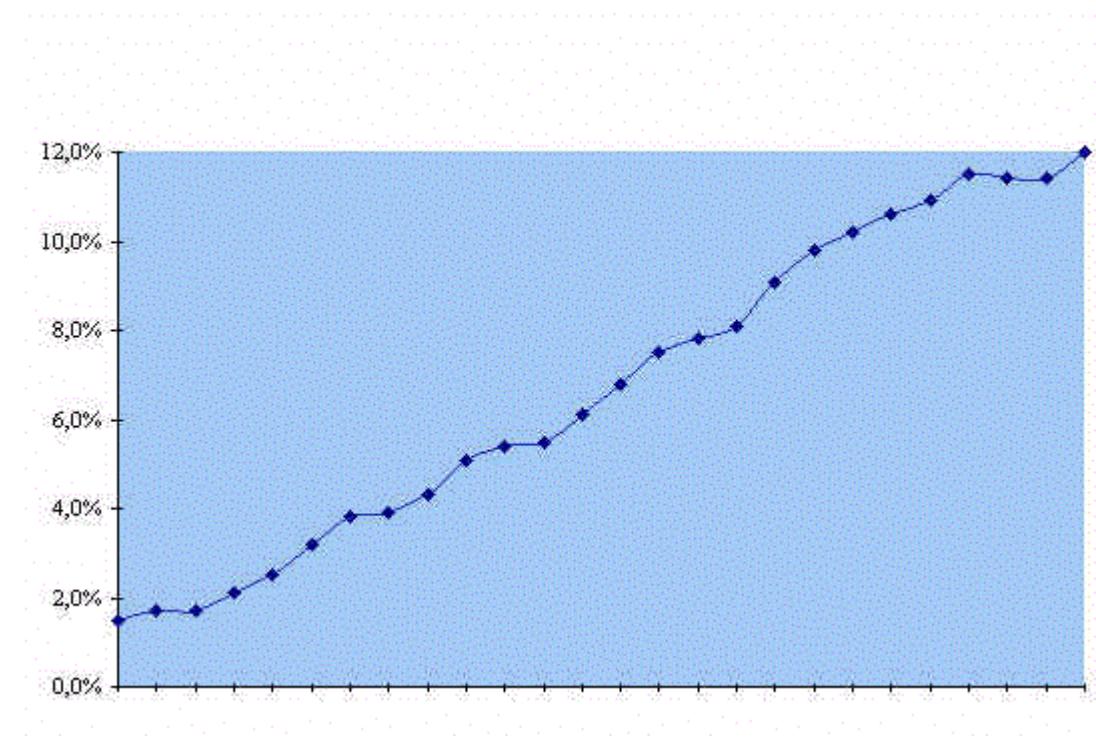
U.T. de Compiègne a un cycle préparatoire.

Les INSA recrutent niveau Bac mais les deux premières années ne sont pas comptées comme cycle préparatoire dans les statistiques.



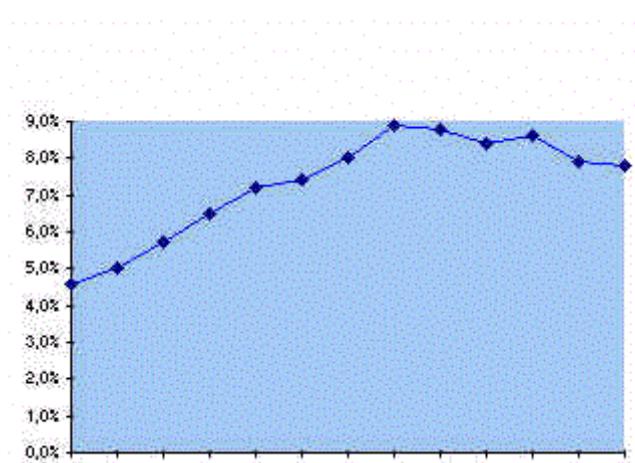
**Ingénieurs civils des Ponts et Chaussées**  
**Evolution du pourcentage féminin par décennie**

Décennie	Effectif total	Effectif féminin	% féminin
1962 - 1971	810	12	1,5%
1963 - 1972	838	14	1,7%
1964- 1973	874	15	1,7%
1965 - 1974	901	19	2,1%
1966 - 1975	954	24	2,5%
1967 - 1976	999	32	3,2%
1968 - 1977	1044	40	3,8%
1969 - 1978	1074	42	3,9%
1970 - 1979	1105	47	4,3%
1971 - 1980	1144	58	5,1%
1972 - 1981	1171	63	5,4%
1973 - 1982	1191	65	5,5%
1974 - 1983	1212	74	6,1%
1975 - 1984	1257	85	6,8%
1976 - 1985	1248	94	7,5%
1977 - 1986	1221	95	7,8%
1978 - 1987	1207	98	8,1%
1979 - 1988	1215	110	9,1%
1980 - 1989	1198	118	9,8%
1981 - 1990	1213	124	10,2%
1982 - 1991	1231	131	10,6%
1983 - 1992	1242	135	10,9%
1984 - 1993	1275	146	11,5%
1985 - 1994	1265	144	11,4%
1986 - 1995	1295	147	11,4%
1987 - 1996	1386	166	12,0%



**Ingénieurs civils des Ponts et Chaussées**  
**(Ecole Polytechnique et Ecole Normale Supérieure)**  
**Evolution du pourcentage féminin par décennie**

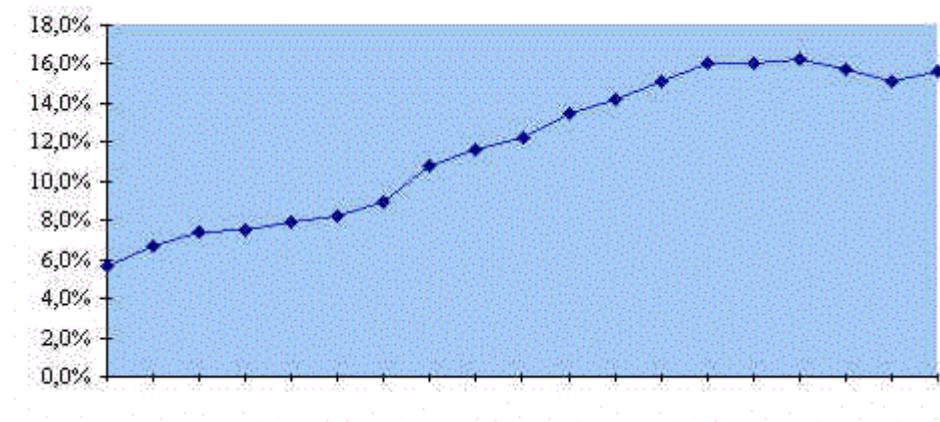
Décennie	Effectif total	Effectif féminin	% féminin
1975 - 1984	305	14	4,6%
1976 - 1985	303	15	5,0%
1977 - 1986	298	17	5,7%
1978 - 1987	291	19	6,5%
1979 - 1988	279	20	7,2%
1980 - 1989	272	20	7,4%
1981 - 1990	274	22	8,0%
1982 - 1991	280	25	8,9%
1983 - 1992	283	25	8,8%
1984 - 1993	285	24	8,4%
1985 - 1994	290	25	8,6%
1986 - 1995	290	23	7,9%
1987 - 1996	295	23	7,8%



**Ecole des Mines de Paris**  
**Evolution du pourcentage féminin**

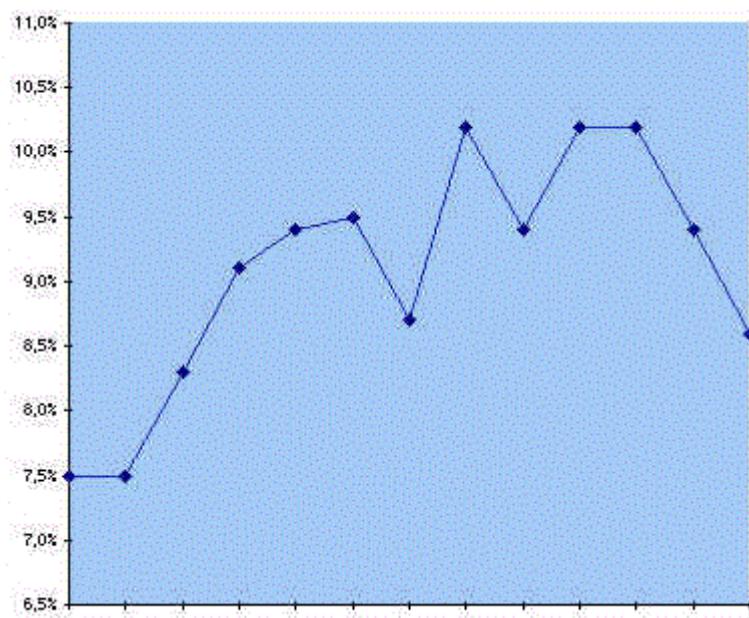
**Ingénieurs civils des Mines**  
**Evolution du pourcentage féminin par décennie**

Décennie	Effectif total	Effectif féminin	% féminin
1969 - 1978	772	44	5,7%
1970 - 1979	801	54	6,7%
1971 - 1980	810	60	7,4%
1972 - 1981	822	62	7,5%
1973 - 1982	832	66	7,9%
1974 - 1983	825	68	8,2%
1975 - 1984	833	75	9,0%
1976 - 1985	860	93	10,8%
1977 - 1986	881	102	11,6%
1978 - 1987	915	112	12,2%
1979 - 1988	941	127	13,5%
1980 - 1989	951	135	14,2%
1981 - 1990	988	149	15,1%
1982 - 1991	1018	163	16,0%
1983 - 1992	1047	168	16,0%
1984 - 1993	1083	176	16,3%
1985 - 1994	1114	175	15,7%
1986 - 1995	1097	166	15,1%
1987 - 1996	1083	169	15,6%



Ingénieurs du corps des Mines  
 (Ecole Polytechnique et Ecole Normale Supérieure)  
 Evolution du pourcentage féminin par décennie

Décennie	Effectif total	Effectif féminin	% féminin
1975 - 1984	134	10	7,5%
1976 - 1985	134	10	7,5%
1977 - 1986	133	11	8,3%
1978 - 1987	132	12	9,1%
1979 - 1988	128	12	9,4%
1980 - 1989	126	12	9,5%
1981 - 1990	126	11	8,7%
1982 - 1991	127	13	10,2%
1983 - 1992	127	12	9,4%
1984 - 1993	127	13	10,2%
1985 - 1994	127	13	10,2%
1986 - 1995	127	12	9,4%
1987 - 1996	128	11	8,6%



**Recrutement des ingénieurs des mines**

ANNEES	X	ENS	EMP	<b>TOTAL</b>	NOMBRE DE FILLES			
					X	ENS	EMP	<b>TOTAL</b>
1975	11	2	2	<b>15</b>	1	0	0	<b>1</b>
1976	11	2	2	<b>15</b>	1	0	0	<b>1</b>
1977	11	2	2	<b>15</b>	0	0	1	<b>1</b>
1978	11	2	2	<b>15</b>	0	1	0	<b>1</b>
1979	10	3	2	<b>15</b>	0	1	0	<b>1</b>
1980	11	2	2	<b>15</b>	1	1	1	<b>3</b>
1981	10	3	2	<b>15</b>	0	1	0	<b>1</b>
1982	11	3	1	<b>15</b>	0	2	0	<b>2</b>
1983	11	2	2	<b>15</b>	0	0	0	<b>0</b>
1984	10	3	2	<b>15</b>	1	0	0	<b>1</b>
1985	11	3	1	<b>15</b>	0	1	0	<b>1</b>
1986	10	3	2	<b>15</b>	1		0	<b>1</b>
1987	10	2	1	<b>13</b>	0	1	0	<b>1</b>
1988	8	2	1	<b>11</b>	0	1	0	<b>1</b>
1989	9	2	1	<b>12</b>	1	1	0	<b>2</b>
1990	10	3	2	<b>15</b>	1	0	1	<b>2</b>
1991	11	3	1	<b>15</b>	1	2	1	<b>4</b>
1992	11	2	2	<b>15</b>	0	0	1	<b>1</b>
1993	10	3	2	<b>15</b>	0	1	1	<b>2</b>
1994	10	3	2	<b>15</b>	1	0	0	<b>1</b>
1995	11	3	1	<b>15</b>	0	0	0	<b>0</b>
1996	11	2	2	<b>15</b>	1	0	1	<b>2</b>
1997	9	3	1	<b>13</b>	1	0	1	<b>2</b>
1998	9	2	2	<b>13</b>		0	1	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>247</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>347</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>33</b>

## **Annexe 5**

**autres informations**

## RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

*Ministère de la fonction publique, de la réforme de l'Etat  
et de la décentralisation*

*Le Ministre*

*Paris, le 21 avril 1998*

Monsieur le Ministre et Cher collègue,

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique. Pour répondre au souci réaffirmé du gouvernement de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société française, l'Etat employeur se doit de donner l'exemple dans l'effort qui reste à faire à cette fin. Il s'y attache d'ores et déjà, et de nombreuses mesures, réalisées ou en cours de réalisation, ont contribué et contribueront à atteindre cet objectif.

Les statistiques démontrent toutefois que l'administration souffre encore des mêmes défauts que l'ensemble du monde salarié en matière d'égalité de carrière, et notamment pour ce qui concerne l'accès des femmes aux emplois de responsabilité. Pour l'année 1996, le rapport établi que la direction générale de l'administration et de la fonction publique fait ressortir, par exemple, que si les femmes représentent 25 % des administrateurs civils, elles sont moins de 10 % à accéder à un emploi de directeur d'administration centrale.

J'ai souhaité, dès ma communication au conseil des ministres du 5 novembre dernier, qu'une action volontariste soit entreprise par les différents ministres pour favoriser l'accès des femmes à des postes de responsabilité. A l'occasion de la journée internationale des femmes le 8 mars 1998, le Premier ministre a exprimé cette volonté du gouvernement en me confiant le soin de lui proposer les mesures utiles à cet effet. Vous trouverez ci-dessous les premières mesures que je vous demande de prendre en application de cette orientation.

Il me paraît tout d'abord nécessaire d'assurer auprès de l'ensemble du gouvernement, du parlement et des instances concernées une information complète sur la situation et son évolution, afin de mieux appréhender les difficultés pour y remédier rapidement.

A cet effet, le gouvernement, dans le rapport, qu'il établit tous les deux ans en application de la loi du 11 janvier 1984 portant statut des fonctionnaires pour dresser le bilan des mesures prises pour garantir l'égalité dans la fonction publique, apportera désormais des informations plus complètes.

Pour ce faire, il vous appartiendra d'adresser à la direction générale de l'administration et de la fonction publique les éléments d'information suivants :

- le rapport annuel que vous soumettez au comité technique paritaire ministériel ; vous introduirez dans ce document toutes informations utiles faisant ressortir les discriminations de droit ou de fait affectant les femmes lors de leur recrutement ou au cours de leur carrière, notamment à l'occasion de leur promotion à un grade ou à un emploi supérieur. Ces informations concerneront les agents affectés aussi bien en administration centrale que dans les services déconcentrés, appartenant à des corps administratifs ou techniques.
- les informations statistiques relatives aux concours et examens professionnels que vous organisez faisant ressortir la proportion d'hommes et de femmes parmi les candidats, les admissibles et les reçus. Une circulaire de la direction générale de l'administration et de la fonction publique précisera, avant l'été, la nature des informations demandées.
- s'agissant des emplois de chef de service, de directeur adjoint, et de sous-directeur en administration centrale ou en services déconcentrés, je souhaite que chaque année soit envoyé à la direction générale de l'administration et de la fonction publique le pourcentage d'hommes et de femmes et l'évolution de celui-ci par rapport à l'année précédente. Vous indiquerez également, lorsque les fonctionnaires de certains corps déterminés ont vocation à pourvoir ces postes, la proportion de femmes et d'hommes présents dans ces corps.

Vous voudrez bien faire parvenir les rapports et informations statistiques mentionnés ci-dessus à la direction générale de l'administration et de la fonction publique qui en assurera la synthèse et la diffusion, notamment auprès de la déléguee interministérielle aux droits des femmes, du service aux droits des femmes et de l'observatoire de la parité entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, il vous est demandé de veiller tout particulièrement au meilleur équilibre possible entre les femmes et les hommes lors des désignations des membres de jurys de concours et des représentants de l'administration siégeant dans des commissions et conseils, auxquelles vous êtes amenés à procéder.

Vous trouverez ci-joint la lettre de mission par laquelle je demande à Mme Anne-Marie COLMOU, maître des requêtes au Conseil d'Etat, d'étudier les obstacles de droit ou de fait qui s'opposent à un accès égal des femmes et des hommes aux divers concours et examens de la fonction publique ainsi qu'à une évolution équilibrée des carrières. Je vous remercie de bien vouloir lui fournir tous les éléments déjà en votre possession pour lui permettre de mener à bien son étude, et de lui faire réservé le meilleur accueil par vos services.

Je vous prie de croire, Monsieur le Ministre et Cher collègue, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Emile ZUCCARELLI

..../...../...

DIRECTION DU CONTROLE CENTRAL  
ET DES CONTRIBUTIONS

-----  
Paris, le 21 décembre 1925

2ème bureau

Constatation et surveillance

Recettes du département de la Ville de Paris

-----  
Désignation des emplois de chefs et de  
sous-chefs de bureau  
qui pourraient être confiés  
à des femmes

-----  
Avis du 2ème bureau

N O T E

de renseignements pour Monsieur BONNARD  
Chef de service

Parmi les nombreuses mesures néfastes prises, en matière de personnel, soit par le Conseil municipal, soit par l'administration préfectorale elle-même, l'une des plus regrettable est assurément celle qui a donné accès aux femmes dans le cadre supérieur. Des inconvénients multiples en découlent, d'autant plus graves qu'avec le grade de sous-chef et de chef, la femme aurait à exercer une autorité sur des collaborateurs, parfois plus âgés, ayant fait la guerre ou tout au moins des périodes de service militaire et qu'humilierait profondément une telle subordination. Ces mêmes inconvénients se présenteraient également, quoique moins aigus, si la femme était appelée à diriger d'autres femmes : la mentalité féminine est de telle nature que les questions de sentiments primeraient certainement celles où n'entrerait que la seule appréciation des qualités professionnelles ou des défauts d'un personnel exclusivement féminin ou mixte à diriger. De cette antinomie résulteraient des heurts, des froissements, des résistances, préjudiciables à la marche du service et motivant des demandes fréquentes de changement d'affectation.

D'autre part, la femme, être nerveux et impulsif par tempérament, serait-elle bien qualifiée pour prendre une décision administrative dans la mesure où celle-ci est laissée à l'initiative du chef de bureau ?

Le caractère féminin, au cours de ses tentatives récentes d'émancipation, a-t-il déjà montré dans l'administration, l'industrie, la médecine ou le barreau qu'on pouvait faire confiance à la rectitude de son jugement ? Il est permis d'en douter si l'on interroge ceux qui ont quelque expériences à ce sujet : la notion de la simple justice, de la froide raison, du sens juridique, de la franchise sans restriction mentale et de la responsabilité échappe encore, à l'heure actuelle, à la plupart des femmes, même sélectionnées. Il est hors de doute que de longues années de perfectionnement et d'adaptation sont nécessaires à la femme intellectuelle pour lui permettre d'achever son évolution et de devenir l'égale de l'homme au point de vue social et économique.

...../....

Indépendamment de ces causes générales de désorganisation qui s'étendrait à tous les bureaux de la préfecture de la Seine, si les femmes accédaient au grade de chef ou de sous-chef de bureau, il existe plusieurs objections à ce que l'une d'entre elles soit désignée pour cet emploi au 2ème bureau du contrôle central. Ainsi que je l'ai indiqué, chaque fois qu'il s'est agi d'une nomination de rédacteur ou de commis dans mon service, les attributions de surveillance qui lui sont dévolues s'opposent, sous peine de n'être ni complètes, ni efficaces, à ce qu'elles soient exercées par une femme. Les rédacteurs sont en effet appelés fréquemment à effectuer des démarches ou des vérifications dans les ministères, à la Préfecture de police, ainsi que dans les bureaux des deux comptables ; pour mener à bien l'accomplissement de leur tâche, ils doivent en nombreuses circonstances faire preuve d'initiative et d'assurance, qualités qui n'appartiennent généralement pas à la femme. Il semblerait donc paradoxal que celle-ci soit désignée pour diriger un bureau dans lequel elle devrait montrer comme ses collaborateurs immédiats les mêmes qualités lorsqu'il s'agira pour elle de faire des démarches et des vérifications analogues ou de résister aux sollicitations pressantes et injustifiées de débiteurs départementaux réclamant l'obtention de délais de paiement ou un sursis de poursuites.

Tels sont les motifs d'ordre divers pour lesquels j'estime nuisible au fonctionnement du 2ème bureau la désignation qui pourrait y être faite dans l'avenir d'un chef ou d'un sous-chef de bureau femme.

Le Chef du 2ème bureau  
du contrôle central

du Bourblanc

Jurisprudences du Conseil d'Etat  
(Ce document électronique a été reconstitué à partir d'un document papier ancien.  
Il contient donc éventuellement quelques imprécisions.)

(18 févr. --- 69.236 Sieur Mahut --- MM. Alibert, rapp. ;  
Riboulet, c. du g. ; Me Panhard, ).

VU LA REQUETE présentée pour le sieur Mahut, garde-magasin au mont-de-piété de Saint-Germain-en-Laye..., tendant à ce qu'il plaise au conseil annuler pour excès de pouvoir un arrêté en date du 5 mai 1919 par lequel le préfet de Seine-et-Oise a nommé la demoiselle Laurent au poste de directrice dudit mont-de-piété, ensemble une décision implicite de rejet résultant du silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre de l'Intérieur sur sa demande en annulation de cette nomination ; --- faire, attendu qu'en vertu d'un usage constant au mont-de-piété de Saint-Germain-en-Laye, le poste de directeur a toujours été attribué, en cas de vacance, au garde-magasin en fonctions ; que le préfet, en nommant la demoiselle Laurent au lieu et place du requérant, a méconnu cet usage et commis un excès de pouvoir ; qu'il a d'autre part violé les art. 5 et 6 du décret du 20 mars 1852 en statuant au vu d'une délibération de la commission administrative qui ne présentait pas la candidature du requérant, bien qu'il fût chef de service et candidat, et en se croyant lié par la proposition contenue dans cette délibération ; que l'arrêté attaqué est en outre intervenu en violation de la loi du 22 nov. 1918 qui obligeait le préfet à lui tenir compte de l'avancement auquel lui donnait droit sa mobilisation pendant cinquante quatre mois ; qu'enfin il n'appartenait point au préfet de nommer une femme au poste de directeur du mont-de-piété ;

Vu (les lois des 24 juin 1851, 22 nov. 1918, 7-14 oct. 1790 et 24 mai 1872) ;

Sur le moyen tiré de ce que le préfet de Seine-et-Oise, en nommant la demoiselle Laurent au poste de directrice du mont-de-piété de Saint-Germain-en-Laye, aurait méconnu les droits acquis du sieur Mahut : --- cons., d'une part, que si la loi du 22 nov. 1918, garantissait au sieur Mahut sa réintégration dans l'emploi qu'il occupait avant la mobilisation, ainsi que le rappel des avantages de toute sorte dont il aurait bénéficié dans cet emploi, en vertu des règlements y relatifs, s'il n'avait pas été absent, aucune disposition de ladite loi ne l'imposait par contre au choix de l'autorité supérieure pour la nomination au poste de directeur du mont-de-piété ;

Cons., d'autre part, qu'en admettant, comme il le soutient, que ce poste ait été habituellement attribué au garde-magasin en fonctions, ce fait, qui ne résulterait en tous cas que d'une simple tradition, ne serait pas de nature à lui conférer le droit d'être nommé au poste précité ;

Sur le moyen tiré de ce que la demoiselle Laurent n'aurait pas eu, au égard à son sexe, la capacité légale à l'effet d'exercer les fonctions de directrice d'un mont-de-piété : --- cons. que l'incapacité prétendue ne résulte ni de la nature de l'emploi envisagé ni d'aucun texte de loi ou de règlement ; que dès lors le requérant n'est pas fondé à soutenir que l'arrêté attaqué est, pour le motif sus-énoncé, entaché d'excès de pouvoir ;

Sur le moyen tiré de ce que la nomination de la demoiselle Laurent n'aurait pas eu lieu dans les formes réglementaires : --- cons. que d'après l'art. 2 de la loi du 24 juin 1851, le directeur,

dans les monts-de-piété où cet emploi existe, est nommé par le ministre ou par le préfet, sur la présentation du conseil d'administration ;

Cons. qu'il résulte de l'instruction que la demoiselle Laurent a été nommée directrice du mont-de-piété de Saint-Germain-en-Laye par le préfet de Seine-et-Oise, sur la présentation du conseil d'administration ; qu'ainsi il a été satisfait dans l'espèce aux formalités exigées par la loi, et que le préfet, en sanctionnant comme il l'a fait, la proposition dudit conseil, n'a fait qu'user régulièrement des pouvoirs qu'il tenait de la disposition législative ci-dessus rappelée ;... (rejet).

**FONCTIONNAIRES --- Ministère de la guerre  
MODIFICATIONS DES CONDITIONS D'ACCES AUX GRADES POUR LE  
PERSONNEL FEMININ**

(3 juill. --- Assemblée. --- 43.239 et 43.240. demoiselle Bobard et autres. --- MM. Blondeau, rapp. ; Latournerie, c. du g. ; Me Ravel et Regray, av.).

Vu : 1° La requête présentée pour la demoiselle Bobard, demeurant à Paris, la dame Bachet, assistée et autorisée par son mari, demeurant à Paris, la demoiselle Castan, demeurant à Paris, et autres, au nombre total de 21, toutes commis d'administration au ministère de la Guerre, sous le n° 43.239..., tendant à ce qu'il plaise au conseil annuler, pour excès de pouvoir, le décret du 15 août 1934 portant réorganisation de l'administration centrale du ministère de la Guerre en ce qui concerne le recrutement et l'avancement du personnel ;

Vu : 2° la requête présentée pour la demoiselle Bertrand, demeurant à Vitry, 74, rue du Chemin de Fer, la dame Auclair, assistée et autorisée par son mari, demeurant à Issy, 31 bis, rue Henri Tarriel, la demoiselle Carré, demeurant Meudon, 72, rue de Verdun, et autres, au nombre total de 23, toutes rédactrices au ministère de la Guerre, sous le n° 43.240..., tendant à ce que plaise au conseil annuler pour excès de pouvoir, le décret précité du 15 août 1934, portant réorganisation de l'administration centrale du ministère de la Guerre en ce qui concerne le recrutement et l'avancement du personnel ;

Vu la loi du 29 déc. 1882, art. 16, modifiée par l'art. 35 de la loi du 13 avril 1900 ; le décret du 1er févr. 1909, modifié notamment par les décrets des 22            1919, 6 févr. 1926, 20 août 1931 ; les lois des 7-14 oct. 1790 et 24 mai 1872 ;

**CONSIDERANT** que les deux requêtes susvisées sont dirigées contre le même décret, et que leurs conclusions à fin d'annulation sont fondées sur des moyens de droit semblables ; qu'il y a lieu de les joindre pour y statuer par une seule décision ;

Cons. que, si les femmes ont l'aptitude légale aux emplois dépendant des administrations centrales des ministères, il appartient au gouvernement, en vertu de l'art. 16 de la loi du 29 déc. 1882 modifié par l'art. 35 de la loi du 13 avr. 1900, de fixer par des règlements d'administration publique les règles relatives au recrutement et à l'avancement du personnel de ces administrations, et de décider, en conséquence à cette occasion, si des raisons de service nécessitent, dans un ministère, des restrictions à l'admission et à l'avancement du personnel féminin ;

Cons., par suite, que le gouvernement a pu légalement, par le décret du 15 août 1934, modifiant la réglementation antérieure, réservé pour l'avenir au personnel masculin les emplois de rédacteur et ceux d'un grade supérieur à l'administration centrale du ministère de la Guerre en vue de satisfaire aux exigences spéciales du service dans ce ministère ; qu'il n'est pas établi par les requérants que le décret dont s'agit ait été motivé par d'autres considérations ;

Cons. qu'il résulte de ce qui précède que la demoiselle Bobard et autres, d'une part, la demoiselle Bertrand et autres, d'autre part, ne sont pas fondées à demander l'annulation du décret attaqué ;... (rejet).

L 26 janv. 1984

## CODE ADMINISTRATIF

Lorsque la commission administrative paritaire est placée auprès d'un centre de gestion, les représentants de l'autorité territoriale sont désignés par les élus locaux membres du conseil d'administration du centre de gestion.

Les représentants du personnel sont élus. (L. n° 84-594 du 12 juill. 1984) « Les listes de candidats sont présentées par les organisations syndicales ».

(L. n° 94-1134 du 27 déc. 1994) « les commissions administratives paritaires désignent leurs représentants pour siéger en formation commune en application de la troisième phrase du premier alinéa de l'article 28 ».

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article. Il détermine notamment le nombre de membres titulaires et suppléants des commissions paritaires, la durée de leur mandat, les conditions de leur remplacement, les modalités de l'élection des représentants du personnel et de désignation des représentants des collectivités et établissements.

30. Les commissions administratives paritaires connaissent des (L. n° 87-529 du 13 juill. 1987) « refus de titularisation ». Elles connaissent des questions d'ordre individuel résultant de l'application, notamment, de l'article 25 du titre 1er du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales (L. n° 83-634 du 13 juill. 1983, supra) et des articles (L. n° 87-529 du 13 juill. 1987) « 39, 52, 60, 61, 62, 64, (L. n° 94-1134 du 27 déc. 1994) « 67, » 70, 72, 76, 78, 80, 82 à 84, 89 à 91, 93 et 95 à 97 » de la présente loi.

31. Les commissions administratives paritaires sont présidées par l'autorité territoriale. Lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline elles sont présidées par un magistrat de l'ordre (L. n° 94-1134 du 27 déc. 1994) « administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline ».

Les règles de fonctionnement des commissions administratives paritaires sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

V. décr. n° 89-229 du 17 avr. 1989 (J.O. 18 avr.), mod. par décr. n° 94-415 du 24 mai 1994, art. 60 (J.O. 26 mai), décr. n° 95-1017 du 14 sept. 1995, art. 4 à 9 (J.O. 15 sept.).

### Sous-section II --- Comités techniques paritaires

32. Un comité technique paritaire est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents, ainsi qu'auprès de chaque (L. n° 87-529 du 13 juill. 1987) « centre de gestion » pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents (L. n° 94-1134 du 27 déc. 1994) « il en est de même pour les centres de gestion visés respectivement aux articles 17 et 18. Toutefois, il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité, de créer un comité technique paritaire compétent à l'égard des agents de la collectivité et de l'établissement ou des établissements, à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents ».

Les agents employés par les centres de gestion visés au précédent alinéa relèvent des comités techniques paritaires créés dans ces centres.

## FONCTIONNAIRES PUBLICS

En outre, un comité technique paritaire peut être institué par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement dans les services ou groupe de services dont la nature ou l'importance le justifient.

Les comités techniques paritaires comprennent en nombre égal des représentants de la collectivité ou de l'établissement et des représentants du personnel.

Ils sont présidés par le président de la collectivité ou de l'établissement au son représentant.

Les représentants du personnel sont élus à la représentation proportionnelle (L. n° 84-594 du 12 juill. 1984) « les listes de candidats sont présentées par les organisations syndicales ». Un décret en Conseil d'Etat fixe le nombre de membres de comités, la durée de leur mandat ainsi que les conditions d'élection des délégués. --- V. décr. n° 85-565 du 30 mai 1985 (J.O. 2 juin ; rect., J.O. 23 nov. mod. par décr. n° 85-1230 du 23 nov. 1985, art. 2 (J.O. 24 nov.), décr. n° 88-544 du 6 mai 1988, art. 17 à 19 (J.O. 7 mai), décr. n° 89-128 du 23 févr. 1989 art. 1er à 4 (J.O. 1er mars), décr. n° 89-231 du 17 avr. 1989 (J.O. 18 avr. ), décr. n° 92-504 du 11 juin 1992, art. 1er (J.O. 12 juin), décr. n° 95-1017 du 14 sept 1995, art. 1er à 3 (J.O. 15 sept.) ; décr. n° 85-923 du 21 août 1985 (J.O. 31 août) mod. par décr. n° 85-1179 du 13 nov. 1985, art. 13 à 15 (J.O. 15 nov.), décr. n° 89-128 du 23 févr. 1989, art. 5 (J.O. 1er mars).

33. Les comités techniques paritaires sont consultés pour avis sur les questions relatives :

1° A l'organisation des administrations intéressées ;

2° Aux conditions générales de fonctionnement de ces administrations ;

3° Aux programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leur incidence sur la situation du personnel ;

4° A l'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concernée ;

5° Aux problèmes d'hygiène et de sécurité. Ils sont obligatoirement consultés sur les mesures de salubrité et de sécurité applicables aux locaux et installations ainsi que sur les prescriptions concernant la protection sanitaire du personnel. Ils sont réunis par leur président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves. --- (décr. N° 85-603 du 10 juin 1985 (D et A.L.D. 1985 334), mod. par décr. n° 85- du 23 nov. 1985, art. 3 à 5 (D. et A.L.D. 1985 591), décr. n° 88-544 du 1988, art. 20 (D. et A.L.D. 1988, 297).

Si l'importance des effectifs et la nature des risques professionnels le justifient des comités d'hygiène et de sécurité locaux ou spéciaux sont créés par décision de l'organe délibérant des collectivités ou établissements. Ils peuvent également être créés si l'une de ces deux conditions est réalisée.

(L. n° 94-1134 du 27 déc. 1994) « L'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité technique paritaire un rapport sur l'état de la collectivité de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé. Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service. Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation et des demandes de travail à temps partiel. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat ».

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.

## BIBLIOGRAPHIE

Assises régionales de l'orientation des filles, décembre 1997, Des carrières et des femmes, Académie d'Orléans-Tours, Onisep Centre, Université d'Orléans, Préfecture de région, délégation régionale aux droits des femmes 1998.

Association des femmes de l'Europe méridionale, L'année des femmes à la prise de décision en Europe méridionale, AFEM, juin 1997.

Association française des femmes diplômées des universités et Demain la Parité, Vers la parité dans les instances de décision, la place des filles dans une filière de formation des cadres, du lycée aux grandes écoles scientifiques, Palais du Luxembourg, Paris, 11 novembre 1997. Demain la Parité, 36, rue de la Pompe - 75116 Paris.

Baudelot Christian, Establet Roger, Allez les filles, Seuil, 1992.

Commission «Etat, administration et services publics de l'an 2000, présidée par Christian BLANC, préparation du XIème Plan, Pour un Etat stratège, garant de l'intérêt général, La Documentation française, janvier 1993.

Compte rendu de la rencontre nationale organisée le 8 mars dans le cadre de la 4ème conférence mondiale sur les femmes, Avec les femmes, une nouvelle organisation de la société, La Sorbonne, 8 mars 1995.

Annick Davisse, les femmes dans la fonction publique, rapport au ministre de la fonction publique et des réformes administratives, La Documentation française, février 1983.

Demain la Parité, Vers la Parité dans les instances de décision ? La place des filles dans une filière de formation des cadres, les grandes écoles scientifiques, Ecole des Mines, Paris, 11 mai 1998. Demain la Parité, 36 rue de la Pompe - 75116 Paris ;

Le Guide du Pouvoir, 1998, 12ème édition, Editions Jean-François Doumic.

Marillia Georges-Daniel, les Agents territoriaux, Pratique et contentieux de la gestion des titulaires et non titulaires, Berger-Levrault, Administration locale, décembre 1992.

Ministère de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation. Direction générale de l'administration et de la fonction publique. Direction générale des collectivités locales, 6ème rapport au Parlement sur les mesures prises dans la fonction publique pour assurer l'application du principe d'égalité des sexes, 1997.

Ministère de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la Décentralisation, Rapport annuel, la fonction publique de l'Etat, mars 1997-mars 1998, La Documentation française, 1998.

Ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'insertion professionnelle. Direction des collèges et ministère de la solidarité entre les générations, Service des droits des femmes, Elargir les choix d'orientation des filles (Document-Ressources), 6 et 7 novembre 1995.

Mission sur les responsabilités et l'organisation de l'Etat présidée par Jean Picq, L'Etat en France : Servir une nation ouverte sur le monde, La Documentation Française, Collection des rapports officiels, Rapport au Premier ministre, 1995.

Observatoire international des tendances sociologiques, L'alternative des valeurs féminines, Denoël, 1998.

Olin Nelly, Richert Philippe, Les femmes et la vie politique, Eléments pour une réflexion, Les rapports du Sénat n° 384, 1996-1997.

Rapport des groupes de travail pour la préparation de la 4ème conférence mondiale sur les femmes, Les Françaises en marche pour le XXIème siècle, mars 1995.

Rignault Simone, Richert Philippe, la représentation des hommes et des femmes dans les livres scolaires, La Documentation française, Collection des rapports officiels, Rapport au Premier ministre, 1997.

Roudy Yvette, A cause d'elles, Albin Michel, 1985.

Schrameck Olivier, La fonction publique territoriale, connaissance du droit, droit public, Dalloz, 1995.

Schwartz Rémy, Rapport sur le recrutement, la formation et le déroulement de carrière des agents territoriaux au ministère de l'Intérieur et au ministère de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation, 6 mai 1998.

Personnalités	Fonctions
M. Andres Philippe	Directeur général de l'administration et des finances au Secrétariat d'Etat à l'Industrie
M. Antoine Philippe	Syndicaliste CFDT
Mme Arnold	Chef du bureau des affaires générales et des emplois au ministère de l'Education Nationale
Mme Bachelot	Députée du Maine et loire
Mme Bacot Marianne	Association Administration moderne
Mme Barnet-Verzat	Maîtresse de conférences en Sciences économiques à l'Université de Nantes
Mme Becarrud	Présidente de l'association des femmes diplômées d'Université
M. Benassy Marc	Adjoint au chef de bureau de la Direction de l'administration générale et de l'équipement au Ministère de la Justice.
M. Berger Guy	Président de l'Association des Anciens Elèves de l'ENA
M. Bergen Patrice	Conseiller technique auprès du directeur général de la police nationale au Ministère de l'Intérieur
Mme Bernard Marie-Hélène	Directrice de l'administration au ministère de l'Education nationale.
M. Bert Thierry	Chef du service de l'inspection générale des finances au ministère de l'économie, des finances et de l'industrie
Mme Bocquet	Sous-directrice du corps préfectoral au ministère de l'intérieur
M. Bonissol Charles	Secrétaire général CGC
Mme Bonnefont Christine	Syndicaliste UNSA
Mme Bonnet-Galzy	Directrice des Affaires Générales et de la Modernisation des Services au ministère de l'emploi et de la solidarité
Mme Bouquet Brigitte	Sous directrice des personnels médicaux hospitaliers Ministère de l'emploi et de la solidarité
M. Carral Jacques	Directeur de l'administration générale au ministère de la Jeunesse et des sports
M. Chantereau Pierre	Directeur du personnel et des services au ministère de l'équipement.
Mme Chapelet Colette	Syndicaliste CGT
Mme Chedeville Murray	Chargée de mission à la Direction des Affaires Economiques et Financières Ministère des Affaires Etrangères
Mme Chemla-Laffay	Chargée de mission au ministère de l'économie, des finances et de l'Industrie
Mme Clair Annie	Chef de bureau au Service des opérations fiscales et foncières au Ministère de l'Economie, des finances et de l'Industrie

M.Conort	Contrôleur général des Armées Directeur de la fonction militaire et du personnel civil au ministère de la Défense
M Colonna d'Istria	Directeur des affaires statutaires, des emplois et des rémunérations au ministère de l'Education nationale
Mme De Silva Isabelle	Maître des Requêtes au Conseil d'Etat
Mme de Boisdeffre	Secrétaire générale du Conseil d'Etat
Mme Delavaud	Association des femmes françaises diplômées de l'Université
Mme Demichel	Directrice des enseignements supérieurs au Ministère de l'Education nationale
M. Denoix de Saint-Marc Renaud	Vice-président du Conseil d'Etat
M. Deschamps Michel	Secrétaire général de la FSU.
M. Descoings	Directeur de la Fondation Nationale des Sciences Politiques
Mme Dorne-Corraze Marine	Directrice du centre interdépartemental de gestion de la Petite Couronne de la Région Ile-de-France
M. Dubois	Directeur d'administration territoriale et des affaires politiques au ministère de l'Intérieur
M. Duffau	Directeur des études à l'Ecole Nationale d'Administration
M. Etienne Francis	Directeur des stages à l'Ecole Nationale d'Administration
Mme Fortino	Sociologue
M. Fraisse Aimé	Directeur du personnel à France Télécom
Mme Fraisse Geneviève	Déléguée interministérielle aux droits des femmes
M. Frémont Christian	Directeur général de l'administration au ministère de l'intérieur
Mme Galabert	Présidente de l'Association des Femmes de l'Europe méridionale
M. Galliard de Lavernée	Directeur général de l'administration au ministère de l'agriculture.
Mme Gaspard Françoise	Maîtresse de conférence à l'Ecole des Hautes Etudes en sciences sociales (EHESS)
Mme Gendrau Massaloux	Conseiller d'Etat
Mme Gille Béatrice	Directrice des personnels administratifs, techniques et d'encadrement au ministère de l'Education nationale.
Mme Gillot Dominique	Députée du Val d'Oise
Mme Grésy Brigitte	Chef de service des droits de la femme
Mme Hall-French	Conseiller technique au cabinet du ministre de la Jeunesse et des sports.
M. Hassan	Maître des requêtes au Conseil d'Etat
Mme Hazard Michèle	Syndicaliste FSU
Mme Hermann Claudine	Professeur de Physique à l'Ecole Polytechnique

Mme Hivernit Anne	Syndicaliste FSU
Mme Hubac Sylvie	Directrice Générale des Services de la région Ile-de-France
Mme Idrac Anne-Marie	Députée des Yvelines
Mme Jacquard Ghislaine	Directeur développement et de l'emploi à France Télécom
Mme Joigny	DDE du Loir-et-Cher
M. Pierre Joxe	Premier Président de la Cour des Comptes
Mme Dominique Kachroum	Syndicaliste UNSA
M. Lannelongue Christophe	Directeur de l'administration générale, du personnel et du budget au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité
M. Laporte Patrick	Chef de service à la DGAEP
M. Laurent Jean-Luc	Directeur général de l'administration et du développement au ministère de l'aménagement du territoire;
M. Le Bris Raymond-François	Directeur de l'ENA
Mme Leclercq Annie	FSU
M. Lefebvre Georges	Directeur des ressources humaines à la Poste
M. Lefebvre Luc	Adjoint au directeur du personnel à la Caisse des Dépôts et Consignations
M. Marland	Directeur général de l'administration au ministère des affaires étrangères
M. Massot Jean	Conseiller d'Etat, président de la section des finances
M. Mayet Pierre	Vice-Président du Conseil général des Ponts et Chaussées
M. Missaire Yves	Secrétaire général de la CFTC
M. Moisselin Gérard	Directeur des personnels de la formation et de l'action sociale au ministère de l'Intérieur
Mme Moraux Marie-France	Directrice des personnels enseignants au ministère de l'Education nationale.
Mme Moreau Yannick	Conseiller d'Etat
Mme Owen Sylvie	Consultante au Cabinet Progress
M. Olivérès Christian	Directeur général des services du Conseil Régional de la région Centre
M. Peny Paul	Sous-Directeur à la Direction générale des collectivités locales au ministère de l'intérieur
M. Perrin Denis	Administrateur civil, Cabinet du directeur général de la Police Nationale
M. Piet Denis	Directeur de la formation permanente à l'Ecole Nationale d'Administration
Mme Pineau Dorothée	Maître des requêtes au Conseil d'Etat
Mme Pingier Anne-Marie	Syndicaliste FO
Mme Pitois-Pujade Marie-Laurence	Directrice du personnel et de l'administration au Ministère des Finances.
M. Paul Christian	Député de la Nièvre
Mme Puybasset Michèle	Conseiller d'Etat

Mme Quatremarre France	Conseillère technique au cabinet de Mme Aubry
Mme Quentrec Nathalie	Syndicaliste CFTC
Mme Questiaux Nicole	Conseiller d'Etat
M. Raffi Guy	Inspecteur général au Ministère de l'agriculture
Mme Raffini Françoise	Syndicaliste CGT
M. Richard Jacky	Chef du service de l'inspection générale de l'administration du ministère de l'Education nationale
M. Roché	Conseiller-Maître honoraire à la Cour des Comptes
M. Rollet Christian	Chef de l'Inspection Générale des Affaires Sociales
Mme Roudy Yvette	Députée du Calvados
Mme Roy Catherine	Syndicaliste CGC
Mme Saban	Conseiller régional d'Ile-de-France
M. Santel Gilbert	Directeur général de l'administration et de la fonction publique, délégué à la délégation interministériel à la réforme de l'Etat
Mme Sauvage	Directrice Départementale de l'équipement de Saône-et-Loire
M. Sauvé Jean-Marc	Secrétaire général du Gouvernement
M. Scanvic Frédéric	Directeur de l'administration générale au ministère de la culture
Mme Schmid Lucille	Chef du bureau de l'orientation des entreprises et de l'action régionale à la Direction des relations économiques extérieures (DREE)
M. Schnabele Philippe	Chef de mission NTIC à la DIRE
Mme Tissier	Chef de service du Conseil général des mines
Mme Touraine Marysol	Députée de l'Indre-et-Loire
M. Toussenel Pierre	Syndicaliste FSU
Mme Vilchien Danièle	Sous-directrice des personnels de la fonction publique hospitalière
M. Vimont	Adjoint au directeur des affaires financières au ministère de l'Education nationale
Mme Waintrop Françoise	Chargé de mission Délégation interministérielle à la réforme de l'Etat
Mme Wewiorka Annette	Historienne, chercheur au CNRS
Mme Zafari Sophie	Syndicaliste FSU