



Liberté Inégalité Fraternité

Intégrer l'égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction Publique Territoriale

Séance plénière du 21 décembre 2005

Rapporteuse : Evelyne Boscheron

SOMMAIRE

	Page
Introduction : Du droit à la réalité	3
I : La majorité minorée	5
Une majorité de femmes dans la FPT	5
Mais de grandes disparités	5
Selon les statuts	5
Selon les filières professionnelles	6
Selon les concours et examens professionnels	6
Selon les employeurs territoriaux	7
Selon la position hiérarchique	7
Pour l'accès à la formation continue	8
Et même selon la géographie	9
Et les rémunérations ?	9
Santé des femmes et conditions de travail	11
Retraite : l'heure de vérité	13
Le poids des tâches domestiques	14
II : Liberté Inégalité Fraternité	16
L'exemple vient du politique ?	16
Label «Egalité professionnelle»	18
Et le secteur public ?	18
L'action volontariste de la ville de Rennes,	19
Le Conseil général du Val de Marne	20
La Ville de Paris	21
L'état du droit	22
Etudes et rapports	25
Colloques, congrès, tribunes	26
Des causes «classiques» et des circonstances aggravantes propres à la fonction publique	26
III : Pour des actions positives en faveur de l'égalité professionnelle femmes hommes	28
Qui, quand, comment ?	28
Quarante propositions d'actions	30
A – Révéler les inégalités entre les femmes et les hommes	30
B – Agir au sein des collectivités locales	31
C – Réformer	33
Conclusion : La femme est l'avenir de la FPT	35
Sources bibliographiques	36
Annexes :	38

«Nous ne baisserons jamais la tête»

**Danielle Casanova (1909 – 1943),
au Fort de Romainville**

*«Si l'égalité entre les sexes était reconnue,
ce serait une fameuse brèche dans la bêtise humaine»*

Louise Michel (1830 – 1905)

Introduction : Du droit à la réalité

Tandis que la France a fêté en 2005 le 60ème anniversaire du premier vote des femmes en avril 1945 et que l'instauration de la parité dans les scrutins de liste commence à produire ses effets dans les assemblées locales, la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est à nouveau posée dans le pays, tant la réalité est éloignée du droit.

Malgré trois lois posant le principe de l'égalité salariale (1972, 1983, 2001) et un accord signé avec les partenaires sociaux le 7 avril 2004, le Parlement est à nouveau saisi en 2005 d'un projet de loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Le Président de la République a demandé au gouvernement la mise au point d'une Charte nationale en vue de rendre effectif le principe de parité entre les hommes et les femmes dans la vie politique.

L'ancien ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, Renaud Dutreil, a proposé aux organisations syndicales dans le cadre de négociations sur la modernisation, d'aborder ce sujet entre octobre 2005 et janvier 2006.

Pourtant, sur le plan juridique, l'égalité est acquise et a valeur constitutionnelle.

Le droit communautaire est d'une grande rigueur dans l'affirmation du principe d'égalité, aussi bien en faveur des hommes d'ailleurs, comme la Cour de justice des communautés européennes l'a rappelé, notamment en matière de pension de retraite des pères de trois enfants.

La fonction publique, qui emploie en France un salarié sur cinq, n'échappe pas au constat de l'inégalité en défaveur des femmes, même dans la fonction publique territoriale (FPT) où elles sont plus nombreuses que les hommes.

Certaines règles statutaires peuvent avoir un effet discriminant pour les femmes. La difficulté vient qu'il faut aussi agir sur des facteurs sociaux et culturels, sur l'environnement des agents pour casser les « plafonds de verre » et les « quotas invisibles » qui font que les femmes sont plus nombreuses dans des emplois précaires et moins nombreuses dans des fonctions de direction, y compris dans la fonction publique.

A partir du constat de la situation faite aux femmes des objectifs concrets et chiffrés doivent être définis, suivis et évalués au moins annuellement au sein des collectivités territoriales. Au-delà de l'impact des mesures décidées, cette démarche n'a d'intérêt que si elle devient un instrument d'évaluation des politiques publiques locales.

Il s'agit pour les exécutifs territoriaux et les directions générales, de conduire des démarches volontaristes reposant sur une volonté politique permanente

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, présidé par le député, président du Conseil général du Nord, **Bernard Derosier**, et plus particulièrement sa Formation spécialisée n°5, présidée par Madame **Evelyne Boscheron** (CGT), ont souhaité s'auto saisir de ce dossier, afin d'identifier les freins, d'inciter à capitaliser les bonnes pratiques et de promouvoir des actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

Ce rapport a été examiné en séance plénière du CSFPT le mercredi 21 décembre 2005.

Il a recueilli un avis favorable à l'unanimité moins cinq abstentions.

I : La majorité minorée

Une citation chinoise affirme que «les femmes portent sur leurs épaules la moitié du ciel».

En ce qui concerne la Fonction publique territoriale, c'est même plus de la moitié !

Une majorité de femmes dans la FPT

Une étude de l'Insee et du Cnrs, réalisée en 2004 pour le rapport de Madame Versini sur «**La diversité dans la fonction publique**» rappelle que les femmes représentent en effet 59% des effectifs de la fonction publique, alors qu'elles ne représentent que 43% des effectifs du secteur privé.

Cette majorité vient d'être acquise dans la fonction publique d'Etat (50,3% en 2002, contre 49,9% en 2001), tandis qu'elle est plus ancienne dans la FPT où les femmes représentent 59,3% des effectifs et déjà 56,4% en 1983.

L'accroissement du travail féminin a donc été plus précoce et plus marqué dans les collectivités territoriales et les établissements publics locaux.

Mais de grandes disparités

Le 9^{ème} rapport au Parlement sur les mesures prises dans la fonction publique pour assurer l'application du principe d'égalité des sexes, le 3^{ème} rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, ou l'exploitation des rapports aux Comités techniques paritaires sur l'état des collectivités territoriales (bilans sociaux), par la DGCL et l'Observatoire de la FPT, permettent de tirer des enseignements plus précis.

Certains marquent une évolution positive, comme «l'arrivée» des femmes dans les 25% des salaires les plus élevés, plus forte dans le public (46,3%) que dans le privé (27,6%), ou une moindre présence des femmes dans la catégorie des contrats à durée déterminée à basse rémunération dans le public (7,2%) que dans le privé (11,2%).

Selon les statuts

En revanche, d'autres confirment la persistance de pesanteurs socio-professionnelles qui entravent les carrières des femmes. Ainsi, dans la FPT, le taux de féminisation est de 57% chez les titulaires et les

stagiaires, mais de 71% chez les non titulaires. Les femmes non titulaires représentent près de 30% de l'emploi féminin des collectivités et établissements territoriaux, alors que chez les hommes, les non titulaires ne représentent que 18%.

On constate, en outre, que les femmes non titulaires sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses dans les filières dites «masculines» que dans celles à dominante féminine.

Selon une étude de l'**Observatoire de la FPT** publiée en avril 2005, le taux de féminisation n'est que de 15,6% dans les emplois fonctionnels dans les grandes collectivités au 31 décembre 2003 (voir annexes 1 et 1bis).

Ce taux varie en fonction des conditions d'emplois et des types de collectivités employeurs.

Chez les agents à temps non complet (le plus souvent imposé) ou à temps partiel (choisi), le pourcentage de femmes varie de 70 à 92,9%.

Quant aux emplois aidés, ils sont occupés à 71,2% par des femmes.

Certains statuts particuliers cumulent les handicaps, comme celui des assistantes maternelles, qui malgré des améliorations récentes, demeurent des agents non titulaires, soumis aux incertitudes d'un temps de travail particulièrement flexible et de l'agrément.

Selon les filières professionnelles

Il existe de grandes différences selon les filières. Ainsi les femmes représentent 95,8% de la filière sociale et médico sociale, 83,9% de la filière administrative, 69,4% de la filière animation, 58,9% de la filière culturelle, les autres filières enregistrent des pourcentages de féminisation nettement inférieurs de 1,9% pour les sapeurs pompiers, 16% pour la police municipale, 25,8% pour la filière sportive, 39,9% pour la filière technique. En proportion, cette dernière filière qui représente un peu moins de la moitié de la FPT, concentre près de 70% des agents territoriaux de sexe masculin.

Selon les concours et examens professionnels

Sur les 32 concours et examens professionnels organisés par le CNFPT en 2003, on compte parmi les lauréats 5 823 femmes et 5 069 hommes.

En 2004, les proportions sont les mêmes pour les 13 concours et les 5 examens professionnels organisés, avec 5 968 lauréates et 5 613 lauréats.

Les femmes sont très largement majoritaires dans la filière culturelle (attachée de conservation, assistante de conservation, assistante

d'enseignement artistique) et dans la filière administrative (attachée, attachée principale, examen d'intégration des secrétaires de mairie).

Les hommes sont majoritaires dans les filières technique, sportive et police (technicien supérieur et technicien supérieur chef, contrôleur principal de travaux, ingénieur en chef de 1^{ère} catégorie, conseiller des activités physiques et sportives (APS), éducateur des APS, chef de police municipale).

A noter que deux cadres d'emplois de catégorie A enregistrent des lauréats pratiquement à parité aussi bien en 2003 qu'en 2004 : administrateur territorial et ingénieur subdivisionnaire. C'est également le cas en 2004 pour les assistants spécialisés d'enseignement artistique (753 femmes et 541 hommes), (voir annexe 2).

Selon les employeurs territoriaux

Le taux de féminisation varie également en rapport avec les collectivités employeurs : il va de 11,6% dans les Services départementaux d'incendie et de secours et 33,2% dans les Communautés urbaines et 39,4% dans les Communautés d'agglomération à plus de 60% dans les communes de moins de 1 000 habitants, les autres établissements publics administratifs et les Caisses de crédit municipal et même 79,1% dans les Conseils généraux et 74,9% dans les Centres de gestion et au CNFPT. Les structures intercommunales, dont les effectifs ont fortement progressé depuis 2000, ont en moyenne un taux de féminisation légèrement inférieur aux taux des collectivités territoriales. «Curieusement», on retrouve cette dominante masculine au sein des assemblées délibérantes de ces établissements publics, qui sont loin de reproduire la parité qui existe dans les conseils municipaux des communes de plus de 3 500 habitants.

Selon la position hiérarchique

L'effectif féminin varie aussi en fonction de la position hiérarchique : les femmes n'occupent que 17% des emplois de direction des grandes collectivités, alors qu'elles sont 56,6% des agents de catégorie A de la FPT, 64,1% de la catégorie B et 58,5% de la catégorie C.

Au 31 décembre 2003, avant les dernières élections régionales et cantonales, les femmes ne représentaient environ qu'une directrice générale des services sur dix d'une grande collectivité et un directrice générale adjointe sur cinq, selon l'enquête du CNFPT (voir annexe 1bis).

Comme dans la fonction publique de l'Etat, les femmes occupent une place minoritaire dans l'encadrement supérieur des collectivités territoriales.

Cependant, on constate une augmentation de la part des femmes dans les cadres d'emplois conditionnant l'accès aux emplois supérieurs, grâce à

la part de plus en plus importante des femmes parmi les lauréats des concours de catégorie A+ et dans les fonctions de directrice générale adjointe. Or, il n'y a pas de raison objective pour que la proportion de femmes dans le «vivier» (c'est-à-dire celles qui remplissent les conditions d'accès requises pour accéder aux emplois supérieurs) soit inférieure au nombre de nominations.

Pour l'accès à la formation continue

L'Observatoire de l'égalité du Conseil général du Val de Marne, dans son rapport d'octobre 2004, fait le constat : les hommes se forment plus que les femmes en proportion, puisque 40,5% des hommes ont bénéficié d'un stage en 2003, alors que 33% des femmes en ont bénéficié, alors que le taux de féminisation des services départementaux (81,14%) est beaucoup plus élevé que dans la FPT (59,3%) ou dans les autres conseils généraux (59,4%).

Comme ailleurs, les agents de catégorie C sont sous représentés pour l'accès à la formation par rapport à la proportion des effectifs qu'ils représentent. Ceci, malgré des dispositifs propres au Val de Marne de formation interne en leur faveur, notamment pour les métiers de la petite enfance et le développement de l'apprentissage.

L'enquête «**Formation continue 2000**», complémentaire à l'enquête Emploi réalisée par l'INSEE et le Céreq en mars 2000, montrait que globalement, les femmes salariées accèdent autant que les hommes à la formation continue. Mais derrière cette moyenne, les inégalités sont nombreuses. Les employées, les ouvrières, les personnes à temps partiel (donc plus souvent des femmes) accèdent moins souvent que leurs homologues masculins à la formation.

Les contraintes familiales creusent les écarts, y compris entre femmes, en fonction de leur capacité à trouver les moyens de réorganiser leur vie personnelle pour suivre des formations. La question se pose fortement dans la FPT, où les formations initiales d'application se déroulent le plus souvent par séquences d'une semaine, loin de son domicile.

Car l'emploi du temps des femmes est soumis à la double, voire triple contrainte du travail d'une part, du temps consacré aux tâches domestiques d'autre part, voire enfin des activités citoyennes (parents d'élèves, mouvement associatif ou/et politique...). L'organisation des femmes peut être vite enrayée par le moindre changement de lieu, d'horaire, d'itinéraire...

Dans ce sens la formation vient souvent perturber les habitudes. Quand 20% des femmes salariées sont amenés à réorganiser leur vie personnelle afin de suivre une formation, c'est le cas seulement de 14% des hommes. En outre, ces réorganisations peuvent avoir un coût, ce qui peut dissuader les personnes les moins bien rémunérées.

Autre disparité, le moment de la formation dans la carrière. Avant 40 ans, le taux d'accès à la formation est systématiquement inférieur pour les femmes à celui des hommes, notamment pour les employées (32% contre 40%), les ouvrières (16 contre 26%), mais aussi pour les cadres (57 contre 62%) et les femmes exerçant une profession intermédiaire (51 contre 52%). Après 40 ans, les taux s'inversent pour ces deux dernières catégories, mais le taux d'accès à la formation reste inférieur à celui des hommes pour les employées et ouvrières.

Or, les promotions et formations décisives pour une carrière interviennent le plus souvent entre 25 et 40 ans, une période où les femmes, surtout si elles sont mères de jeunes enfants, auront des difficultés pour se rendre disponibles.

Comme les arbitrages féminins et les capacités de se réorganiser sont facilités plus le niveau de qualification s'élève, les inégalités se creusent également entre femmes, les hommes salariés concernés étant moins manifestement empêchés par les contraintes familiales quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle.

Christine Fournier du Céreq, notait en octobre 2001, que pour réduire ces inégalités, il fallait «penser la formation continue dans son rapport à tous les temps : temps de travail effectif, temps de transport, temps domestique, temps libre...».

Et même selon la géographie

L'Insee relève également des disparités géographiques, ainsi de la Corse (46%) à l'Ile-de-France (65%), le taux de féminisation semble plus élevé au Nord de la Loire qu'au Sud. Ainsi, au Nord (mis à part le Nord-Pas-de-Calais, la Picardie, la Lorraine et l'Alsace) plus de 61% des territoriaux sont des femmes. Ce taux est également atteint en Martinique et Guadeloupe.

En revanche, les régions Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Languedoc-Roussillon n'ont des taux de féminisation que de 56 et 57,5%, de même que la Guyane 56% et la Réunion 53,9%.

Dans les départements d'Outre-mer si la répartition femmes hommes est équivalente à l'ensemble de la Métropole, en revanche, on constate un pourcentage beaucoup plus important de femmes parmi les non titulaires. Ainsi, par exemple, à la Réunion en 2000, la part des femmes était de 76,2% pour les «journaliers autorisés», de 64,8% pour les saisonniers, de 58,3% pour les remplaçants et 57,3% pour les «intégrés», contre seulement 37,9% pour les contrats emplois consolidés.

Et les rémunérations ?

Il n'existe bien sûr pas de discriminations juridiques en matière de rémunération dans la fonction publique.

«A carrière égale, salaire égal» est un principe statutaire.

Mais de nombreuses règles qui ont toutes leurs justifications par ailleurs, peuvent avoir un effet inégalitaire au regard de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les femmes aides ménagères à temps incomplet non choisies vivent dans une réelle précarité, tandis que leurs collègues masculins seront plus «naturellement» nommés agents d'entretien.

Autre exemple caricatural pour illustrer les différences de rémunérations entre les rédacteurs (majoritairement femmes et souvent diplômées) et les techniciens supérieurs (majoritairement hommes), deux cadres d'emplois de catégorie B.

La charge d'une formation initiale post concours, qui peut aller jusqu'à 18 mois, les contraintes d'une mobilité géographique par rapport aux responsabilités familiales, les périodes d'interruption pour congé parental, les «hasards» des promotions internes pour accéder à un grade supérieur ou des détachements sur des emplois fonctionnels, peuvent avoir des effets cumulatifs négatifs au fil d'une carrière qui se traduiront en dizaines de points d'indice lors du départ en retraite.

La question salariale – censée relever d'une stricte égalité statutaire - est d'ailleurs relativement peu étudiée dans la fonction publique, dans sa constitution, son évolution individuelle, ses compléments.

L'étude des rémunérations des non titulaires serait un bon exemple pour comparer les choix des employeurs publics locaux avec les employeurs du secteur privé.

Pour ce dernier secteur, l'Insee a relevé en novembre 2004 que les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont évalués en moyenne à 22%. Dans la FPT, le 9^{ème} rapport au Parlement sur les mesures prises dans la fonction publique pour assurer l'application du principe d'égalité des sexes, examiné en séance plénière du CSFPT le 22 décembre 2004, relève que dans les fonctions publiques, la rémunération des femmes est de 14% inférieure à celle des hommes et même de 18% dans la catégorie A. Cette différence s'explique essentiellement par le type d'emploi occupé, les femmes étant moins nombreuses dans les emplois de direction et plus nombreuses dans les emplois à temps incomplet ou partiel. Mais il n'existe pas d'études fines de cette question pour la FPT.

L'INSEE a publié en 2005 pour la première fois un panorama actuel et précis sur «les salaires en France». Pour la FPT, on relèvera trois confirmations :

- **L'écart salarial entre hommes et femmes croît avec le niveau de salaire.** En bas de l'échelle des salaires, les femmes gagnent, à sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle et durée de travail donnés, 10 à 12% de moins que les hommes. En haut de cette hiérarchie, l'écart de salaire passe à 18%.
- **Le temps de travail fait aussi la différence.** Si dans l'ensemble de l'emploi dans la FPT, la part des femmes est d'environ 60%, elle n'est plus que de 53% au sein des salariés à temps complet.
- **L'âge n'arrange pas les choses.** Le différentiel de salaire moyen entre femmes et hommes est en moyenne de 15%. Il s'accroît avec l'âge (de 5% pour les moins de 30 ans jusqu'à 21% pour les quinquagénaires), et le niveau de qualification (de 11% pour la catégorie C à 18% pour la catégorie A).

Le diagnostic réalisé par la ville de Paris établit que les écarts de rémunérations sont de 11% pour le seul traitement, 30% si l'on inclut les primes, mais en fait de 8% si tout est ramené en équivalent plein temps. Un des facteurs clé de l'inégalité salariale est le temps de présence au travail, dans la capitale une femme sur quatre étant à temps partiel.

Les autres facteurs d'inégalités sont l'ancienneté moindre des femmes (12 ans en moyenne contre 14 ans pour les hommes), la répartition inégale dans l'échelle hiérarchique et l'effet des métiers très sexués qui va faire que l'on retrouve les femmes massivement dans certaines fonctions les moins bien rémunérées.

Ainsi, sans volonté discriminante, sans intention malveillante à l'égard des femmes, cette situation perdure et se reproduit.

Une enquête récente des revues «Public(s)», «La Gazette» et du CNFPT portant sur les directeurs de communication des collectivités locales révèle que 26,7% des directrices de la communication interrogées gagnent moins de 20 000 euros par an, contre 13,4% des hommes, de même elles sont 4,7% à percevoir un traitement brut annuel supérieur à 45 000 euros, contre 16,8% des hommes (une proportion importante des postes de directeurs de la communication étant pourvue par des non titulaires).

Cet exemple montre que lorsqu'il existe une latitude plus grande en matière de fixation des rémunérations, les employeurs publics locaux se conforment aux pesanteurs qui existent sur le statut des femmes dans l'entreprise et sur leur rémunération.

De ce point de vue, les politiques locales au regard des régimes indemnitaires, qui peuvent désormais varier dans une proportion de 1 à 8 devraient être analysées à la lumière du critère femmes hommes.

Dans un statut qui se veut égalitaire, le fameux «plafond de verre» qui bloque les carrières féminines à un certain niveau – bien sûr invisible dans la réglementation- existe bel et bien, comme dans le secteur privé.

Santé des femmes et conditions de travail

Existe-il une pathologie spécifique du travail au féminin dans les collectivités locales ?

Les statistiques du **Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans la FPT** élaborés par la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) et le **rapport annuel de la Caisse des Dépôts et Consignations sur l'allocation temporaire d'invalidité des agents des collectivités locales**, comportent peu de statistiques ventilées selon le genre.

Du premier, on apprend que les atteintes ostéo-articulaires et/ou musculaires représentent la principale cause (41%) des accidents de service en milieu territorial (entorse, douleurs d'effort...), devant les contusions et hématomes (24%) et les piqûres (15%). Les journées d'absence consécutives à un accident de travail sont en moyenne plus importantes dans l'ensemble des cadres d'emplois de catégorie C de la filière technique, tout particulièrement pour les agents de salubrité (5,6 jours par agent et par an en moyenne, contre 2 jours pour l'ensemble des titulaires).

Du second rapport, les chiffres du flux des allocataires en 2003 révèlent que l'accident de service est l'événement qui engendre le plus grand nombre d'octroi d'allocations temporaires d'invalidité (75% pour les hommes et 50% pour les femmes). Les maladies professionnelles qui viennent en deuxième rang touchent plus les femmes (35% contre 17% pour les hommes).

Les infirmités les plus fréquentes sont pour les femmes la douleur lombaire (11%), la lombosciatique chronique sur hyperlordose (7,2%) et l'épaule bloquée (6,6%). Les infirmités qui touchent les hommes sont respectivement de 9,8% pour la douleur lombaire, 5,9% pour l'épaule bloquée et 4,8% pour la lombosciatique chronique.

Les infirmités en liaison avec la colonne vertébrale touchent 20,7% des nouveaux allocataires en 2003, 24,8% sont des femmes et 18,3% des hommes.

Dans la FPT, les nouveaux allocataires sont en majorité des sapeurs pompiers chez les hommes (20,3%) et des agents d'entretien pour les femmes (23%). Sont également exposés, les éducateurs d'activités physiques et sportives, et les agents sociaux.

Mais à côté des atteintes physiques, doit être considéré la psychopathologie du travail.

Trois colloques organisés à Bruxelles et Paris en 2001 ont étudié la santé des femmes et les conditions de travail (1).

Il en ressort qu'en matière de décompensations (syndromes dépressifs, somatisations, troubles du sommeil, sensation d'épuisement, décompression psychotique) aucune spécificité ne peut être rapportée au genre.

En revanche, notent Denise Renou-Parent et Jocelyne Machefer, «nous mettons en évidence cette autre façon d’être au monde des femmes : subjectives, silencieuses, patientes, lucides, y compris face à la conscience de leur fragilité».

Les qualifications professionnelles sont souvent référencées en rapport avec les valeurs viriles, tandis que les qualités féminines ne sont pas toujours reconnues comme compétences. Les femmes seront plus souvent jugées sur l’être et le paraître, plutôt que sur leur savoir-faire.

Face aux formes multiples de la violence au travail, les femmes expriment bien souvent une souffrance qui les conduit aussitôt au silence, voire à la peur ou au contraire à l’affrontement.

Les personnes en situation précaire sont particulièrement vulnérables. Chez les agents à temps incomplet non choisi, on constate presque toujours une dégradation de l’état de santé lors du passage à temps partiel.

Les services de nettoyage en horaire «atypiques» entraînent des difficultés particulières pour les femmes pour gérer leurs horaires de travail tout en préservant la stabilité des horaires de l’organisation familiale, c’est-à-dire d’abord la garde des enfants.

Pour les femmes, toute incertitude, tout changement dans l’organisation, les horaires, deviennent intolérables. Injustices, violences verbales, harcèlement, tentative d’isolement par la hiérarchie, déni de savoir faire, accusations contradictoires, participent au risque de graves décompensations qu’on tente de différer par des arrêts de travail «refuges» pour se ressourcer et qui peuvent prendre une dimension psychiatrique.

Quelles que soient les causes des arrêts maladies, cela peut avoir un effet direct sur la rémunération, les primes étant, selon la jurisprudence et les pratiques de certaines collectivités, liées à l’exercice effectif des fonctions.

Or, le régime indemnitaire représente parfois une part importante de la rémunération et les femmes sont plus souvent absentes pour diverses raisons, familiales en particulier. La sanction financière vient alors accroître les inégalités entre les agents. Autre alternative, «prendre sur soi», venir travailler malgré un mal-être et auto-limiter son droit à la maladie, pour ne pas subir l’amputation de sa paye.

Il importe que les questions de la santé et de la santé mentale dans le monde du travail soient abordées collectivement avec les partenaires sociaux, afin de redonner quelques marges de manœuvre aux salariés et aux femmes en particulier, dans l’organisation du travail, tant le médecin du travail est loin de détenir les solutions.

Retraite : l'heure de vérité

Avec des carrières plus souvent incomplètes et des départs en retraite en moyenne plus précoces, donc avec un indice de rémunération inférieur, les femmes se retrouvent en proportion avec des pensions de retraite inférieures à celles des hommes, pour un grade ou un emploi donné.

Les données de la CNRACL au 31 décembre 2003 le démontrent : l'indice brut moyen de liquidation est de 425, or pour la moitié des femmes l'indice de départ est égal ou inférieur à 364, quand les trois quarts des hommes atteignent des indices supérieurs.

Les trois quarts des femmes perçoivent une pension inférieure à 1 200 euros en 2004 (et même la moitié moins de 981 euros), alors que 42% des hommes perçoivent une retraite de plus de 1 200 euros.

Quel que soit le type de collectivité, les retraités masculins disposent de plus de 40 points supplémentaires que leurs homologues féminines. Quant aux agents féminins percevant une pension personnelle d'invalidité, elles constituent le groupe pour lequel la situation est la plus défavorable.

Le montant moyen de la majoration pour enfants est de 136,8 euros, mais les hommes perçoivent 160,9 euros et les femmes 116,5 euros.

Quelle que soit la catégorie hiérarchique, les hommes disposent toujours de montants moyens supérieurs à ceux des femmes.

Toutes les discriminations que subissent les femmes dans leur vie professionnelle se cumulent pour aboutir à une inégalité vis-à-vis de la retraite, comme l'a constaté le Conseil d'orientation des retraites (COR) lors de sa réunion plénière du 2 octobre 2002.

Le poids des tâches domestiques

D'une manière générale, les femmes «paient» la gestion de leur famille. En 13 ans (1986-1999), le temps domestique (ménage, courses, soins aux enfants, jardinage, bricolage) a diminué de 31 minutes par jour pour les femmes et augmenté de ...6 minutes pour les hommes (source Insee), sachant qu'il est de 2h31 pour les hommes par jour et de 4h36 pour les femmes...

Une étude publiée en avril 2005 par l'office statistique européen, Eurostat, confirme que l'arrivée des enfants modifie considérablement le travail des femmes et très peu celui des hommes. Là réside une des principales explications des écarts persistants de salaires entre femmes et hommes. Ainsi, l'arrivée des enfants pousse les femmes à cesser de travailler. En 2003, le taux d'emploi des femmes de 20 à 49 ans était de 75% pour celles sans enfants de moins de 12 ans, contre 60% pour celles

ayant des enfants. Tandis que le phénomène est inverse pour les hommes, dont le taux d'emploi (91%) est supérieur quand ils ont des enfants de moins de 12 ans à ceux qui n'en ont pas (86%).

La jeune maman, à âge égal, ira également moins en formation. Et, selon l'étude INSEE-Céreq citée plus haut, l'écart se creuse plus le nombre d'enfants en bas âge augmente au sein du foyer familial, cela étant encore plus net pour les femmes les moins qualifiées.

Autre constat, avec les enfants le nombre de salariées à temps partiel augmente. En France, la proportion est de 17,6%, contre 14,1% pour les femmes sans enfants.

Enfin, les chiffres mettent en évidence une nette tendance à une baisse régulière du travail des femmes à mesure que le nombre d'enfants augmente. Dans l'Europe à 25, le taux d'emploi des femmes en 2003 était de 65% pour celles ayant un enfant de moins de 12 ans, 58% chez les mères de deux enfants et 41% chez celles qui avaient trois enfants ou plus. Pour les hommes, les taux d'emplois étaient respectivement de 91% (un enfant), 92% (deux enfants) et 86% (trois enfants).

Mais là interfère le poids des habitudes de vie extérieures au milieu professionnel, comme le travail domestique qui reste majoritairement le fait des femmes.

Dans les collectivités locales, même si une lente tendance à la féminisation de l'ensemble des fonctions est à l'œuvre, on constate que des secteurs, des cadres d'emplois, des niveaux hiérarchiques restent à forte prédominance masculine et d'autres à forte prédominance féminine.

Ainsi, une femme exerçant dans une collectivité locale sera plus souvent un agent de catégorie C de la filière sociale ou administrative ou une non titulaire à temps non complet non choisi.

- (1) - 11 octobre 2001 «Journée nationale de la santé mentale des femmes» ;
- 12 octobre 2001 Journée «Conditions de travail des femmes» organisée par l'Université des femmes ;
- 16 novembre 2001 «Travail, genre et santé», organisée par le ministère du travail en présence de représentants des pays de l'Union européenne (15 à l'époque).

II : Liberté Inégalité Fraternité ?

Le constat est connu. Les disparités sont repérées. Les causes sont identifiées (voir page 27 les freins identifiés par le comité Le Pors).

Il ne s'agit pas de nier les différences, ni de devoir justifier des droits, mais de s'attaquer concrètement à la persistance de l'inégalité entre les femmes et les hommes sur le plan professionnel.

On ne peut se contenter de laisser faire le libre jeu de l'évolution démographique ou de l'évolution des mentalités. Il y a nécessité d'une action volontariste pour accélérer le processus, une logique «paritaire» transversale à toutes les politiques territoriales doit inspirer des actions positives, se fixer des objectifs, les évaluer régulièrement.

Laisser les choses se faire, sous prétexte que l'évolution va dans le bon sens, n'est pas responsable, d'autant plus que la réversibilité est à chaque instant toujours possible.

L'exemple vient du politique ?

Soixante ans après le droit de vote des femmes en France, la parité en politique est encore très inégale.

Sur 36 551 maires, on dénombre 4 000 maires au féminin (soit 10,9% des maires), seulement 195 dans les villes de plus de 3 500 habitants et 5 dans des grandes villes. Dans les départements, on ne compte que trois femmes présidentes d'un conseil général et dans les conseils régionaux, une seule femme présidente.

Il a fallu la réforme constitutionnelle du 8 juillet 1999 («La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives») et pas moins de trois lois en 1999, 2000 et 2003, pour approcher une quasi parité (47,5%) pour les conseillères municipales dans les communes de plus de 3 500 habitants, pour les conseillères régionales (47,6%) et pour les députées européennes (43,5%). Mais les scrutins uninominaux législatifs et cantonaux, et les échelons intercommunaux restent encore le domaine quasi réservé des hommes. Le taux de féminisation des Conseils généraux est de 10,4%. Il existe des Conseils généraux, des exécutifs de Communautés de communes, sans aucune femme élue. Pour les conseillères communautaires, on en dénombre 37 sur 157 conseillers à Marseille, 37 sur 155 à Lyon, 14 sur 80 à Dijon, 21 sur 101 à Rouen. Quant au mouvement de conquête des responsabilités exécutives, il reste très progressif. Les élections municipales de 2001 ont été marquées par une progression significative du nombre d'adjointes aux maires (qu'on ne

cantonne plus aux affaires sociales et aux écoles). Le prochain scrutin en 2008 devrait être celui de l'irruption des femmes maires. Mais les progrès ne sont jamais automatiquement garantis. Ce peut être aussi celui d'un nouveau recul.

Là où la loi ne pose pas d'exigence de résultat, on reproduit le système ancien : seulement 5,4% des présidents d'établissements de coopération intercommunale et 12,31% des députés sont des femmes.

L'intervention du législateur a eu un effet positif, reconnu par tous aujourd'hui, même ceux qui déploraient à l'origine l'instauration d'un quota. C'est particulièrement évident au Sénat où l'on constate que la parité ne progresse que dans les départements où l'on vote à la proportionnelle (20 élues pour 74 sièges en 2001 et 29 élues pour 89 sièges en 2004), en revanche la situation reste stable dans les départements où l'on vote au scrutin majoritaire.

L'effet d'entraînement et d'exemple de la loi a été manifeste. Ainsi dans les communes de moins de 3 500 habitants (90% du total des communes françaises) où la loi parité du 6 juin 2000 ne s'applique pas, la proportion des femmes est néanmoins passée en 2001 de 21% à 30,05%.

Mais, comme le souligne le Conseiller d'Etat Rémy Schwartz dans «Les cahiers de la fonction publique» de septembre 2004 : «Hors la politique, le principe constitutionnel d'égalité interdit toute discrimination juridique visant à favoriser les unes au détriment des autres».

Un principe au respect duquel veille également la Cour de justice des communautés européennes, comme la France en a fait les frais au sujet des pensions de retraite des pères de trois enfants.

Le gouvernement s'est attelé à la rédaction d'une «charte nationale» en vue de rendre effectif le principe de la parité entre les femmes et les hommes dans la vie politique. Le Président de la République a demandé le 4 janvier 2005 au gouvernement de «présenter un projet de loi pour que les accords d'entreprise fixent des objectifs chiffrés, en vue de parvenir à l'égalité salariale dans un délai maximum de cinq ans».

Il s'agit pour Nicole Ameline, alors ministre de la Parité et de l'Egalité professionnelle de «prendre pour base l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004» sur l'égalité professionnelle.

Outre la question des salaires, le projet de loi devrait comporter des mesures relatives à l'accès à la formation continue, à l'accès aux postes de responsabilité et à la reconnaissance de la «parentalité», afin «d'aboutir à une neutralisation totale de la maternité sur les carrières et les salaires».

Label «Egalité professionnelle»

Le label Egalité, institué en 2004 par Nicole Ameline, alors ministre de la Parité et de l'Egalité professionnelle, vise à encourager «l'exemplarité des entreprises, associations et administrations qui sont engagées résolument sur la voie de l'égalité professionnelle». Il est délivré pour trois ans par un organisme certificateur, l'Afaq-Afnor-Certification, après avis d'une commission tripartite de représentants de l'Etat, des syndicats de salariés et d'organisations patronales. Son ambition est de mettre en valeur des pratiques exemplaires.

A noter que parmi les premiers labels décernés, on trouve deux Sociétés d'économie mixte de la ville de Paris, le service des eaux et les services funéraires de la ville.

Le premier label Egalité a été remis à une grande entreprise du secteur industriel, PSA-Peugeot-Citroën, suite aux résultats obtenus après avoir conclu un accord en novembre 2003 avec six organisations syndicales pour développer et améliorer l'emploi féminin.

Féminisation des recrutements, efforts en faveur de l'égalité salariale et de l'équilibre des promotions, cet accord tente de transformer en profondeur une culture industrielle qui laisse généralement peu de place aux préoccupations de parité.

Par exemple, il impose en matière de recrutement que la part des femmes embauchées «reflète» le pourcentage de femmes dans les candidatures. Les postes de travail et les métiers sont progressivement adaptés avec l'aide d'ergonomes. Or, ces adaptations (éviter de porter des roues de 25 kg, travailler en avançant sur la chaîne, plutôt que de piétiner à côté...) sont autant d'améliorations qui bénéficient à tous et sont autant de bons points pour l'amélioration des conditions de travail en général. L'idée est de réduire les postes difficiles et d'adapter l'outillage. Et les premiers résultats sont là : augmentation de 10% des recrutements féminins avec un quadruplement en atelier. Des secteurs jadis très masculins comme la maintenance ou les caristes se féminisent peu à peu.

Et le secteur public ?

Un secteur qui emploie un salarié sur cinq, vit en phase avec l'ensemble du marché de l'emploi. Il y a donc eu au cours des vingt dernières années une forte féminisation des emplois des catégories A et B, et une plus légère des emplois de catégorie C. Dans le secteur public, la part des femmes est même de 10% supérieure chez les moins de 35 ans.

Mais si la fonction publique est très largement féminisée aujourd'hui, il reste un bastion où les femmes sont fortement sous représentées : les emplois supérieurs. Là aussi, l'évolution est comparable avec le secteur privé. Malgré la féminisation globale de la fonction publique, on ne voit pas les femmes apparaître en égale proportion dans les emplois supérieurs.

C'est pour s'attaquer à ce problème, que le ministre de la fonction publique de l'époque, Michel Sapin, a institué en 2000, pour une durée de cinq ans, le Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, dont l'ancien ministre Anicet Le Pors est président et Françoise Milewski, rapporteure générale. Le Comité a présenté en septembre 2005 son troisième et dernier rapport «Vouloir l'égalité». Les Formations spécialisées N° 1 et 5 du CSFPT ont auditionné Madame Milewski, le 16 mars 2005.

Jusqu'ici, la FPT n'a pas pu être suffisamment étudiée, en l'absence de statistiques et de tableaux de bord répondant à une méthodologie commune. Cette situation devrait être dépassée lors du prochain rapport du Comité.

En outre les bilans sociaux établis tous les deux ans par les collectivités locales et les Centres de gestion (rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales) présentent désormais des résultats sexués. Les travaux de l'Insee, de l'Observatoire de l'emploi public et de l'Observatoire de la FPT du CNFPT permettent de mieux cerner les données propres à la FPT en ce domaine.

Enfin des villes ou des départements conduisent des politiques novatrices en matière de gestion des temps, d'organisation du temps de travail et de lutte contre les inégalités femmes hommes en direction de leur population.

Le Conseil général du Finistère s'est engagé dans le pilotage d'actions sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre de l'appel à projet européen EQUAL 2000-2005.

Plusieurs Conseils régionaux, notamment au travers de leurs Conseils économiques et sociaux régionaux, ont abordé le thème de l'égalité femmes hommes. C'est notamment le cas des régions Centre, Nord-Pas de Calais, Languedoc-Roussillon, Franche Comté, Rhône-Alpes et Bretagne. La ville de Paris envisage de contribuer à la mise en place d'un réseau des collectivités locales investies dans un plan d'égalité professionnelle, en partenariat avec l'Association des maires des grandes villes et l'Association des Régions de France.

Le Conseil général du Val de Marne se dote d'outils informatiques plus performants afin d'être plus pertinents dans ses analyses.

L'action volontariste de la ville de Rennes

A Rennes, la direction générale des services de la ville compte trois femmes DGA et avoisine 50% de femmes et 50% d'hommes chez les cadres directeurs-trices. Ce n'est pas un hasard, mais un des résultats d'une série d'actions positives. L'approche «égalité hommes/femmes» est une politique intégrée qui est systématiquement abordée lors des recrutements ou des promotions en Commission Administrative Paritaire et fait l'objet d'une information précise et régulière.

Au-delà d'une vigilance permanente pour l'accès aux emplois supérieurs, la ville de Rennes promeut une approche sociale pour veiller aux conditions d'emploi de l'ensemble du personnel féminin. Ainsi, les emplois d'entretien des bureaux sont des emplois statutaires à temps complet pratiquant pour la plupart un horaire en journée, grâce à une organisation du temps de travail qui tient compte de l'usage effectif des locaux.

Les remplacements sont assurés par des «pools» de titulaires dans les domaines de l'éducation, des crèches, des personnes âgées et du secrétariat. Point commun de ces mesures, elles concernent de facto majoritairement des femmes.

D'autres dispositions, comme la gestion des temps, bénéficient à chaque agent. Une attention particulière est portée aux agents d'entretien des bureaux qui bénéficient d'un aménagement du temps de travail qui concilie recherche de qualité du service et prise en compte des aspirations des agents. Le recrutement féminin sera prioritaire quand à un niveau donné il y a trop peu de mixité, à compétences égales et quand la possibilité de choix existe.

Ce programme d'actions fait suite à d'autres programmes plus anciens (inspirés pour l'essentiel du rapport d'Anne-Marie Colmou), relatifs à la mixité des jurys de recrutement, à des actions de formation, à l'interdiction des repas de travail et des horaires atypiques en soirée (sauf en cas de force majeure) etc.

Plutôt qu'une approche sous l'angle de la parité, il s'agit d'une approche globale qui apporte des réponses en termes de justice, de performance et de qualité de la vie au travail.

Le Conseil général du Val de Marne

L'Observatoire de l'égalité institué en 2000, a réalisé en 2004 une étude sur l'égalité professionnelle au Département du Val de Marne portant sur la période 1994 – 2003, qui préconise des recommandations.

81% des 6 200 agents de cette collectivité sont des femmes. L'objectif est de faire prendre en compte l'égalité par toutes les politiques départementales et de valoriser les métiers dits «féminin» par la reconnaissance de leur qualification professionnelle.

Cet observatoire est à la fois une grande assemblée annuelle réunissant élus, syndicats, associations, personnes qualifiées, représentants de l'Etat et un service opérationnel interne rattaché à la direction générale. Ses travaux actuels portent également sur la gestion des temps et sur le schéma des déplacements des personnels.

A noter que, comme partout, une part très importante des agents à temps partiel sont des femmes (97%), mais que ce chiffre est en baisse depuis l'instauration des 35 heures, car cela a permis d'augmenter leur

rémunération, sans augmenter leur temps de travail. 30% des femmes ont ainsi modifié leur quotité de temps de travail depuis le passage aux 35 heures.

Parmi les recommandations, relevons la réflexion sur la mixité de toutes les équipes de travail, une réflexion approfondie sur l'accès aux dispositifs de formation, la mise en œuvre de la Charte de l'égalité, des préconisations du Comité «Le Pors» et de l'accord interprofessionnel signé par l'ensemble des partenaires sociaux en 2004, afin de déboucher sur un plan « égalité professionnelle » au Conseil général.

La ville de Paris

Une des originalités du dispositif pour la ville et le département de Paris, placé sous l'autorité de la première adjointe, Anne Hidalgo, est de promouvoir une politique d'égalité entre les femmes et les hommes à la fois et dans le même temps, au sein des services de la collectivité, mais aussi en direction de la société parisienne et de l'élargir à la gestion des temps, qui concerne très largement les femmes.

La municipalité parisienne veille à agir dans tous les domaines (sécurité, santé, logement, emploi...) qui touchent aux droits des femmes.

A Paris, le taux d'activité des femmes avoisine 60%, soit le plus élevé de France ; en conséquence la promotion de l'égalité professionnelle femmes hommes est un des axes de cette politique, y compris donc au sein des services de la ville.

Bureau des temps et Observatoire de l'égalité femmes-hommes sont rattachés au Secrétaire général de Paris, ce qui favorise leur action transversale.

La communication du maire sur la politique de la ville en la matière, lors du Conseil de Paris du 8 mars 2005, définit trois ambitions :

- Amplifier la lutte contre les violences faites aux femmes et défendre leurs droits ;
- Promouvoir l'égalité professionnelle au sein des services municipaux par la mise en œuvre d'un plan stratégique 2005-2006 d'une part et d'autre part au sein de la société parisienne en luttant contre le chômage des femmes ;
- Renforcer en direction des jeunes la diffusion des valeurs nées du combat pour l'égalité et développer des partenariats avec les villes et les pays qui partagent cette volonté.

Après une phase de diagnostic, confiée à un organisme extérieur – le Crédoc - 2005 correspond au démarrage de la mise en œuvre d'un cadre général d'action. Pour la première fois le budget 2005 intègre les efforts des différentes directions de la ville afin de promouvoir l'égalité entre les sexes en faveur de ses 45 000 agents. Viendront ensuite le temps de la déclinaison dans les politiques municipales et au niveau des services, puis celui de l'évaluation.

La note d'orientation et de méthode conçue à l'intention des 22 directions de la ville recommande de développer la mixité des métiers, de cerner le cadre adapté où chacun peut s'inscrire et invite les directions à identifier ses axes d'action et ses objectifs. Cette méthode se veut «exigeante mais progressive, ce n'est pas la commande de plus qui descend de la direction générale». Ces plans d'action par direction sont élaborés avec la direction des ressources humaines et soumis au Comité Technique Paritaire, ainsi qu'aux élus.

L'axe central est le développement de la mixité des métiers à tous les niveaux de la carrière et dans l'environnement professionnel.

Les autres axes possibles sont :

- Promouvoir la culture de l'égalité dans le management ;
- Faciliter l'accès à la formation ;
- Assurer une représentation équilibrée dans l'encadrement (neutraliser notamment les effets de la maternité) ;
- Articuler les temps de vie.

De son côté le Bureau des temps a pour l'instant une problématique plus urbaine et territorialisée qu'interne. Il travaille cependant sur les cycles de travail des administrations (horaires décalés), les services aux personnes et les enjeux éducatifs notamment pour les familles mono parentales, ainsi que l'approche par le temps de la nuit (21h – 7h).

A la clé l'objectif est la qualité de la vie. Il n'y a pas de fatalisme hérité du passé. L'idée est d'agir sur le présent pour transformer un futur moins inégalitaire. Cela suppose une volonté politique forte et affichée, car il s'agit surtout de faire évoluer les mentalités.

L'état du droit

Les femmes sont entrées massivement dans l'administration en France, au début du XXème siècle par la petite porte, celle de l'auxiliaariat. C'est grâce à la jurisprudence que petit à petit le droit de passer des concours leur a été reconnu.

Conformément à l'engagement pris par le Conseil national de la Résistance en 1943, une Ordonnance du Général de Gaulle a fait en 1944 des Françaises, des citoyennes à part entière. En 1946, le préambule de la Constitution stipulait que «la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme» et confirmait le principe d'égal accès aux emplois publics contenu dans l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, laquelle avait déjà proclamé que «les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits».

Le statut général des fonctionnaires du 19 octobre 1946 a entériné ces droits.

Une loi du 10 juillet 1975 rappelle l'interdiction de faire des distinctions entre hommes et femmes, tout en autorisant...des recrutements exclusifs

ou distincts dans des proportions différentes à certains concours ou pour différentes fonctions.

La loi du 22 décembre 1972 est la première à avoir posé en droit du travail le principe «à travail égal, salaire égal».

Mais c'est surtout la loi «Roudy» du 13 juillet 1983 «portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes» qui est la référence en interdisant toute discrimination fondée sur le sexe et la situation familiale dans les relations salariales.

La même année, le titre I du statut général des fonctionnaires (loi Le Pors du 13 juillet 1983) rappelle le principe de l'égalité de traitement entre homme et femme.

La loi dite «Génisson» du 9 mai 2001 complète la loi «Roudy» pour les actions de prévention et la protection contre les mesures discriminatoires, la représentation aux élections professionnelles et impose dans le secteur privé une négociation régulière sur l'égalité professionnelle. Egalement en 2001, la loi du 16 novembre relative à la lutte contre les discriminations modifie considérablement les codes du travail et pénal, le statut de la fonction publique (listes des causes de discriminations, sanctions, charge de la preuve, droits d'agir en justice des syndicats et associations...).

Au plan européen, dès le Traité de Rome en 1957, le principe d'égalité de traitement est affirmé (article 2). La directive européenne du 9 février 1976 contraint la France à modifier sa conception du principe d'égalité, mais il faudra encore douze ans pour voir supprimer les recrutements distincts, notamment pour les instituteurs et les professeurs d'éducation physique et sportive. Avec le Traité d'Amsterdam en 1994, l'égalité entre les hommes et les femmes figure parmi les objectifs principaux de l'Union, le Conseil de l'Union a désormais compétence pour prendre des mesures anti-discriminatoires (article 13). Sur la base de ces articles, plusieurs Directives ont vu le jour pour lutter contre les discriminations sexistes et promouvoir l'égalité de traitement (1997, 2000, 2002).

Mais c'est dès 1950 que la Convention européenne des droits de l'homme, adoptée par le Conseil de l'Europe, affirme dans son article 1^{er} que «La jouissance des droits et libertés reconnues dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune fondée sur (...) le sexe».

La Charte des droits fondamentaux adoptée par le Traité de Nice en 2000 et reprise dans le projet de Traité constitutionnel européen, consacre un chapitre aux droits garantissant l'égalité, notamment entre hommes et femmes.

La première organisation internationale à avoir proclamé «l'égalité de droits entre les hommes et les femmes» est l'ONU, dans sa Charte fondatrice en 1945.

Différents textes internationaux, comme la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 (article 2) et la Convention pour

l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes, adoptée en 1979, énoncent également l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines.

Tous les dix ans, une conférence mondiale sur le thème des femmes, qui réunit gouvernements, ONG, associations..., est organisée. La dernière s'est tenue à Pékin en 1995, elle a affirmé la nécessaire égale participation des hommes et des femmes dans tous les secteurs de la vie économique et sociale et à tous les niveaux de la prise de décision, pour un développement démocratique des sociétés.

Il ne restait plus à la France qu'à traduire ces principes dans sa législation interne. Ce sera chose faite avec la loi du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en reprenant dans le Code du travail les termes de la directive de 1976.

L'égalité sera encore plus effectivement exigée avec la loi du 9 mai 2001, qui oblige les partenaires sociaux à négocier sur l'égalité professionnelle tous les ans dans les entreprises de plus de 50 salariés et tous les trois ans dans les branches professionnelles.

Mais pour la fonction publique, cette loi se limite à fixer l'objectif d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans la composition des jurys et les comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires, ainsi que pour les instances paritaires (Décret du 3 mai 2002).

La Charte de l'égalité, signée le 8 mars 2004, engage les services de l'Etat, les collectivités locales et les acteurs économiques et sociaux pour une égalité effective entre les hommes et les femmes, chaque employeur étant invité à formaliser des propositions d'action et à évaluer leur mise en œuvre.

Hélas, tous ces textes n'ont pas produit les effets espérés, sans doute faute de contraintes ou de volonté politique. Même l'obligation posée par la loi de 2001, de négociations régulières sur l'égalité professionnelle entre partenaires sociaux, est loin d'être mise en œuvre dans les entreprises. Une obligation pourtant réaffirmée par l'accord national interprofessionnel signé par les partenaires sociaux le 7 avril 2004. Cet accord abordait également l'équilibre des recrutements, l'accès renforcé des femmes à la formation continue et le souci d'égalité dans les évolutions de carrière, les salaires et le congé de maternité.

C'est pour cela que le Président de la République a demandé en janvier 2005 au gouvernement de soumettre au Parlement un nouveau projet de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui vise à résorber d'ici décembre 2010 les écarts de rémunérations constatés entre salariés des deux sexes et à compenser le retard de salaire dû aux congés de maternité.

La principale incitation est que l'application des accords salariaux annuels soit subordonnée à l'ouverture effective de négociation salariale hommes femmes.

Une conférence nationale ferait un premier bilan dans trois ans et serait susceptible d'instaurer une taxe sur la masse salariale « si les résultats ne sont pas satisfaisants », selon la ministre Madame Nicole Ameline, qui a depuis été remplacée au gouvernement par Madame Catherine Vautrin, ministre déléguée à la Cohésion sociale et à la Parité.

D'autres mesures sont prévues : aide forfaitaire de 400 euros pour aider au remplacement des femmes en congé de maternité dans les entreprises de moins de 50 salariés, et au retour de congé de maternité ; attribution de la moyenne des augmentations individuelles de leur catégorie (dans la fonction publique, l'avancement d'ancienneté n'est pas interrompu).

A l'occasion du débat parlementaire en mai 2005, il a été regretté que ce projet n'aborde pas le problème du temps partiel imposé aux femmes qui est un piège à précarité.

Différentes structures nationales existent pour suivre ces divers dispositifs, centraliser les données, émettre des avis, lancer des études, émettre des propositions, comme l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes ou le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle.

Etudes et rapports

Marx affirme «que l'on étudie mieux statistiquement les questions que l'on veut résoudre». Force est de constater que l'appareil statistique s'est nettement amélioré depuis deux ans, notamment sous l'impulsion du CSFPT, et que donc... tous les espoirs sont permis.

Chaque année, et pour la dixième fois en 2005, est présenté au Parlement «le rapport sur l'égalité femmes hommes dans la fonction publique». Le prochain rapport élaboré pour ce qui concerne la FPT par la DGCL sous l'égide du CSFPT, devrait mieux identifier les enjeux propres à chaque fonction publique.

La Formation spécialisée N°1 du CSFPT travaille à adapter les bilans sociaux, à permettre de mieux connaître les évolutions de l'emploi territorial et à articuler les différentes sources d'informations en liaison avec la DGCL et les services du CNFPT. Ce dernier intégrera cette priorité dans son programme d'études pour 2006.

Le Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques a présenté en septembre 2005 son troisième rapport, qui fait une place plus significative à la FPT.

Le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, Renaud Dutreil a de son côté demandé en 2004 à Madame Dominique Versini, ancienne ministre, un rapport sur «**La diversité dans la fonction publique**», qui aborde la question de l'égalité hommes femmes, mais aux côtés d'autres problématiques comme les personnes handicapées, les jeunes Français issus de l'immigration ou l'origine sociale des fonctionnaires. Remis en décembre 2004 au Ministre, il en ressort quinze fiches action pour promouvoir l'égalité et la diversité dans la fonction publique.

Ce travail a également fait l'objet d'un échange avec les partenaires sociaux lors de la «**Conférence nationale pour l'égalité des chances**» qui s'est tenu au ministère de la fonction publique le 3 février 2005.

Colloques, congrès, tribunes...

Dans les lieux où se tiennent des débats qui imaginent l'avenir, comme les colloques, journées d'études, assemblées générales associatives, congrès (syndicaux ou d'élus), rencontres professionnelles, la voix des femmes n'est trop souvent qu'un murmure.

Même si on note une amélioration par exemple sur les Présidences, cela reste un lieu commun de constater la quasi absence des femmes aux tribunes. A titre d'exemple récent, le 1^{er} forum européen de la gestion publique locale, organisé en juin 2005 à Paris par «Les Echos» ne comptait sur 70 animateurs et intervenants que 8 femmes.

Durant la Révolution, Olympe de Gouges proclamait déjà : «La femme a le droit de monter sur l'échafaud, elle doit avoir également celui de monter à la tribune»...

C'est pour contrecarrer cet état de fait et donner une résonance à la voix des femmes, qu'un groupe de femmes vient de prendre l'initiative d'organiser le premier forum économique et social des femmes, qui s'est tenu en octobre 2005 à Deauville.

Des causes «classiques» et des circonstances aggravantes propres à la fonction publique

Les causes des inégalités produisant les mêmes effets, les processus constatés dans le secteur privé ou la fonction publique d'Etat se retrouvent dans la FPT.

Jusqu'à ce jour, la FPT n'a pas disposé d'un système statistique permettant d'identifier le degré de féminisation des emplois supérieurs dans les collectivités locales. En 2000, un rapport sénatorial de René Garrec, élu du Calvados, faisait état d'une seule femme directrice générale de région et de cinq dirigeant les services d'un Conseil général.

Les élections régionales et cantonales de 2004 n'ont pas amélioré la présence féminine à la tête des services des conseils régionaux et des conseils généraux, puisque on en recense respectivement 2 en régions et 3 en départements.

Quant aux villes, on ne compte que 2 femmes directrices générales des services dans les villes de plus de 80 000 habitants.

Mohamed Amine, directeur de l'Observatoire de la FPT, a présenté le 16 mars 2005 aux Formations spécialisées 1 et 5 du CSFPT, les premiers enseignements d'une étude demandée par le CSFPT sur «les femmes dans les emplois de direction des grandes collectivités» publiée en avril 2005.

Dans ses deux premiers rapports, le Comité Le Pors a recensé les causes des inégalités :

- **Freins sociaux et culturels** qui induisent des stéréotypes sur le rôle des femmes et des hommes et orientent par exemple différemment les filles et les garçons durant leurs études ;
- **Freins organisationnels et structurels** liés à l'inégal partage de tâches familiales, à l'organisation pénalisante du temps de travail pour les femmes cadres ou les agents à temps non complet, accès aux emplois supérieurs défavorable aux femmes (parcours scolaire initial, modalités des concours qui peuvent accentuer les inégalités existantes...);
- **Freins réglementaires** qui handicapent les femmes (ancienneté...).

Le statut ajoute ainsi, à certaines étapes décisives de la carrière (modes d'accès, avancement, mobilité) ses propres discriminations qui viennent abonder les causes sociales et contribuer à renforcer les inégalités, notamment pour accéder à des promotions et aux emplois supérieurs.

«Au bout du compte, les stéréotypes influencent les femmes elles-mêmes qui en viennent à l'auto éviction».

Selon Françoise Milewski, «Il est donc faux d'affirmer que la fonction publique est moins inégalitaire que le secteur privé». Chacune des règles n'est pas en soi discriminatoire, mais elles produisent des effets cumulatifs discriminant au détriment des femmes fonctionnaires.

Quant aux nominations, comme on nomme de préférence les gens que l'on connaît, elles tendent à reproduire le système à l'identique et à instituer une véritable inertie.

III : Pour des actions positives en faveur de l'égalité professionnelle femmes hommes

Qui, quand, comment ?

Les objectifs de mixité et d'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes représentent un enjeu stratégique pour le développement des services publics locaux.

Facteur de dynamisme social et de développement, ils garantissent un des aspects de l'égalité d'accès aux emplois publics et permettent d'introduire d'autres façons d'assurer le service public, plus en phase avec notre société.

De plus, face aux perspectives démographiques du marché de l'emploi à partir de 2006, qui va voir baisser de 100 000 personnes par an la population active, l'enjeu du travail féminin va devenir encore plus décisif.

Une démarche volontariste et planifiée d'anticipation doit être mise en œuvre pour intégrer davantage, aussi bien au plan quantitatif que qualitatif, l'apport des femmes dans nos administrations locales.

Cela touche l'orientation des jeunes, l'organisation des concours, l'accès à la formation, les conditions de travail, le déroulement de carrière, la promotion, la rémunération, l'accès aux emplois supérieurs, l'organisation du travail, la lutte contre le harcèlement et pour le respect de la dignité de la personne, le droit à la santé ou les droits à la retraite.

Sans une action constante et déterminée, on constate que les acquis sont facilement réversibles et que l'amélioration même très progressive n'est jamais certaine.

Il importe de mieux connaître les verrous, de fixer des objectifs, de mesurer régulièrement les résultats et d'introduire de nouvelles dispositions, afin de faire partager la culture et la pratique de l'égalité et de promouvoir une logique paritaire dans les administrations publiques locales.

Pour accélérer le processus, la logique de l'égalité femmes hommes doit inspirer des actions positives.

C'est la responsabilité commune des employeurs et des partenaires sociaux, dans le cadre du dialogue social, de sensibiliser les élus locaux, les fonctionnaires territoriaux, le législateur et le gouvernement, afin de

garantir la mixité et l'égalité femmes hommes dans la fonction publique territoriale.

Aujourd'hui la question est d'inciter les exécutifs territoriaux et les cadres dirigeants à développer des stratégies globales de mise en œuvre de la logique d'égalité professionnelle femmes hommes.

La mise en œuvre par les Conférences régionales de l'emploi, prévues par la loi de janvier 2002, de politiques de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC), ouvre une opportunité pour œuvrer en faveur de l'égalité femmes hommes en se fixant des objectifs chiffrés.

Le calendrier des départs en retraite entre 2005 et 2020 offre des perspectives de changements progressifs et programmables, pour peu que la volonté politique et le dialogue social prévalent.

Le Conseil Supérieur de la FPT, pour sa part, devra veiller au travers des bilans sociaux à la bonne connaissance de la mesure des inégalités, au suivi et à l'évaluation des dispositifs, ainsi qu'à la promotion des bonnes pratiques, afin de passer d'une égalité de principe à une égalité réelle.

Le droit communautaire, contrairement à certaines pratiques françaises, est plus favorable à des actions positives quand il s'agit de corriger des discriminations.

Mais la meilleure des mesures peut avoir des effets contradictoires, ainsi les incitations financières en faveur du 3^{ème} enfant ont pour effet de faire chuter le taux d'emploi des femmes, ou peut être vu comme un «retour à la maison», et l'encouragement du travail à temps partiel ouvre la voie à la précarité et aux discriminations salariales.

Quarante propositions d'actions

A : Révéler les inégalités entre les femmes et les hommes

- 1 : Constater les inégalités aux niveaux local, régional et national.**
Etablir des mesures statistiques sexuées en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité. Adopter une méthodologie commune aux trois versants de la fonction publique pour établir les tableaux de bords statistiques annuels.
- 2 : Confier l'évaluation des résultats aux instances paritaires locales,**
ou auprès des Centres de gestion. Un bilan régional devrait être établi à l'occasion des conférences régionales de l'emploi public.
- 3 : Améliorer la prise en compte de l'égalité femmes hommes dans la FPT,** dans le rapport annuel au Parlement sur les mesures prises dans la fonction publique pour assurer l'application du principe d'égalité des sexes, dans les travaux du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, ainsi que dans le rapport aux CTP sur l'état des collectivités territoriales (bilans sociaux).
- 4 :** Sur la base des **rapports annuels**, des négociations doivent avoir lieu avec l'employeur public et les syndicats, au niveau local. S'appuyer sur le décret n° 82-452 du 28 mai 1982, modifié par le décret n°2000-201 du 6 mars 2000, en modifiant l'article 15, paragraphe 2 : «Ce rapport comprend un bilan des mesures prises pour l'application des plans fixant des objectifs pluriannuels d'amélioration» :
 - de l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur ;
 - et des situations constatées dans le rapport annuel évoqué plus haut.
- 5 : Imposer aux Conférences régionales de l'emploi territorial** de se fixer des objectifs chiffrés en matière d'égalité femmes hommes dans le cadre des politiques de GEEPC et les évaluer annuellement.
- 6 : Comparer les résultats obtenus dans ce domaine** au niveau de l'Observatoire de la FPT, de l'Observatoire de l'emploi public, des enquêtes de l'Insee et entre les Conseils supérieurs des trois versants de la fonction publique.

B : Agir au sein des collectivités locales

Recruter promouvoir

- 7 : Veiller à la rédaction des offres d'emplois.**
- 8 : Respecter l'usage féminin** dans la désignation des métiers, des fonctions, grades et titres, afin de respecter la parité linguistique.
- 9 : Tendre à la parité des jurys de concours et des examens professionnels** ; dans un premier temps au moins un tiers doit être de chaque sexe.
- 10 : Tendre à avoir un pourcentage de recrutement, de promotion ou de nominations aux emplois supérieurs en proportion avec le vivier des candidats de chaque sexe** et si possible supérieur lorsque l'un des deux est manifestement sous représenté.
- 11 : Développer les voies de promotion interne** qui permettent «mécaniquement» du fait des viviers existants, d'accélérer la promotions des femmes.
- 12 : Œuvrer à l'égalité de traitement entre les filières** pour des activités comparables, notamment entre les filières technique et administrative.
- 13 : Prendre en compte, dans le cadre de l'important renouvellement démographique de la population active, la mixité des filières et des cadres d'emplois.** La relève de la génération de baby boom est une opportunité à saisir pour redresser de manière importante les inégalités. De même le développement attendu des emplois de proximité doit éviter de reproduire les inégalités à l'identique.
- 14 : Encourager la représentation équilibrée des candidatures aux élections professionnelles.** Tendre à la parité, au sein de chaque collège, des Commissions Administratives Paritaires, Comités Techniques Paritaires, Comités d'Hygiène et de Sécurité, des Comités d'orientation régionaux de CNFPT et des conseils des instances nationales paritaires (CNFPT, CSFPT).
- 15 : Améliorer l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieurs** en fixant par collectivité des objectifs chiffrés pluriannuels.
- 16 : Etre particulièrement vigilant sur la tranche d'âge des 30-35 ans,** qui correspond souvent à l'accès à de nouvelles fonctions ou au «décrochage professionnel», suite à la naissance du deuxième enfant, par exemple.

17: Permettre l'accès à des postes de responsabilité après 45 ans.

18 : Suite à une interruption de l'activité professionnelle, favoriser avant la reprise du travail, des actions de **bilan de compétences**, de validation des acquis, voire de remise à niveau pour les agents volontaires.

Former

19 : Créer les conditions d'accès à la formation et favoriser l'égal accès aux stages de formation continue, par exemple par la proximité du lieu de travail pour les agents de catégorie C.

20 : Adapter les cursus de formation initiale d'application pour les rendre plus compatibles avec les responsabilités familiales.

21 : Proposer une **offre de formations** à l'égalité professionnelle femmes hommes dans la FPT.

Gestion des temps

22 : Conjuguer l'égalité professionnelle femmes hommes avec la problématique de gestion des temps.

23 : Rendre compte aux CTP des conditions d'application des chartes de gestion du temps de travail.

24 : Améliorer les conditions et les horaires de travail, tout en tenant compte des spécificités du service public local. Eviter de remettre en cause la durée légale du travail et limiter dans la mesure du possible le recours aux horaires de travail «atypiques».

25 : Développer les politiques locales d'action sociale et d'accueil de la petite enfance (services publics de qualité d'accueil des jeunes enfants, activités extra-scolaires), afin de faciliter une meilleure articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

26 : Inciter les collectivités locales à développer encore plus des services d'aide à la personne, de garde de jeunes enfants, d'activités extra scolaires ou d'accompagnement des parents dépendants.
Ce secteur représente un gisement d'emplois important et donc un enjeu considérable pour lutter contre les inégalités, à condition de

créer des postes de fonctionnaires qualifiés et non d'entretenir la précarité dont les femmes sont les premières victimes.

27 : Modifier les comportements et les modes de travail (mythe de l'urgence, disponibilité permanente, réunions tardives...) qui contribuent à imposer un «quota invisible». Veiller au strict respect de la femme sur les lieux de travail en encourageant notamment la mixité des cadres d'emplois et des équipes.

28 : Neutraliser totalement les effets de la maternité sur les carrières.

29 : Encourager le congé parental ou d'adoption pour les pères de famille.

30: Intégrer l'égalité professionnelle dans l'ensemble des négociations sociales (aménagement du temps de travail, plan de formation, régime indemnitaire, salaires...).

31: Prévoir dans les grandes collectivités et les Centres de gestion, une fonction transversale **d'animateur de l'égalité professionnelle femmes hommes**. Encourager, à ce niveau, la mutualisation des agents à temps non complet pour les transformer en emplois statutaires à temps complet.

32 : Aborder régulièrement dans les Comités d'hygiène et de sécurité, les questions de **santé et de santé mentale au regard des conditions de travail**. Traiter dans ce cadre les questions de reconversion et de reclassement professionnel des agents sur des emplois devenus pénibles au fil de l'avancement dans la carrière.

C : Réformer

33 : Construire des parcours professionnels et faciliter les passerelles entre filières, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

34 : Accompagner les mutations géographiques afin de les rendre compatibles avec les contraintes de la parentalité (déménagement, travail du conjoint...).

35: Garantir l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes en réduisant les écarts injustifiés. Revaloriser notamment la filière administrative et limiter le recours aux postes à temps non complet et aux agents non titulaires.

- 36: Limiter les conditions d'ancienneté, de mobilité, les éventuelles conditions d'âge** qui subsisteraient et le nombre limité de candidatures pour se présenter à un concours.
- 37: Sanctionner par des mesures disciplinaires renforcées les agissements de harcèlement, de discriminations manifestes et de non respect de la personne.**
- 38 :** Prendre des mesures urgentes pour **résorber vraiment la précarité** ; les non titulaires étant très majoritairement des femmes, notamment les non titulaires à temps non complet imposé. La mutualisation au niveau du Centre de gestion ou de l'intercommunalité a déjà été expérimentée avec succès, par exemple par le Centre de gestion des Côtes d'Armor.
- 39 : La fonction publique territoriale doit contribuer aux actions en faveur de l'égalité professionnelle,** pour sensibiliser dès l'école les filles et les garçons d'une part à la logique de la parité et d'autre part à l'orientation vers les métiers de la FPT.
- 40 : Confier au Conseil supérieur de la FPT une mission d'évaluation de la politique d'égalité professionnelle femmes hommes dans la fonction publique territoriale.** Appréciation effective à partir des rapports des Conférences régionales de l'emploi public et évaluation des résultats.

Conclusion : la femme est l'avenir de la FPT

Les femmes ne sont pas une minorité parmi d'autres dont la présence dans les services publics locaux ne relèverait que d'une question de «diversité». La question féminine est une question centrale de société qui doit imprimer sa marque dans l'ensemble de l'organisation sociale.

L'importance des inégalités doit mobiliser l'ensemble des acteurs et des partenaires des services publics pour faire gagner la logique de l'égalité professionnelle femmes hommes dans la fonction publique territoriale.

L'heure n'est pas à faire une loi de plus, mais à travailler concrètement à l'application de celles qui existent, collectivité locale par collectivité locale.

Si l'intervention du législateur pour entamer le moule masculin, a eu un effet positif pour les élues, un tel dispositif n'est pas constitutionnellement envisageable pour les fonctionnaires et les salariés. Ce précédent a contribué cependant à faire bouger les lignes en donnant aux femmes qui s'investissent dans la vie citoyenne des atouts de négociation. Les partis politiques ne peuvent plus faire l'impasse sur les candidatures féminines.

Quant aux femmes elles-mêmes, elles prennent petit à petit plus conscience de leurs potentialités en tant que citoyennes et s'impliquent davantage dans la vie politique. On l'a vu, la montée en charge est progressive, l'accès aux responsabilités exécutives subit un effet de latence, un décalage, des résistances.

Sur ce point, l'heure de vérité sera l'échéance des élections municipales de 2008.

L'irruption des femmes dans les exécutifs territoriaux ne peut que contribuer à une meilleure prise en compte de l'égalité femmes hommes dans les collectivités locales.

L'heure n'est plus aux justifications et au pourquoi, mais au comment garantir l'égalité femmes hommes, car comme aurait pu l'écrire Aragon : «La femme est l'avenir de la fonction publique territoriale» !

Sources bibliographiques

- **Rapports annuels au Parlement** sur les mesures prises dans la fonction publique pour assurer l'application du principe d'égalité des sexes.
- «**L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes**», Rapport d'Anne-Marie Colmou (février 1999).
- **Rapports du Comité de pilotage pour l'égal accès** des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques (2002, 2003 et 2005).
- **Synthèse nationale des rapports aux CTP** sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2001, tomes 1 et 2 (CNFPT, DGCL, octobre 2004).
- «**Les agents des collectivités locales**» Direction générale des collectivités locales (édition 2001).
- «**Les effectifs des collectivités territoriales** au 31 décembre 2000, 2001 et 2002» Insee Résultats N°39 (mars 2005).
- **Rapport annuel de l'Observatoire de l'emploi public** (décembre 2003).
- «**La fonction publique, faits et chiffres 2003**», DGAFP (octobre 2004).
- «**Les salaires en France**» INSEE – Références (édition 2005).
- **Recueil statistique 2003**, CNRACL (septembre 2004).
- «**Les femmes dans les emplois de direction des grandes collectivités**», Observatoire de la FPT (mai 2005).
- «**La diversité dans la fonction publique**», rapport de Dominique Versini (décembre 2004).
- «**Egalité / diversité**», conférence nationale pour l'égalité des chances (3 février 2005).
- «**La parité**», Cahiers de la fonction publique, sous la direction de Rémy Schwartz (septembre 2004).
- «**Femmes hommes : regards sur la parité**» INSEE collection Références (Edition 2004).

- **«La parité à pas comptés»**, Insee Première (mars 2005).
- **«Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité»**, rapport de Françoise Milewski à Nicole Ameline (mars 2005).
- «Service public», dossier **«Parité : où en est-on ?»** (mars 2005).
- **«Actuelles»**, cadres CFDT «Carrières, tout se joue avant 6 ans» (mars 2004).
- Cadres CFDT, **«Inégalités professionnelle»** (janvier 2004). **«Le temps des femmes»** (mars 2000).
- Conseil de Paris, **«Communication du maire de Paris sur la politique de la ville en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes»** (mars 2005).
- Conseil économique et social de la Région Bretagne, **«Pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne»** (Novembre 2004).
- Conseil économique et social de la Région Centre, **«Les femmes en Région Centre»** (Juin 2003).
- Les cahiers Racine, **«Articuler vie professionnelle et vie personnelle ; les expériences des projets Equal français 2001-2004»** (Novembre 2004).
- **«Travail de nuit et du soir depuis dix ans»**, Premières informations et premières synthèses, Dares, octobre 2005.

ANNEXES

ANNEXE I : Taux de féminisation dans les emplois de direction dans les grandes collectivités ;

ANNEXE I bis : Recensement des emplois fonctionnels au 31 décembre 2003 ;

ANNEXE II : Statistiques des concours et examens 2004 par le CNFPT ;

ANNEXE III : Dernières évolutions concernant les avantages accordés aux femmes et aux hommes.

ANNEXE I

**Tableaux extraits de l'étude de l'observatoire de la FPT (avril 2005)
«Recensement des emplois de direction dans les grandes collectivités»**

Taux de féminisation dans les emplois de direction dans les grandes collectivités

	Taux de féminisation (%)
Par fonction	
Emplois fonctionnels	16
dont DGS	9
dont DGA	20
Autres emplois de direction	18
Dont directeurs	16
Dont fonctions d'encadrement	22
Dont experts	20
Par statut	
Fonctionnaires territoriaux	17
Contractuels	16
Fonctionnaires de l'Etat	15
Par type de collectivité	
Conseils régionaux	19
Conseils généraux	18
Villes de + de 40.000 habitants	15
Dont villes de + de 80.000 habitants	16
Dont villes de 40.000 à 80.000 habitants	10
Intercommunalités d'agglomérations	15
CNFPT – Centres de gestion	26
Par cadre d'emplois	
Administrateurs	19
Ingénieurs en chef	11
Attachés	28
Emplois de direction	17

ANNEXE I BIS

Recensement des emplois fonctionnels au 31 décembre 2003 (1)

Identification des emplois		Effectifs			Nomination en 2003		
		Total	Femmes	Tx de féminisation (%)	Total	Femmes	Proportion de femmes (%)
Emplois fonctionnels	DGS des conseils régionaux	25	1	4	4	0	0
	DGS des conseils généraux	99	2	2	4	0	0
	DGS des villes de + de 80.000 habitants	50	2	4	10	1	12,5
	DGS de villes de 40 à 80.000 habitants	106	11	10,4	15	2	15,4
	DGS des communautés urbaines	14	1	7,1	1	0	0
	DGS des communautés d'agglomération	132	8	6,1	29	0	0
	DGS des syndicats d'agglomérations nouvelles	7	2	28,6	0	0	0
	DGS des OPDHLM et OPHLM de + de 10.000 logements	19	2	10,5	3	1	33,3
	DG du CNFPT	1	0	0	0	0	0
	DGS des Centres de gestion	70	19	27,1	7	2	28,6
	Total DG et DGS (2)	523	48	9,2	73	6	8,2
	DGA des conseils régionaux	51	7	13,7	3	0	0
	DGA et délégués généraux des conseils généraux	296	53	17,9	47	10	21,4
	DGA et délégués généraux des villes de + de 80.000 habitants	230	52	22,6	33	12	37
	DGA des communautés urbaines	40	4	10	9	1	12,5
	DGA des communautés d'agglomération	153	43	28,1	42	16	38,5
	DGA des syndicats d'agglomérations nouvelles	14	4	28,6	4	0	0
	DGA et DR du CNFPT	33	8	24,2	4	1	25
	Total DGA (3)	817	171	20,9	142	40	28,2
	DGST des villes de + de 80.000 habitants	22	0	0	1	0	0
	DGST des communautés urbaines	8	0	0	1	0	0
	DGST des communautés d'agglomération	31	0	0	6	0	0
	DGST des syndicats d'agglomérations nouvelles	2	0	0	0	0	0
Total DGST (2)	63	0	0	8	0	0	
TOTAL	1403	219	15,6	223	46	20,6	

(1) ne prend pas en compte les changements intervenus suite aux élections régionales et cantonales

(2) ces effectifs ont été complétés par des annuaires administratifs

(3) données redressées

ANNEXE II
Statistiques des concours et examens 2004

Concours	Postes				Inscrits				Présents				Admis			
	Externe	Interne	3 ^{ème} concours	Total	Externe	Interne	3 ^{ème} concours	Total	Externe	Interne	3 ^{ème} concours	Total	Externe	Interne	3 ^{ème} concours	Total
Administrateur	27	27	6	60	1846	536	103	2485	392	236	53	681	27	27	6	60
Attaché	1838	998	254	3090	19458	7455	1335	28248	12189	5105	1018	18312	1596	912	197	2705
Ingénieur en chef	51	34		85	1975	394		2369	1116	276		1392	En cours			
Ingénieur	1283	298		1581	11178	747		11925	7772	474		8246	1110	111		1221
Technicien supérieur	1780	824	594	3198	16426	1767	856	19049	13389	1319	652	15360	1599	275	158	2032
Conservateur du patrimoine	11	1		12	1126	39		1165	515	20		535	9	1		10
Conservateur des bibliothèques	14	7		21	1682	172		1854	870	107		977	14	7		21
Bibliothécaire	221	102		323	4312	1011		5323	2442	735		3177	207	103		310
Assistant qualifié de conservation du patrimoine	488	387	202	1077	6237	1526	961	8724	4376	1233	726	6335	467	308	158	933
Directeur d'Etablissement d'enseignement artistique	16	16		32	101	28		129	73	24		97	7	1		8
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	1170	349	349	1868	2989	519	218	3726	2787	366	174	3327	1124	126	44	1294
Educateur des APS	687	685		1372	8100	1270		9370	5431	1040		6471	851	336		1187
Chef de service de police municipale	168	83		251	767	661		1428	575	543		1118	69	99		168

Concours	Sexe des lauréats									
	Externe		Interne		3 ^{ème} concours		Total			
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total	
Administrateur	16	11	12	15	4	2	32	28	60	
Attaché	1049	547	632	280	126	71	1807	898	2705	
Ingénieur en chef	En cours									
Ingénieur	575	535	15	96			590	631	1221	
Technicien supérieur	577	1022	44	231	33	125	654	1378	2032	
Conservateur du patrimoine							0	0	0	
Conservateur des bibliothèques	12	2	3	4			15	6	21	
Bibliothécaire	167	40	83	20			250	60	310	
Assistant qualifié de conservation du patrimoine	391	76	224	84	120	38	735	198	933	
Directeur d'Etablissement d'enseignement artistique	3	4	0	1			3	5	8	
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	665	459	72	54	16	28	753	541	1294	
Educateur des APS	305	546	90	246			395	792	1187	
Chef de service de police municipale	26	43	7	92			33	135	168	
	Totaux						5267	4672		

Examen professionnel	Inscrits	Présents	Admis	Sexe des admis		
				Femmes	Hommes	Total
Attaché principal	833	696	366	231	135	366
Secrétaire de mairie examen d'intégration	1129	950	434	380	54	434
Ingénieur en chef 1 ^{ère} catégorie 2 ^{ème} classe	136	130	45	7	38	45
Ingénieur promotion interne	1342	1284	550	50	500	550
Contrôleur de travaux promotion interne	935	839	292	33	259	292
	Totaux			701	986	

AVANTAGES : homme/femme dans la fonction publique

Équité homme/femme : les dernières évolutions concernant les avantages accordés aux femmes et aux hommes

AVANTAGES	CONDITIONS INITIALES	DATE DE MODIFICATION	NOUVELLES CONDITIONS	DEROGATIONS AU PRINCIPE
Bonification pour enfant (retraites)	Réservé aux femmes : 1 an par enfant	Loi n° 2003-775 du 21/08/2003 et décret n° 2003-1306 du 26/12/2003	Ouvert aux hommes comme aux femmes. Mais à condition qu'il y ait eu une interruption d'activité, et uniquement pour les enfants nés avant le 1 ^{er} /01/2004	Pas de condition d'interruption d'activité pour les femmes ayant accouché pendant leurs études avant le 1 ^{er} /01/2004 et avant leur recrutement dans la FP (intervenu dans les 2 ans après obtention du diplôme nécessaire pour se présenter au concours)
Majoration de pension	>à 10% pour les femmes ayant élevé 3 enfants > à 5% de + pour chaque enfant supplémentaire		Ouvert aux hommes comme aux femmes	
Retraite anticipée pour enfants	Réservé aux femmes ayant élevé au moins 3 enfants ou 1 enfant atteint d'une invalidité et justifiant de 15 ans de services	Loi de finances 2004 n° 2004-1485 du 30/12/2004	Ouvert aux hommes comme aux femmes mais avec interruption d'activité pour chaque enfant. L'interruption d'activité sera déterminée par décret.	
Retraite anticipée pour infirmité	Réservé aux femmes atteintes d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute profession, et pour un conjoint invalide (mari) lorsqu'il justifie de 15 ans de services	Loi n° 2003-775 du 21/08/2003	Ouvert aux hommes comme aux femmes à condition d'avoir accompli au moins 15 ans de services.	
Majoration de la durée d'assurance pour enfant		Décret n° 2003-1306 du 26/12/2003	Réservé aux femmes : 2 trimestres par enfant né après le 1 ^{er} janvier 2004 et après le recrutement.	Pas appliqué aux femmes dont la durée d'interruption d'activité prise en compte dans la constitution du droit à pension équivaut au moins à 2 trimestres
Majoration de la durée d'assurance pour éducation d'un enfant invalide de moins de 21 ans		Décret n° 2003-1306 du 26/12/2003	1 trimestre par période d'éducation de 30 mois, sans pouvoir excéder 4 trimestres. Ouvert aux hommes comme aux femmes.	
Validation pour la constitution du droit à pension		Loi n° 2003-775 du 21/08/2003	A compter du 1 ^{er} /01/2004, des périodes d'interruption d'activité prises par le fonctionnaire homme ou femme en vue de l'éducation de ses enfants	Seuls sont pris en compte : le congé parental, congé de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.
Dispense de diplômes pour accéder à la FPT	Réservé aux femmes ayant élevé au moins 3 enfants	Prévu par le projet de loi à l'examen sur la transposition des règles communautaires	Sera possible pour les hommes comme pour les femmes.	