

Rapport sur l'accès des femmes aux emplois supérieurs de la Fonction Publique



Au sein des juridictions, la part des femmes occupant des emplois de direction est également faible et stagnante. Elles ne sont que 13,5 % alors qu'elles représentent 39,1 % des viviers et ... 46% des promouvables. Il n'y a que 3 femmes parmi les 34 responsables des trois juridictions nationales (soit 9 %) alors que les femmes sont en nombre important parmi les magistrats judiciaires (51 %) et (à un niveau moindre mais quand même) dans les juridictions administratives (30 %) et financières (18 %).

Dans l'enseignement supérieur et la recherche publique, si la place des femmes n'est pas négligeable dans les corps des enseignants-chercheurs et des chercheurs, elle est cependant faible dans les corps les plus élevés et parmi les emplois de direction. Il n'y a que 12 femmes sur 94 présidents d'universités élus par les universitaires ; 12 femmes sur 61 dirigeants d'établissements d'enseignement supérieur nommés par l'autorité administrative ; 1 seule femme directrice générale sur 27 établissements publics de la recherche.

...et des responsabilités

Pour le Comité cela traduit l'absence d'efforts volontaristes et réguliers pour corriger les déséquilibres existants.

Contrairement aux idées reçues, la Fonction publique n'assure pas davantage d'égalité que le secteur privé.

Si la circulaire du 6 mars 2000 demandait clairement à chaque ministère d'établir des objectifs chiffrés à l'issue des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois supérieurs, il apparaît que la parité est rarement affichée comme un objectif à atteindre. Ces plans, quand ils existent, raisonnent seulement en termes

« Vouloir l'égalité ». C'est le titre choisi par le Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques (Présidé par A.LE PORS) pour son troisième et dernier rapport (Edité à la Documentation Française).

Plus qu'une affirmation ou une exclamation, il s'agit surtout en fait d'une interrogation.

Un constat de carences...

Le **constat** est connu... Alors que les femmes représentent 58 % des emplois des trois fonctions publiques, elles ne sont que 12,1 % dans des emplois supérieurs (situation fin 2003).

Au sein de la Fonction Publique d'Etat, les femmes ne représentent même que 10,3 % des emplois supérieurs. De surcroît, la part des femmes nommées demeure inférieure à la part qu'elles représentent dans les viviers (conditions requises pour être nommées) par ailleurs déjà très inégalitaires.

La situation des femmes est encore plus défavorable dans les emplois

relevant du choix du gouvernement puisqu'elles ne sont, en 2003, que 11,9 %, soit, pour illustrer ce que valent les multiples déclarations sur l'égalité, un important recul (leur part était de 13,1 % en 2000 !).

Traduit dans le concret cela veut dire

- Sur 185 Directeurs d'Administrations Centrales...26 femmes en 2003 (contre 37 sur 182 en 2000)
- Sur 109 Préfets...6 femmes en 2003 (alors qu'elles étaient 7 sur 116 en 2000),
- Sur 31 Recteurs...7 femmes (7 Rectrices sur 30 en 2000),
- Seule la proportion d'Ambassadrices a légèrement augmenté : 21 Ambassadrices sur 179 en 2003 (14 ambassadrices sur 167 en 2000), mais leur part n'est encore que de 11,7 %.

Et encore ces chiffres ne reflètent pas toute la réalité car ... certaines ambassades, certaines préfectures sont plus prestigieuses que d'autres...

Et du côté des ministères ce n'est pas mieux.

de « progression de la féminisation des emplois supérieurs ». Quant aux « moyens mis en œuvre pour atteindre ces objectifs » (notamment en termes de formation et d'organisation du travail), ils restent très flous et imprécis. Certains comptent sur « les effets naturels » de la progression des femmes et les départs en retraite et donc sur le temps qui passe...

Selon le comité il ne suffit pas d'attendre l'évolution des mentalités, compter sur les effets démographiques et se contenter des lois et décrets. Il importe au contraire que des objectifs concrets et chiffrés soient définis, suivis, évalués et que les déclarations d'intentions ne restent pas lettre morte. L'essentiel réside dans l'existence ou non d'une

aux postes de responsabilité.

La Fonction publique devrait être exemplaire de ce point de vue et contribuer au mouvement en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. Or, on le voit, c'est loin d'être le cas.

Les propositions du comité

Au-delà d'un état des lieux étayé de nombreuses données statistiques, le comité de pilotage réaffirme que des avancées significatives ne peuvent résulter que d'une démarche volontariste et formule en ce sens une série de propositions qui figurent dans le rapport remis au Ministre.

en œuvre d'une logique paritaire, sur la base d'objectifs chiffrés, par des actions positives permettant notamment de corriger les discriminations, de compenser les déséquilibres de carrières (construction d'équivalences de carrières entre Hommes et Femmes).

- D'une prise en compte de cette logique paritaire dans l'action administrative (organisation du travail et utilisation du temps, formation à l'égalité, féminisation des métiers, fonctions grades...)
- D'un suivi de l'application des mesures et de leur efficacité.
- D'une implication de l'ensemble des services publics à la mise en œuvre de la « logique paritaire », en faisant participer la Fonction publique aux actions **pour transformer l'école** (déterminants des orientations, promotion de l'égalité dès l'enfance) et aux **actions générales en faveur de l'égalité** (amélioration des conditions de vie et de travail, développement des services publics de qualité de gardes d'enfants, incitation des pères au congé parental...).

Le rôle du syndicalisme

La CGT qui retrouve dans ce rapport tant les constats qu'elle a établis que certaines de ses propositions approuve la démarche générale de celui-ci. Relevons qu'il n'y est traité que des emplois supérieurs -puisque telle était la commande du Ministre - et que la question de la parité Hommes/Femmes se pose à tous niveaux de la fonction publique, comme a pu le démontrer la CGT à de nombreuses occasions et notamment lors du conseil supérieur.

Ce rapport met une fois de plus en évidence que les engagements gouvernementaux (et plusieurs gouvernements se sont succédés depuis la mise en place du comité en Novembre 2000) ne valent que pour ceux qui veulent bien y croire.

En matière d'égalité entre les hommes et les femmes beaucoup reste à conquérir. Et ces conquêtes aussi passent par l'action syndicale !



volonté politique forte et permanente. Pour cela il est nécessaire que **toutes les politiques publiques intègrent la démarche de l'égalité** et qu'à tous les niveaux les nominations témoignent en pratique de la volonté de promouvoir des femmes

Celles-ci s'articulent pour l'essentiel autour

- De la nécessité d'un suivi rigoureux et permanent de l'existant afin de pouvoir piloter les évolutions indispensables.
- D'une stratégie globale de mise