

Les Femmes dans la Fonction Publique

On pourrait penser un peu rapidement, que l'égalité professionnelle hommes femmes dans la fonction publique n'est pas un véritable sujet.

La fonction publique dans son ensemble, affiche en effet un taux de féminisation élevé de 59% en 2006, alors que celui du secteur privé n'est que de 45%¹. Les femmes sont donc majoritairement présentes.

En outre, la prohibition de toute discrimination fondée sur le sexe figurant dans le statut général de la fonction publique est en droit le garant d'une égalité hommes femmes dans la fonction publique.

D'autre part, les discriminations salariales à qualification et métier identiques ou analogues mises en avant dans le secteur privé n'existent objectivement pas dans la fonction publique : la rémunération est calculée suivant l'indice auquel se trouve le ou la fonctionnaire, indice qui lui-même découle de son grade et de son ancienneté dans le grade, et cette ancienneté et son accès au grade sont eux aussi issus en très grande partie de règles strictement neutres d'avancement de carrière.

A priori la fonction publique est donc égalitaire, sur le plan de la rémunération (égale à grade égal), mais aussi de l'accès à l'emploi public (grâce au concours) de la promotion (grâce aux examens professionnels) ou encore de la gestion des personnels (les mutations obéissent aux mêmes normes par exemple).

Mais se limiter à ces constats ferait passer à côté d'une situation qui, même si elle est objectivement meilleure que celle du secteur privé, est pourtant moins idyllique qu'il n'y paraît.

Les inégalités existent, le déroulé de carrière des hommes et des femmes au sein de la fonction publique n'est pas le même, et par conséquent, n'occupant pas les mêmes catégories de poste, les femmes n'ont au final pas le même niveau de rémunération et de pension que les hommes.

D'autre part, ce qui demeure flagrant c'est qu'elles restent largement sous-représentées dans les postes d'encadrement supérieur malgré les actions issues de législations récentes.

Après un aperçu de la place des femmes dans les trois fonctions publiques et des inégalités constatées, il faut s'interroger sur les raisons de ces inégalités, qui persistent encore aujourd'hui malgré les actions entreprises récemment pour y remédier, et quelles sont les revendications à porter en la matière.

I La place des femmes dans les 3 fonctions publiques : une place prépondérante, regroupant certains métiers, mais moins importante dans la catégorie A et faible dans l'encadrement supérieur

Suivant la tendance de la féminisation du marché du travail depuis les vingt dernières années qui s'explique notamment par l'évolution des emplois vers le secteur tertiaire, **la fonction publique est aujourd'hui majoritairement féminisée.**

Dans la fonction publique dans son ensemble, le taux de féminisation on l'a vu est de 59% en 2006, avec le taux le plus important dans la fonction publique hospitalière qui atteint 77%, tandis qu'il est de 51% dans la fonction publique d'Etat et de 61% dans la fonction publique territoriale.

Malgré une progression de la place des femmes dans les métiers réputés « masculins » dans lesquels elles font encore figure d'exception, **les femmes occupent très largement les métiers « traditionnellement » considérés comme féminins** : elles sont ainsi majoritaires dans l'Education Nationale dans la fonction publique d'Etat (65%), elles sont majoritairement représentées dans les métiers à vocation sociale ou de service dans la fonction publique territoriale, et également majoritaires dans la filière soignante hors médecins dans la fonction publique hospitalière (80%).

L'examen de la représentation des femmes suivant la catégorie hiérarchique montre qu'elles sont plus présentes dans les catégories B et C que dans la catégorie A.

La part des femmes suivant la catégorie résulte de deux éléments :

- d'une part, un effet « métier » par exemple les militaires sont plutôt des hommes relevant de la catégorie B, et les enseignants plutôt des femmes de la catégorie A
- d'autre part, un effet « niveau » qui fait qu'au sein d'une même filière, la part des femmes baisse lorsque le niveau de responsabilité s'élève

¹ Les chiffres cités ici, sauf mention particulière, sont tous issus du « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2007-2008 » de la Direction Générale de l'Administration et de la fonction publique édité à la Documentation française.

Pour les 3 fonctions publiques (hors enseignants et militaires) en 2006 :

Catégorie A : 49,6% de femmes

Catégorie B : 65,2% de femmes

Catégorie C : 61,1% de femmes

les statistiques en la matière pour être pertinentes, corrigent pour la fonction publique d'Etat la prédominance des enseignants (majoritairement des femmes cadre A) et celle des militaires (majoritairement des hommes de catégorie B et C)

On peut aussi noter que hors enseignants et militaires, la féminisation de la catégorie A dans la fonction publique d'Etat est très largement inférieure à celle observée à ce niveau dans la fonction publique territoriale et dans l'hospitalière (44% de femmes cadre A).

Mais ce qui est encore plus flagrant, c'est la sous-représentation des femmes dans l'encadrement supérieur : pour les trois fonctions publiques, plus le niveau de responsabilité est élevé, moins les femmes sont nombreuses.

Dans les 7000 emplois d'encadrement supérieur, moins d'un emploi de direction sur 6 est occupé par une femme, soit une représentation des femmes de seulement 16% dans ces postes.

Pour donner un aperçu assez large sans vouloir être exhaustif :

Dans les « meilleurs taux » atteint par les femmes dans les postes d'encadrement (qui restent pour autant modestes) on peut noter que:

Les femmes sont 25% dans les emplois de chefs de service, de directeurs-adjoints, ou de sous-directeurs de la fonction publique d'Etat, et 26% pour les emplois de direction dans les établissements publics locaux..

Mais c'est surtout de faibles taux de représentation que l'on constate :

Pour la fonction publique d'Etat, (51% de femmes au total) il n'y a que 5% de femmes préfets, 15% de femmes recteurs, on ne compte aucune femme parmi les 25 chefs de service d'inspection générale, et on recense 9 femmes parmi les 110 trésoriers payeurs généraux... les directeurs des 65 grandes écoles du ministère de l'Education nommés par les autorités administratives ne comprennent que 12 femmes en 2006, sur 21 directeurs d'établissements publics de recherche on ne recensait que 4 directrices en 2006...

Dans la fonction publique territoriale (61% de femmes au total), il n'y a que 14% de femmes aux postes de directeur général des services, ou de directeurs adjoints des conseils régionaux et généraux. La fonction publique hospitalière très majoritairement féminine (à plus de 80% hors corps médical) comprend 37% de directeurs d'hôpitaux en 2007, mais les femmes chefs d'établissement (nommées parmi ces directeurs d'hôpitaux) ne représentent que 15% de ces effectifs.

L'évolution de la part des femmes dans les emplois les plus élevés de la fonction publique même si elle est en progression reste très lente : en 2003 elle représente 14,6% et en 2006, 16%.

Cette sous-représentation pourrait découler notamment du fait que les femmes ne sont pas présentes dans les « viviers », c'est-à-dire dans les groupes de fonctionnaires réunissant les conditions d'ancienneté et de grade pour avoir accès à un emploi dans lesquels ils peuvent être nommés.

Mais là aussi, la proportion de femmes dans les emplois soumis à nomination est inférieure à celle dans le vivier, ce qui démontre la difficulté récurrente à nommer des femmes :

La proportion des femmes dans les nominations a été un peu plus importante que dans celle des emplois (15,8% en 2002, 19,9% en 2006) mais elle est restée inférieure à celle des viviers (22,4% au 31/12/ 2001, 24,2% au 31/12/2005).

Les recrutements récents comprennent plus de femmes mais on note également une plus grande difficulté des femmes à entrer dans le vivier.

II Quelles analyses faire de ces constats?

Les conséquences de ces différences constatées se manifestent directement sur la rémunération et le niveau de pension des femmes :

Le salaire net moyen mensuel des femmes dans la fonction publique de l'Etat était de 1774 € en 2004 contre 2291€ pour les hommes, soit un écart de 16% et cet écart de rémunération ne s'est pas résorbé au cours des dernières années quelle que soit la catégorie d'agents considérée. Cet écart est de 22,4% et s'est même accentué pour les cadres entre 2000 et 2004². Les pensions civiles des femmes sont de 19% inférieures à celles des hommes dans les trois fonctions publiques.

Au-delà de ces chiffres, il faut revenir aux constats pour en faire une analyse : Pourquoi, alors que les règles de droit garantissent une égalité de traitement hommes femmes, une absence de discrimination salariale dans la fonction publique aboutit-on à ces écarts de salaires, et par conséquent de pension ?

Ces différences s'expliquent on l'a vu par la place des femmes dans la fonction publique : une présence moindre dans la catégorie supérieure, et particulièrement dans les postes de haute responsabilité, et également sa surreprésentation dans certains métiers moins rémunérateurs. La date d'entrée dans l'emploi, le profil de carrière, le positionnement hiérarchique, les perspectives de promotion sont autant d'éléments déterminants qui influent directement sur la rémunération, la pension et qui traduisent actuellement des différences réelles et persistantes entre hommes et femmes dans la fonction publique.

Alors faut-il penser que les femmes sont moins attirées par les postes à responsabilités ou à haute responsabilité ? C'est peut-être une explication, forcément partielle (voir les chiffres sur les emplois supérieurs /viviers), mais l'on ne peut éviter la question corollaire : si oui, pourquoi ?

Ou faut-il en conclure comme certains le font, que les femmes ont moins l'ambition de faire carrière (la proportion d'hommes ne voulant pas faire carrière est-elle moindre que celle des femmes?), ou encore comme le pensent certains de manière inacceptable, que les femmes sont moins compétentes que les hommes ?

Ce serait là s'épargner une réflexion digne de ce nom, et s'appuyer sur des stéréotypes bien pratiques pour enterrer le sujet.

La place actuelle des femmes dans la fonction publique est la traduction de certaines réalités sous-jacentes qui entraînent un déroulement de carrière plus « heurté » pour les femmes:

Un déroulement de carrière plus « heurté » pour les femmes:

On ne peut parler du déroulement de carrière des femmes sans rappeler que **ce sont les femmes qui assument encore majoritairement la charge de l'éducation et des soins aux enfants. Elles assument également de plus en plus des soins aux personnes âgées** de la famille dont l'espérance de vie s'est accrue et que l'on maintient à domicile le plus longtemps possible.

Même s'il y a des évolutions positives pour les hommes des jeunes générations dans leur rôle de pères, les stéréotypes demeurent : le rôle social de la femme est d'être plus présente pour ses enfants et c'est dans la majorité des cas, elle qui sacrifiera son évolution professionnelle d'une manière plus ou moins consentante, alors que l'homme poursuit sa carrière..

Cet inégal partage des tâches familiales et plus largement domestiques, se reflète dans les chiffres du temps partiel dans la fonction publique. Comme pour le secteur privé, le temps partiel est essentiellement féminin dans la fonction publique.

A l'inverse du secteur privé où le temps partiel est « subi » par plus d'un tiers des personnes, et où cette forme d'emploi qui s'est largement développé est le plus souvent aussi réservé aux femmes, le travail à temps partiel des femmes ou des hommes de la fonction publique est dit « librement » choisi.

Dans la fonction publique de l'Etat, 22% des femmes travaillent à temps partiel ou à temps incomplet contre 8% d'hommes, les femmes occupent 79% des postes à temps partiel ou incomplet (chiffres au 31/12/2006)

Dans la fonction publique territoriale, 37% des emplois ne sont pas des temps complets, et les femmes sont 86% à travailler à temps partiel ou à temps incomplet.

Aux vues des constats faits sur les contraintes et charges familiales majoritairement assumées par les femmes, on ne peut pas affirmer que le temps partiel soit à 100% « choisi » même dans la fonction

² Dixième rapport au Parlement sur la mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique 2006 (DGAFP)

publique, il découle plus d'un choix personnel de privilégier la famille ou de pouvoir assumer les « doubles journées » rôle encore dévolu aux femmes dans la société actuelle.

Il est évident que le travail à temps partiel freine le déroulé de carrière : moins de présence effective, donc moins d'implication possible ou jugée comme telle (certains emplois d'encadrement ou spécifiques sont jugés incompatibles avec un temps partiel), voir moins de « bonification » dans la notation qui ralentit l'accès aux échelons supérieurs.

Il existe d'autres facteurs à ce déroulé de carrière heurté :

Les contraintes familiales et domestiques ont également des implications sur **le choix de certains postes présentant plus de contraintes ou de sujétions, sur la disponibilité personnelle** nécessaire pour pouvoir passer des concours et accéder au grade supérieur...et les femmes s'interdisent elles-mêmes ce type de postes ou de concours pour ne pas mettre en péril l'équilibre personnel et familial.

A cela s'ajoute **des freins statutaires ou réglementaires** : **Les règles de nomination, de promotion sont encore liées à des sujétions incompatibles avec les contraintes pesant sur les femmes** : mobilité territoriale au changement de fonctions, disponibilité horaire très grande, examens professionnels qui pénalisent les femmes ayant connu une interruption dans leur déroulé de carrière, les limites d'âge à certains concours internes ou examens professionnels..

D'autre part, malgré l'absence d'études sur le sujet, **on peut se poser la question du sexisme de la hiérarchie dans la fonction publique** : le choix dans les nominations faites par les hauts fonctionnaires très majoritairement des hommes, ne s'orientent-ils pas vers ses homologues masculins, et ceci par une volonté discriminatoire délibérée ou seulement par déterminisme culturel ?

Et plus largement, malgré une culture de la fonction publique empreinte de principes de non discrimination tenant à cœur à une très large majorité de fonctionnaires, les « pré-supposés » culturels n'influencent-ils pas les choix faits pour les postes à profil ? Les hommes ne sont-ils pas plus avantagés (on les estime a priori plus disponibles, plus mobiles par exemple) que les femmes et ce quelque soit leur situation personnelle ?

III Quelles sont les mesures qui ont été prises pour pallier à ces inégalités hommes femmes au sein de la fonction publique ?

C'est à partir des années 2000 que des dispositions législatives et réglementaires ont été prises en faveur des femmes dans la fonction publique. A l'origine, celles-ci ont été spécifiquement dédiées à rétablir l'égalité hommes femmes, mais plus récemment les mesures évoquées en faveur des femmes sont des mesures générales touchant l'ensemble des fonctionnaires.

Dans un premier temps, un comité de pilotage a été créé le 10 novembre 2000, et placé auprès du ministre chargé de la Fonction publique:

C'est le **Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques** dont les membres avaient été nommés pour une durée de cinq ans. Le Comité avait pour mission de recueillir les données existantes, de rechercher l'ensemble des causes de discriminations préjudiciables aux femmes dans l'accès aux emplois supérieurs des fonctions publiques, de faire des recommandations et de surveiller leurs applications.

Dans son 3ème rapport « Vouloir l'égalité » remis en 2005 le Comité a fait le bilan de ses constats, recommandations et de son action. Le rapport donne des éléments importants de réflexion et avoue aussi une certaine impuissance. En voici des extraits significatifs :

« Dans l'ensemble cependant, le cadre législatif et réglementaire français et européen permet de favoriser l'accès des femmes aux emplois supérieurs. Ce qui le plus souvent fait défaut, **c'est l'absence d'une volonté ferme et durable, et/ou l'absence de cohérence des politiques publiques.**

Comment sinon expliquer la lenteur des progrès ?

En matière d'accès des femmes aux emplois supérieurs comme en matière d'égalité en général, la cohérence des actions menées est essentielle. Sinon, c'est l'intention affichée qui prévaut et non l'efficacité effective.

....

C'est donc bien la volonté de mettre en pratique la logique paritaire qui est primordiale. Les fonctions publiques peuvent servir d'exemple à l'ensemble de la société. Pour cela, il est nécessaire que toutes les politiques publiques, aux niveaux central et déconcentrés, intègrent la démarche de l'égalité, qu'elles soient cohérentes entre elles, et qu'à tous les niveaux les nominations témoignent en pratique de la volonté de promouvoir des femmes aux postes de responsabilité. En particulier, au plus haut niveau, les nominations à décision du gouvernement, devraient montrer la voie.

....

Il apparaît cependant que le rôle du Comité a été circonscrit à cette force de proposition et que le lien avec les responsables des fonctions publiques s'est révélé trop ténu. Le débat sur nos propositions n'a pas été réellement instauré. C'est pourquoi il est très délicat d'évaluer l'effet de la mise en oeuvre de ces propositions, et par conséquent difficile de tirer un bilan précis de ce point de vue. Formellement, aucune de nos propositions n'a été retenue pour le moment. »

Une circulaire de 2000 est à l'origine de **la mise en place de plans pluri-annuels dans chaque ministère pour l'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat.**

Ces plans adoptés par chaque département ministériel fixent pour chaque catégorie d'emplois et de fonctions de direction et d'encadrement le taux de féminisation à atteindre. Ce pourcentage était fixé, compte tenu de leur représentation dans les corps ou emplois qui en constituent le vivier.

Pourtant « relancés » par trois autres circulaires en 2004, ces plans n'ont pas encore fait l'objet d'un bilan, ni de points d'étapes en 2009, illustrant ainsi l'immobilisme en la matière.

Le rapport du Comité de pilotage en 2005 précisait les différentes approches de ces plans, emblématiques des différences de conception sur ces questions d'égalité hommes femmes.

« Les plans se répartissent en trois catégories :

- Dans le premier groupe, figurent les plans qui comptent sur « les effets naturels » de la progression des femmes et les départs en retraite (Affaires étrangères, Culture, Éducation, Justice). **Comptant sur le temps qui passe, ils ne prévoient donc pas de modalités ou moyens spécifiques d'accompagnement.** Ils se limiteront à être attentifs et à tenter d'attirer les sortantes de l'ENA vers leurs ministères.

- Dans le deuxième groupe, se trouvent **des plans qui considèrent que des mesures générales de modernisation de la fonction publique permettront de résoudre le problème.** Il comporte principalement deux ministères :

– celui de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement qui refuse la précipitation et veut se donner du temps pour intégrer l'égalité dans l'ensemble des dossiers, mettre en oeuvre la gestion personnalisée des carrières et la mobilité fonctionnelle plus que géographique ;

– celui du ministère de l'Économie et des Finances qui préfère vérifier s'il n'y a pas de biais qui limiteraient la féminisation et que la dimension féminine traverse bien tous les dossiers (ARTT, NTIC, gestion prévisionnelle). Il prévoit de repérer les goulots d'étranglement révélés par les discontinuités du « taux de féminisation » et de proposer des nominations.

- Dans le troisième groupe, figurent **les ministères qui envisagent la mise en place de moyens d'accompagnement spécifiques :**

Formation, changement des règles de mobilité, recherche de parité dans les jurys (ministère de l'Agriculture), changement de certaines épreuves de concours (ministère de l'Intérieur), rééquilibrage des viviers, diversification des déroulements de carrière (ministère de l'Emploi et de la Solidarité)... »

Quelles sont les dispositions prises concrètement depuis quelques années ?

En France, le terme de quota en faveur des femmes reste largement « tabou » (voir les débats avant l'adoption de la modification constitutionnelle et de la loi en 2000 sur la parité pour les mandats électoraux et les fonctions électives), mais certaines dispositions sont inspirées de cette conception comme **le décret du 3 mai 2002** en application de la loi du 9 mai 2001 qui prévoit une représentation minimale d'un tiers de personnes du sexe sous-représenté dans la représentation administrative des jurys de concours et des organismes paritaires. Même si cette représentation des femmes n'atteint pas encore la parité, la proportion des femmes semble augmenter d'années en années dans les jurys et organismes paritaires.

D'autres dispositions de portée générale ne prévoyant pas de mesures spécifiques en faveur des femmes mais sensées indirectement améliorer leur situation (ou alors visant à améliorer conciliation vie privée - vie professionnelle), ont été adoptées :

. **Protocole d'accord du 25 janvier 2006** sur l'amélioration des carrières et sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique :

- volet promotion professionnelle : amélioration des taux de promotion interne des catégories C vers les catégories B et des catégories B vers les catégories A : l'idée avancée est que l'abondement en promotion aboutirait à terme à réduire l'écart entre le vivier et le nombre d'agents et que cette mesure améliorerait le pourcentage de femmes promues..
- volet amélioration des conditions de travail des femmes par des facilités à concilier vie privée et vie professionnelle :
 - participation aux frais de garde des enfants de 0 à 3 ans, extension du chèque emploi service universel (CESU) à la garde d'enfants de 3 à 6 ans
 - réactivation de la politique de réservation des places en crèche et de logements.

. **Loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 et accord du 21 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle :**

- la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) : nouvelle modalité de sélection appliquée aux concours serait susceptible de permettre aux femmes ayant interrompu leur carrière de mieux faire valoir leurs acquis antérieurs
- le droit individuel à la formation permettrait que les femmes soient à même de mieux articuler les dispositifs de formation avec leurs projets professionnels, et favoriserait leur reconversion notamment après une interruption de carrière pour se lancer dans une « deuxième carrière »
- la loi sur la mobilité permettrait aussi une mobilité fonctionnelle, au lieu de la mobilité géographique actuelle pénalisant ou dissuadant les femmes qui veulent accéder à des postes de responsabilités de passer des concours ou des sélections.³

2008-2009 : Nouvelle impulsion à l'égalité ?

En 2008 déjà, le Président de la République dans certains discours a réaffirmé le rôle exemplaire que devait avoir la Fonction publique en matière d'égalité des chances, c'est moins l'égalité hommes femmes que les questions relatives à la diversité qui sont alors visées.

La signature de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique le 2 décembre 2008 par les deux ministres chargés de la fonction publique et le président de la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) marquent une nouvelle étape :

Cette Charte applicable aux trois fonctions publiques vise à lutter contre les discriminations, à promouvoir l'égal accès en ce qui concerne l'accès à l'emploi public, et le déroulement des carrières, l'exercice du droit à la formation ou les cessations définitives de fonction ou d'activités.

Au niveau des ministères de Bercy (ministère de l'économie et de l'industrie, et ministère du budget) un comité consultatif pour la diversité et l'égalité professionnelle a été mis en place le 13 février 2009 composé d'organisations syndicales (dont Solidaires aux Finances) des directeurs des ministères et de personnalités extérieures issues du monde associatif et des entreprises : ce comité veut développer une approche globale des questions de discriminations et d'égalité et veut mettre en place des outils de pilotage et mobiliser les différents acteurs sur un programme de travail :

L'affichage sur la question des femmes est pris d'abord sous l'angle d'une politique active sur la promotion des femmes aux emplois supérieurs. Les premières pistes de réflexion par un groupe de travail ministériel s'orientent également vers des mesures visant à concilier vie professionnelle et vie familiale.

On a vu ci-dessus que des plans pluri-annuels avaient été lancés avec des succès divers et majoritairement surtout une absence de finalisation concrète d'une politique réelle, structurante et homogène dans tous les ministères. Il faudra certainement quelques années pour voir si cette nouvelle impulsion se traduit cette fois-ci de cette manière, et si elle est une volonté politique allant au-delà d'un affichage de bon aloi.

IV Nos revendications

- **éviter certains écueils, avoir une approche équilibrée et concrète dans le traitement de la question**

Le débat reste complexe en la matière :

³ Voir réponse à question à l'assemblée nationale sur l'avancement de la politique d'égalité professionnelle FP au ministre de la fonction publique par Marie-Jo Zimmermann le 05/02/2008, réponse publiée au Journal officiel le 24/06/2008.

Faut-il prendre des dispositions concrètes pour pallier les inégalités existantes (facilitations horaires, tout moyen de concilier plus largement vie familiale et vie professionnelle) en risquant de stigmatiser un peu plus la situation des femmes ? ne serait-ce pas favoriser indirectement leur maintien dans la situation qui leur est dévolue : celle de gérer les conséquences des inégalités inhérentes au rôle particulier qu'elles jouent dans la cellule familiale ? ne les figera-t-on pas ainsi dans la vision ou les stéréotypes qu'en ont certains hommes, et plus particulièrement certains faisant partie de la hiérarchie ?

Ou faut-il penser avant tout à continuer à changer les mentalités, engager des actions de formation massives, permettre et même contraindre dans une certaine mesure la prise en charge de la « parentalité » par les hommes en égalité avec les femmes, pour qu'elles puissent « naturellement » suivant leur volonté propre accéder elles aussi à une carrière valorisante et non pénalisante du point de vue rémunération et/ou nature des postes occupés ?

La réponse se situe certainement entre les deux :

Un écueil majeur serait certainement de se cantonner qu'à un certain type d'action :

- **uniquement corriger les inégalités en s'appuyant sur des réformes envisagées ou en cours qui introduisent une souplesse (mobilité entre administrations ou corps de la fonction publique), ou l'individualisation poussée du parcours et de l'évaluation**, toutes ces dispositions qui vont aussi dans le sens d'une remise en cause du statut, et qui sont aussi synonymes de précarisation des postes offerts, de remise en cause des modes de sélection basés sur le concours.. **Il est évident que les réformes qui visent à une mise en concurrence des agents vont dans le sens d'une accentuation des inégalités au détriment des femmes** : que retrouveront-elles comme poste « équivalent » à un retour de congé de maternité ou parental, une fois la fusion des corps faite, et un marché public de l'emploi mis en place ? n'y a-t-il pas un risque de glissement vers une situation similaire à celle du marché privé où les femmes sont souvent employées sur des postes plus flexibles et précaires (horaires, temps partiel forcé, emploi sur deux postes différents..) ? L'accentuation du « mérite » dans l'évaluation des agents avec toute la subjectivité que cela introduit dans les modes d'évaluation a déjà rien qu'en l'état actuel un effet d'accentuation des discriminations et pas seulement à l'égard des femmes : partir en congé de maternité, ou en congé parental est malheureusement souvent synonyme d'absence de majorations dans la notation de l'agent l'année où survient un tel événement (voir l'année d'après à son retour où elle est jugée moins performante qu'avant son départ..).
- **uniquement engager des actions visant à modifier les mentalités** et éviter les stéréotypes risquerait de figer les choses à l'état de « belles intentions » et au final de ne rien impulser au niveau des changements concrets à mettre en oeuvre.

En conclusion :

- Adopter des mesures concrètes favorisant la carrière des femmes est nécessaire, ainsi qu'adapter concrètement l'univers du travail et prévoir des mesures d'accompagnement social :

Le travail doit s'adapter à la personne et non l'inverse, et de ce fait, l'accompagnement de la prise en charge des enfants est essentielle pour l'accès à une réelle égalité, de même que l'établissement d'horaires compatibles avec le rôle de parent qui doit pouvoir être exercé pleinement par le père et la mère. Eviter toutes les pénalisations (rémunérations, postes offerts, notation..) suite à une interruption de carrière, paraît aller sous le sens mais n'est pas encore traduit dans les faits. Un examen particulier dans les CAP sur les postes à profil notamment semble nécessaire sous l'angle de l'égalité hommes femmes.

De même, les écarts existants entre pourcentage de femmes présentes dans le vivier et pourcentage de femmes promues (que ce soient pour les concours internes, pour les listes d'aptitudes ou pour les postes soumis à nomination) doivent faire l'objet d'études poussées afin de voir quelles sont les causes réelles de ces écarts et comment les réduire voir les éliminer.

La situation du régime des retraites des femmes fonctionnaires doit être revue, notamment dans la distinction qu'a introduit la réforme de 2003 (pour les enfants nés avant 2004) entre les femmes

poursuivant leurs carrières sans s'interrompre et celles qui l'ont interrompu : seules ces dernières ont droit à la bonification d'un an d'assurance..

- Une prise de conscience collective reste largement à initier. Elle passe par un développement des statistiques sexuées préalable à une meilleure connaissance des situations. Cela doit ensuite servir à la réelle mise en œuvre d'un document de constat sur les inégalités hommes femmes au sein de chaque FP (avec déclinaison dans chaque ministère et dans chaque service) en association les agents hommes et femmes, suivi d'un plan d'action visant à l'amélioration des situations rencontrées et remis à jour chaque année. Il est nécessaire de procéder à une formation sur ce sujet et notamment à destination de l'encadrement. Une large information et communication sur le sens des actions menées est aussi primordiale.
- Arrêt des réformes mettant en péril le statut et accentuant les inégalités hommes femmes :

Dans la ligne de ce qui a déjà été évoqué ci-dessus, la lecture du Livre blanc de Mr Silicani qui organise à lui seul « le dynamitage de la fonction publique » introduit des réformes augurant mal d'avancées en matière d'égalité hommes femmes, voir accentuant les inégalités existantes :

Outre ce qui a été dit sur la mobilité ou le mérite, on peut citer certaines réformes envisagées présentant un risque particulier pour la situation des femmes :

- il est préconisé que l'accès au dernier grade statutaire ou d'emploi soit conditionné par l'occupation pendant trois années d'un ou plusieurs postes à responsabilité ou sujétions lourdes.. cela écarte de facto les femmes encore largement majoritairement en charge de la gestion familiale et ne pouvant occuper ce type de poste !
- la Prime de fonction et de résultat (sans reparler de la notion aléatoire de mérite et de résultat) prévoit une part de la rémunération suivant les fonctions exercées avec une cotation généralisée des emplois qui tient compte des responsabilités et sujétions particulières : les postes les mieux côtés seront donc soumis à forte concurrence et risquent d'être comme actuellement les postes de haute hiérarchie majoritairement occupés par les hommes, mais avec une accentuation des conséquences des inégalités hommes femmes sur le plan de la rémunération.
- Les nouvelles modalités en matière de concours : la reconnaissance des acquis des expériences professionnelles (RAEP) pour les concours internes, peut être une chance en soi pour certaines femmes reprenant une activité après interruption de leur carrière et ayant des charges de famille incompatibles avec le « bachotage » de concours le soir. Mais il faut cependant craindre que dans une certaine mesure, ce qui est présenté comme une deuxième chance de carrière aboutisse à des carrières de seconde zone (introduisant un critère de sélection postérieur « non-dit » sur l'attribution de certains postes).