

**Arrêté du 14 décembre 2000 portant approbation du plan pluriannuel d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat**

NOR : ATEG0090432A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

La ministre de l'aménagement du territoire et de l'environnement,  
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;  
Vu les décisions prises lors du comité interministériel chargé des droits des femmes du 8 mars 2000 ;  
Vu la circulaire du Premier ministre publiée au *Journal officiel* du 7 mars 2000 prescrivant l'élaboration, dans chaque ministère, d'un plan pluriannuel d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat ;  
Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel des 16 et 17 octobre 2000,  
Arrête :

Article 1<sup>er</sup>

Est approuvé le plan pluriannuel d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat du ministère de l'aménagement du territoire et de l'environnement.

Article 2

Le directeur général de l'administration, des finances et des affaires internationales est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère de l'aménagement du territoire et de l'environnement.  
Fait à Paris, le 14 décembre 2000.

*La ministre de l'aménagement  
du territoire et de  
l'environnement,  
Dominique Voynet*

**COMITÉ PARITAIRE MINISTÉRIEL  
DES 16 ET 17 OCTOBRE 2000**

Plan pluriannuel de renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes au ministère de l'aménagement du territoire et de l'environnement

SOMMAIRE

Une exigence gouvernementale.  
La situation des femmes dans la fonction publique.  
La mise en oeuvre de la parité au sein du ministère.

UNE EXIGENCE GOUVERNEMENTALE

Lors de la conférence de Paris du 15 au 17 avril 1999 sur le thème « femmes et hommes au pouvoir », le Premier ministre a déclaré que « l'égalité entre les hommes et les femmes est devenue, avec le traité d'Amsterdam, un des principes qui guident les politiques des Etats de l'Union européenne » et, en ce qui concerne la fonction publique, il a affirmé « nous voulons que la fonction publique soit exemplaire... pour établir un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes à tous les niveaux de la hiérarchie, des plans d'objectifs progressifs seront élaborés dès janvier 2000 ».

A ce titre, il a demandé au ministre chargé de la fonction publique et de la réforme de l'Etat de mettre en oeuvre un plan national d'action sur l'égalité des chances dans tous les domaines.

La circulaire du Premier ministre du 6 mars 2000 demande à chaque ministère d'engager une politique volontariste de promotion des femmes dans la fonction publique, et pour ce faire de mettre en oeuvre un plan pluriannuel d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur.

LA SITUATION DES FEMMES  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

## **Le rapport de Mme Colmou (Anne-Marie) sur l'encadrement supérieur de la fonction publique : « vers l'égalité entre les hommes et les femmes »**

Dans sa lettre de mission du 21 avril 1998 adressée à Mme Colmou, maître des requêtes au Conseil d'Etat, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat lui demandait de « décrire les divers obstacles et blocages qui s'opposent à un égal accès des femmes et des hommes à tous les corps et cadres d'emplois de toutes les administrations et à tous les niveaux hiérarchiques de la fonction publique ; de proposer des solutions afin de lever les obstacles et difficultés recensés ».

Remis au ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation en février 1999, le rapport dresse un état des lieux faisant apparaître les éléments suivants :

- le nombre des femmes parmi les agents de l'Etat s'accroît depuis le début des années 1980 pour atteindre un taux de féminisation de 56,9 % au début de l'année 1998. Majoritairement présentes dans le domaine social, les femmes sont relativement absentes dans les filières techniques. A mesure que l'on monte dans la hiérarchie leur présence diminue : les femmes occupent des postes d'encadrement évalués à 13,2 % en 1998 contre 12,5 % en 1997. Cette lente évolution se traduit également dans les emplois laissés à la décision du gouvernement : 6,3 % en 1997 et 8,1 % en 1998 ;
- pour ce qui concerne le recrutement, les travaux de Mme Colmou confirment le côté positif du principe du concours et relèvent que les résultats sont inférieurs à la moyenne pour les concours de recrutement aux grandes écoles comme l'ENA, l'École polytechnique, l'École normale supérieure, l'École des mines... ;
- plutôt que d'instaurer des quotas de recrutement qui méconnaîtraient le principe d'égalité d'accès aux emplois publics, le rapport fait état des propositions suivantes :
  - féminisation des jurys de concours et des organismes paritaires ;
  - constitution d'un plan ministériel d'objectifs pour promouvoir l'accès des femmes aux postes de responsabilité ;
  - mise en place d'un comité de pilotage sur les modalités de recrutement des hauts fonctionnaires. Ce comité est en cours de constitution sous l'égide du ministre chargé de la fonction publique. Il sera chargé de synthétiser et de formaliser les résultats des recherches menées sur les critères de sélection qui président au recrutement supérieur de la fonction publique.

### **La circulaire du 6 mars 2000 relative à la préparation des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat**

Constatant qu'elles n'occupent que 13 % des emplois de direction et d'inspection, le Premier ministre, dans le prolongement des travaux de Mme Colmou, a décidé d'engager une politique volontariste de promotion des femmes dans la fonction publique.

Pour mener à bien cette politique, chaque ministère doit déterminer ses orientations pour atteindre les objectifs d'amélioration de l'accès des femmes dans la fonction publique qu'il s'est fixés.

Le plan concerne :

- les emplois de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations centrales de l'Etat ;
- les emplois de directeur régional et de directeur départemental des services déconcentrés, qui sont, pour la plupart, régis par des statuts d'emplois ;
- les emplois de direction et d'encadrement des établissements publics sous tutelle, autres que ceux auxquels il est pourvu en Conseil des ministres ;
- les fonctions de chef de bureau.

En revanche, ne sont pas pris en compte dans le plan pluriannuel les emplois supérieurs pour lesquels les nominations sont laissées à la décision du gouvernement, sont faites en Conseil des ministres, et les emplois supérieurs auxquels il est pourvu par décret du Président de la République.

Le plan doit préciser, en termes d'objectifs, le taux de féminisation à atteindre pour chaque catégorie d'emplois et de fonction de direction et d'encadrement du ministère, qui est déterminé en tenant compte de la représentation des femmes dans les corps ou emplois qui en constituent le « vivier » respectif.

Pour les emplois ou les fonctions ne disposant pas de vivier spécifique, il appartient au ministère de déterminer un objectif (en valeur absolue ou en pourcentage des fonctions ou emplois offerts) qui permette d'améliorer progressivement la représentation des femmes dans ces emplois ou fonctions.

En application du décret n° 2000-201 du 6 mars 2000 modifiant le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires, le comité technique paritaire ministériel doit :

- être saisi pour avis, lors de l'élaboration du plan, à l'occasion de son renouvellement et lors de la révision de ses objectifs ;
- recevoir communication et débattre d'un bilan annuel portant sur les mesures prises pour l'application du plan pluriannuel.

Le plan est approuvé par arrêté ministériel.

L'avis rendu par le comité technique paritaire ministériel, l'arrêté et le plan doivent être communiqués pour information au ministre chargé de la fonction publique.

#### **LA MISE EN OEUVRE DE LA PARITÉ AU SEIN DU MINISTÈRE EN CHARGE DE L'ENVIRONNEMENT**

S'inscrivant dans le mouvement des préconisations gouvernementales, le ministère de l'aménagement du territoire et de l'environnement veut, sans précipitation, répondre d'une manière efficace, objective et progressive à l'engagement de voir

améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes en fonction au sein du ministère et de ses établissements publics.

Dans cette perspective, la nécessité de disposer d'un état des lieux de la situation s'est imposée comme un préalable à toute recherche d'amélioration. L'état des lieux est établi au 1<sup>er</sup> septembre 2000.

Le plan est construit sur 4 parties :

- analyse de la situation des cadres du MATE au regard de l'égalité des sexes ;
- identification des disparités ;
- propositions de renforcement chiffrées ;
- propositions des solutions ou piste d'amélioration pour accompagner les propositions chiffrées.

### **Analyse de la situation des cadres du MATE au regard de l'égalité des sexes**

Un premier bilan sur la répartition hommes-femmes sur les postes d'encadrement au MATE fait apparaître une situation en faveur des femmes nettement plus favorable (23 % environ tous postes d'encadrement confondus) que pour la moyenne générale de la fonction publique (le rapport Colmou fait état d'une moyenne de 13 %).

Cette situation s'explique certainement pour partie par la spécificité du MATE à ne pas posséder de corps de fonctionnaires propres au MATE et, par conséquent, à pouvoir bénéficier dans ses recrutements des possibilités en faveur des femmes émanant de l'ensemble des corps d'encadrement. A ce titre, les recrutements aux emplois d'encadrement se font principalement sur les corps du ministère de l'équipement, des transports et du logement, et du ministère de l'agriculture et de la pêche.

Dans le cadre des réflexions menées par le ministère de l'équipement, des transports et du logement sur le sujet, Mme Simon-Rovetto (M.-F.), missionnée par le directeur du personnel et des services, souligne qu'une des difficultés a été jusqu'en 1990 le faible pourcentage féminin d'entrée aux grandes écoles et, plus particulièrement, celles au contenu scientifique et technique : dix ans plus tard, le vivier 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> niveau, constitué de ces entrées souffre de la même faiblesse (8 à 15 % de femmes selon les corps).

#### **BILAN CHIFFRÉ AU 1<sup>er</sup> OCTOBRE 2000**

##### **Administration centrale**

##### *Répartition des emplois*

Directeurs adjoints d'administration centrale 0 femme 5 hommes soit 0 % Sous-directeurs et chefs de service 4 femmes 15 hommes soit 21 % Chefs de bureau 26 femmes 38 hommes soit 40 %

##### *taux de féminisation par direction*

##### **Sous-directeurs et chefs de service**

DGAFAI 1 femme 4 hommes soit 20 % DEEEE 1 femme 3 hommes soit 25 % DE 1 femme 3 hommes soit 25 %  
DPPR 1 femme 2 hommes soit 33 % DNP 0 femme 2 hommes soit 0 % (+ 1 vac.)

##### *Eventail des âges*

Moins ou égal à 35 ans 1 femme 1 homme soit 50 % Entre 35 et 45 ans 2 femmes 3 hommes soit 40 % Entre 45 et 55 ans 1 femme 9 hommes soit 11 % Plus de 55 ans 0 femme 1 homme soit 0 % (mobilité)

##### *Durée dans le poste*

Moins de 3 ans 3 femmes 6 hommes soit 43 % De 3 ans à 6 ans 0 femme 5 hommes soit 0 % De plus de 6 ans 0 femme 2 hommes soit 0 % (+ 1 mobil) De plus de 10 ans 0 femme 1 homme soit 0 %

##### **Chefs de bureau et de département**

DGAFAI 9 femmes 7 hommes soit 56 % DEEEE 5 femmes 5 hommes soit 50 % DE 4 femmes 8 hommes soit 33 %  
DPPR 6 femmes 10 hommes soit 31 % DNP 3 femmes 7 hommes soit 30 %

##### *Eventail des âges*

Moins ou égal à 35 ans 4 femmes 3 hommes soit 57 % Entre 35 et 45 ans 13 femmes 14 hommes soit 48 % Entre 45 et 55 ans 8 femmes 15 hommes soit 38 % Plus de 55 ans 1 femme 5 hommes soit 16 %

##### *Durée dans les postes*

Moins de 3 ans 17 femmes 23 hommes soit 43 % De 3 à 6 ans 4 femmes 7 hommes soit 40 % Plus de 6 ans 4 femmes 4 hommes soit 50 % Plus de 10 ans 0 femme 2 hommes soit 0 %

#### **CONCLUSION**

## En centrale : un rééquilibrage général et entre les directions

D'une manière générale, et le MATE ne déroge pas à cette constatation, le rééquilibrage en faveur des femmes dans les Services Centraux paraît d'une mise en oeuvre plus aisée qu'en services déconcentrés. La mobilité pour les cadres de centrale étant quasi exclusivement fonctionnelle ou interministérielle, elle n'engendre pas les mêmes désistements que la politique de mobilité pour les services extérieurs, où la mobilité géographique est une condition « sans appel »

Toutefois, la présence féminine aux postes d'encadrement se révèle fort inégale d'une direction à l'autre et le rééquilibrage devra se faire non seulement sur le plan global mais aussi entre les directions.

En particulier, sur les postes de directeur adjoint d'administration centrale, l'effort reste entier.

Sur les emplois de sous-directeur et de chefs de service le taux de 21 % rend nécessaire d'optimiser la situation dans les 5 années à venir.

La situation des emplois de chef de bureau est en revanche satisfaisante. La lecture de la grille des âges complétée par celle de la durée dans les postes fait espérer une parité dans les 3 années à venir.

Le MATE, pour ce qui concerne l'administration centrale « vit » depuis 3 ans sous le signe de la parité. Le plan d'action peut à ce titre se borner à encourager la continuité des recrutements sur cette lancée.

Propositions de renforcement chiffré (cf. note 1)

### **Directeurs adjoints d'administration centrale**

Renforcement  
en recrutements

féminins 2001-2002 : 1 femme 4 hommes + 1 2003-2004 : 2 femmes 3 hommes + 1

#### *Sous-directeurs et chefs de service*

2001-2002 : 6 femmes 13 hommes + 2 2003-2004 : 9 femmes 10 hommes + 3

#### *Chefs de bureau et de département*

2001-2002 : 29 femmes 35 hommes + 3 2003-2004 : 32 femmes 32 hommes + 3

## BILAN CHIFFRÉ À LA DATE du 1<sup>er</sup> OCTOBRE 2000

### **Services déconcentrés**

#### *Répartition des emplois*

Directeurs de DIREN 6 femmes 20 hommes soit 23 % Chefs de service des SD 18 femmes 79 hommes soit 18 %

#### *Eventail des âges*

Moins de, ou égal à 35 ans 2 femmes 7 hommes soit 22 % Entre 35 et 45 ans 5 femmes 21 hommes soit 19 % Entre 45 et 55 ans 5 femmes 39 hommes soit 11 % Plus de 55 ans 1 femme 16 hommes soit 5 %

#### *Durée dans le poste*

Moins de 3 ans 9 femmes 42 hommes soit 17 % De 3 à 6 ans 2 femmes 10 hommes soit 16 % Plus de 6 ans 2 femmes 18 hommes soit 10 % Plus de 10 ans 3 femmes 5 hommes soit 37 %

## CONCLUSIONS

En ce qui concerne les services déconcentrés, une stratégie plus lourde est nécessaire puisqu'il faut constituer entièrement un encadrement féminin aujourd'hui fort réduit.

Les pourcentages légèrement plus élevés que pour les ministères de l'équipement et de l'agriculture reflètent toutefois une situation identique.

Les intentions chiffrées ne suffiront pas à assurer une féminisation équilibrée aux postes d'encadrement et l'obligation imposée implique à la fois un effort de démarchage des cadres féminins couplé d'une application effective d'une gestion individualisée de ce personnel : l'obligation de mobilité à la fois fonctionnelle et géographique lors des promotions a un effet démobilisateur chez les femmes et se traduit le plus souvent par un abandon du bénéfice de promotions ou de concours.

Le plan de modernisation de la fonction publique, qui prévoit une interministérialité plus ouverte, répondra en partie à cette contrainte.

### Propositions de renforcement chiffré **Directeurs des services déconcentrés**

Renforcement  
en recrutements

féminins 2001-2002 : 7 femmes 19 hommes + 1 2003-2004 : 9 femmes 17 hommes + 2

### *Chefs de service*

2001-2002 : 24 femmes 73 hommes + 6 2003-2004 : 30 femmes 67 hommes + 6

### Propositions de mesures d'accompagnement

#### Principes clefs :

Les taux de féminisation qui sont proposés ci-dessus doivent être considérés comme « vecteurs d'une pratique de renforcement de l'égalité entre les sexes » et non comme une fin en soi.

Les évolutions tant culturelles que structurelles doivent se concevoir dans le temps. La précipitation serait dangereuse et pourrait être ressentie comme revancharde et discriminatoire.

Renforcement de l'égalité entre les sexes comme un élément de gestion intégrée : le plan pluriannuel de modernisation proposé par le ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat le prouvent par l'ensemble des dispositions qu'il envisage (vivier interministériel, aménagement du temps de travail, aménagement d'horaire des services publics...).

Le plan pluriannuel d'accès aux emplois d'encadrement doit exploiter toutes les pistes de modernisation proposées pour une mise en oeuvre de qualité de ses engagements.

Politique de recrutement et de gestion des compétences : par la mise en place d'un système de gestion prévisionnelle des personnels d'encadrement en relation avec les trois principaux ministères gestionnaires des personnels.

La création de ce vivier « unique » devra pour chaque agent donner cette information :

- corps, grade, âge et ancienneté ;
- cursus professionnel et universitaire et formation continue ;
- descriptif des fonctions exercées ;
- état de ses compétences ou d'expertise, ainsi qu'une information sur ses aspirations professionnelles. Cette dernière information pourrait être étudiée lors de l'entretien annuel.

Cette gestion personnalisée permettrait d'appréhender les critères de recrutement de manière un peu différente et le paramètre du « nombre de postes tenus ou d'une mobilité normalisée » aurait de ce fait un effet moins décisionnel dans le recrutement.

Comme il est souligné dans l'ensemble des rapports établis sur ce sujet, il est regrettable que l'inégalité des charges de familles au détriment des femmes ne soit pas reconnue pour ce qu'elle est : c'est-à-dire un handicap lourd pour les carrières féminines.

Une réflexion commune avec celles menée sur la réduction du temps de travail. L'aménagement et la réduction du temps de travail vont avoir sur la promotion des femmes dans les années à venir un effet très positif puisqu'ils permettront aux femmes de pouvoir plus facilement mener de front leur carrière et leur vie familiale.

Favoriser la mobilité fonctionnelle plutôt que la mobilité géographique. Cette démarche doit être favorisée par le MATE en faveur des personnels des ministères gestionnaires. L'ouverture par les ministères de leur fichier pour les personnels en recherche de poste après concours (corps administratifs) ou promotion (corps techniques en recherche de divisionnaires) permettrait d'accueillir une partie de cette population en DIREN.

Il faut enfin souligner que la fixation de ces objectifs n'a de sens que si, parallèlement, des évolutions « culturelles » se mettent en place réellement notamment sur le temps de travail respecté et compatible avec la vie privée (les pratiques professionnelles des pays membres pourraient servir d'exemple) ; la gestion du temps dans les temps légaux retenus comme un paramètre d'efficacité et non le contraire. Le débordement des horaires, véritable « sport national français », est un fléau absolument pernicieux pour les femmes (réunions après 17 heures, promotions couloir...)

#### *NOTE (S) :*

(1) Les chiffres ne tiennent pas compte des créations de poste pouvant modifier le nombre des emplois ci-dessus rééquilibré.