



Conseil constitutionnel
Algérie



DGFRA
Algérie



CDL-UD(2017)041
Or. fr

**COMMISSION EUROPEENNE POUR LA DEMOCRATIE PAR LE DROIT
(COMMISSION DE VENISE)**

en coopération avec

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL ALGERIEN

&

**LA DIRECTION GENERALE DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE LA REFORME ADMINISTRATIVE D'ALGERIE**

**Séminaire régional pour les hauts cadres de l'administration
UniDem**

“LA FEMME ET LE MARCHE DE L'EMPLOI”

Alger, Algérie

7 - 8 novembre 2017

**EVOLUTION DE LA SITUATION DE LA FEMME DANS LA FONCTION ET
L'ADMINISTRATION PUBLIQUES**

par

M. Abdelouahab LAOUICI

**(Directeur de la réglementation et des statuts des emplois publics, Direction Générale
de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative, Algérie)**



Introduction

Ma présente communication abordera tel qu'il ressort dans son intitulé, même de manière succincte la situation de la femme dans les institutions et administrations publiques depuis l'indépendance.

Elle constitue par ailleurs, une réelle opportunité pour aborder les quelques obstacles qui entravent la concrétisation d'une réelle parité entre femme et homme dans le domaine de l'emploi public.

Il s'agit dans cette communication de démontrer que le cadre réglementaire, combien même très favorable à la femme, ne peut à lui seul assurer une présence satisfaisante, encore moins une parité et ce pour des considérations socioculturelles qu'il conviendrait de déterminer pour améliorer cette présence en vue d'accélérer l'avènement d'une telle parité, il me paraît nécessaire de s'interroger sur la nature des instruments juridiques et autres mesures à prendre pour y arriver.

Enfin, elle comporte certaines propositions susceptibles de consolider d'avantage les progrès enregistrés dans le domaine de la fonction publique.

Aussi, notre communication s'articulera autour de trois axes :

- Le premier traitera du cadre juridique régissant l'emploi public et dans lequel il sera démontré l'égalité parfaite hommes -femmes et la nature avant-gardiste de ce dispositif qui existe depuis l'indépendance en matière de recrutement, de droits et obligations, de déroulement de carrière, de protection disciplinaire et de droits sociaux.
- Le deuxième axe présentera une situation statistique détaillée reflétant la position de la femme dans les institutions et administrations publiques (IAP), par corps et par secteur ainsi que la tendance sur plusieurs années en termes d'effectifs et d'occupation des postes de responsabilité. Il s'agira également, à travers quelques commentaires, d'une tentative d'explication des facteurs professionnels et socioculturels qui déterminent ces tendances.
- Le troisième axe sera consacré à la présentation de quelques propositions visant à améliorer la parité femmes-hommes dans les institutions et administrations publiques, à tous les niveaux hiérarchiques.

Chapitre 1^{er} : Cadre juridique favorable à l'emploi et l'émancipation professionnelle de la femme :

1- Egalité parfaite entre les deux sexes :

Depuis l'indépendance et la publication de l'ordonnance n°66-133 du 2 juin 1966 relative au statut général de la fonction publique, aucune discrimination de quelque nature que ce soit n'a été relevée ni dans ce statut ni dans les textes pris pour son application, que ce soit pour l'accès aux emplois publics ou en matière de rémunération, de protection disciplinaire ou de déroulement de carrière.

Cette égalité a été par la suite confirmée par les dispositifs législatifs et réglementaires qui se sont succédés, notamment la loi n°78-12 du 5 août 1978 portant Statut général du travailleur (SGT) et du décret n°85-59 du 23 mars 1985 portant statut type des travailleurs des institutions et administrations publiques, pris pour son application.

Cette égalité a été par ailleurs, récemment consacrée par l'ordonnance n°06-03 du 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique actuellement en vigueur, en matière :

- D'accès à l'emploi public,
- De rémunérations ;
- De déroulement de carrière ;
- De représentation dans les organes de participation (commission paritaires)

Il convient de rappeler, comme il a été mentionné dans la précédente communication que les différentes constitutions ont consacré les principes de l'égalité des citoyens et citoyennes pour l'accès à l'emploi public et la non discrimination entre eux en raison de leur sexe.

Cette situation a été confortée par la Constitution de 2016 qui, en plus de la confirmation des principes susmentionnés dans ses articles 32 et 34, a, dans ses articles 35 et 36, fait obligation à l'Etat d'œuvrer à la promotion des droits politiques de la femmes en augmentant ses chances d'accès à la représentation dans les assemblées élues et de promouvoir la parité entre les hommes et les femme sur le marché de l'emploi, et d'encourager la promotion de la femme aux responsabilités dans les institutions et administrations publiques ainsi qu'au niveau des entreprises.

Il va sans dire que l'Etat, de surcroit le plus grand employeur est tenu en premier lieu, de mettre en œuvre ces dispositions constitutionnelles au sein des ses propres structures et services.

2- Droits et avantages sociaux :

A cet égard il est nécessaire de signaler qu'en plus de l'égalité complète entre les hommes et les femmes, les textes législatifs et réglementaires régissant le secteur de la fonction publique et le monde du travail en général ont consacré un ensemble de droits et avantages de nature à conforter la femme dans l'exercice de son activité professionnelle et lui permettre de concilier entre le maintien de son emploi et ses obligations conjugales et familiales. Nous citerons les plus importants :

2.1- Age de départ à la retraite :

La loi n° 83-12 du 12 juillet 1983 relative à la retraite, modifiée et complétée (ordonnance 96-18) a fixé l'âge de la retraite à 60 ans. Toutefois la femme travailleuse peut être admise à la retraite à partir de l'âge de 55 ans révolus.

Il convient de préciser que la législation et la réglementation en matière de retraite appliquées au secteur des IAP est la même appliquée à l'ensemble des secteurs d'activités.

2.2- Les droits liés à la maternité :

La loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales et les textes pris pour son application ont consacré :

- a)** – Le droit au **congé de maternité** de 98 jours (14 semaines consécutives).

Durant toute la durée du congé de maternité la femme bénéficie des indemnités journalières calculées sur la base de 100 % du salaire.

b) – Les heures d’allaitement :

Pendant une année à compter de l’expiration du congé de maternité, la mère allaitant son enfant dispose de deux (2) heures d’absence payée pendant les six premiers mois et d’une (1) heure pendant les six derniers mois (art 214 du statut général de la fonction publique).

3- La mise en disponibilité de droit :

La femme bénéficie de la disponibilité de droit dans les deux cas suivant : (articles 146 et 149 du statut général de la fonction publique):

- pour permettre à la femme fonctionnaire d’élever un enfant de moins de cinq ans pour une durée maximale de cinq (5) ans dans sa carrière.
- Pour lui permettre de suivre son conjoint astreint à changer de résidence pour raison professionnelle. Ce droit concerne aussi bien l’homme que la femme, mais dans la quasi-totalité des cas qui nous sont présentés c’est la femme qui en demande le bénéfice.

Les droits consacrés au profit de la femme cités ci-dessus, pour l’aider à concilier entre sa vie professionnelle et sa vie privée ou plus précisément sa vie familiale ou conjugale, sont de nature à lui permettre de préserver son emploi et de bénéficier de sa retraite. Ils constituent donc des outils fondamentaux pour une meilleure insertion de la femme dans le monde de travail.

Cependant, ces mêmes droits étant des autorisations légales pour des absences répétitives entraînent des coupures dans sa carrière professionnelle ce qui ne manquent pas d’avoir des effets négatifs qui ralentissent son déroulement de carrière et sa promotion professionnelle, notamment dans une fonction publique de carrière comme la nôtre où le plan de carrière est réglementé de bout en bout et la promotion et l’avancement professionnels sont basés sur la progression graduelle et sur l’ancienneté.

Il convient de rappeler que la mise en disponibilité est définie comme une cessation temporaire de la relation de travail qui entraîne la suspension de la rémunération ainsi que les droits à l’ancienneté, à l’avancement et à la retraite.

Ceci dit, il n’en demeure pas moins que ces droits universels ont tout de même permis à la femme de prendre une place de plus en plus importante dans le secteur d’activité qu’est la fonction publique, comme on le verra dans le chapitre suivant.

Chapitre II : Place de la femme dans la fonction publique : effectifs et position en amélioration constante :

Le présent chapitre s’essaie de fournir une image précise de la place de la femme dans les institutions et administrations publiques, en termes d’effectifs par secteur d’activité et par catégorie d’emplois.

Il convient de préciser que les statistiques qui seront présentées excluent les personnels civils et militaires de la défense nationale ainsi que les personnels du parlement qui ne sont pas régis par le statut général de la fonction publique.

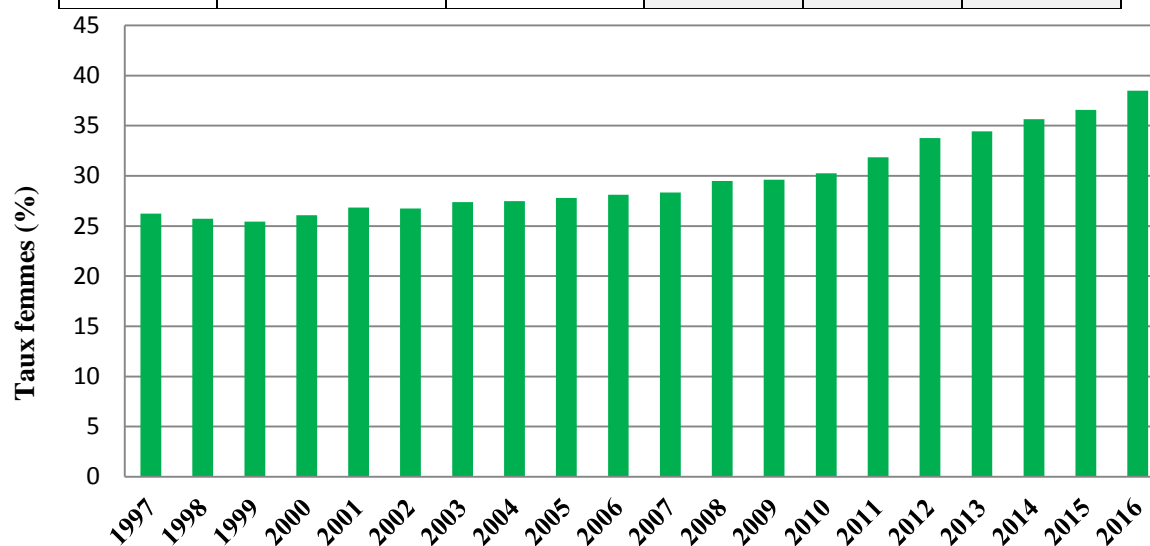
Pour ce qui est du corps des magistrats, quand bien même qu’il ne relève pas également du statut général de la fonction publique, nous donnerons à titre indicatif un chiffre sur l’effectif global.

1. Effectifs globaux : progression lente, mais continue:

A ce sujet, présentons les chiffres sur une période de vingt années allant de 1997 à 2016 qui nous semble largement suffisante pour nous renseigner sur l'évolution de la présence de la femme dans la fonction publique.

Tableau 1 : Effectifs féminins globaux de 1997 à 2016

Année	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Dont femmes	Taux femmes %
1997	1 181 429	217 092	1 398 521	366 764	26,23
1998	1 199 308	233 962	1 433 270	368 408	25,70
1999	1 204 825	229 881	1 434 706	364 825	25,43
2000	1 217 981	222 354	1 440 335	375 658	26,08
2001	1 231 387	224 418	1 455 805	390 689	26,84
2002	1 279 138	226 709	1 505 847	402 515	26,73
2003	1 260 421	229 622	1 490 043	408 179	27,39
2004	1 277 975	233 684	1 511 659	415 348	27,48
2005	1 289 460	237 250	1 526 710	424 402	27,80
2006	1 298 215	255 431	1 553 646	436 543	28,10
2007	1 336 736	267 258	1 603 994	454 293	28,32
2008	1 376 553	283 563	1 660 116	489 285	29,47
2009	1 417 564	301 687	1 719 251	508 898	29,60
2010	1 468 291	341 798	1 810 089	547 764	30,26
2011	1 511 952	394 923	1 906 875	607 160	31,84
2012	1 533 106	380 852	1 913 958	646 428	33,77
2013	1 552 097	398 981	1 951 078	671 789	34,43
2014	1 608 964	411 208	2 020 172	720 330	35,66
2015	1 639 958	436 616	2 076 574	759 115	36,56
2016	1 655 033	445 678	2 100 711	808 159	38,47



Répartition de l'effectif féminin par année

Il ressort du tableau 1 ci-dessus que le taux global de femmes dans la fonction publique est passé de 26,23% en 1997 à 38,47 en 2016 soit une évolution moyenne positive de 0,61 point par année.

Cette évolution et certainement lente mais continue et progressive, particulièrement à partir de 2007.

En effet de 1997 à 2006 le taux a progressé de 1,87 point alors qu'à partir de 2007 à 2016 le taux a progressé de 10,15 points.

Il y a fort à penser que la période de stabilité sécuritaire de la deuxième décennie (2007 - 2016) par rapport à la décennie (1997-2006), le taux de réussite au baccalauréat depuis plusieurs années ainsi que le nombre de plus en plus élevé des étudiants de sexe féminin ont joué un rôle important dans ce saut qualitatif considérable.

Cette tendance est appelée à se maintenir voire à se renforcer dans un avenir à court et moyen terme pour les mêmes motifs.

2. Présence importante de la femme dans la catégorie « A » dite de conception et d'encadrement.

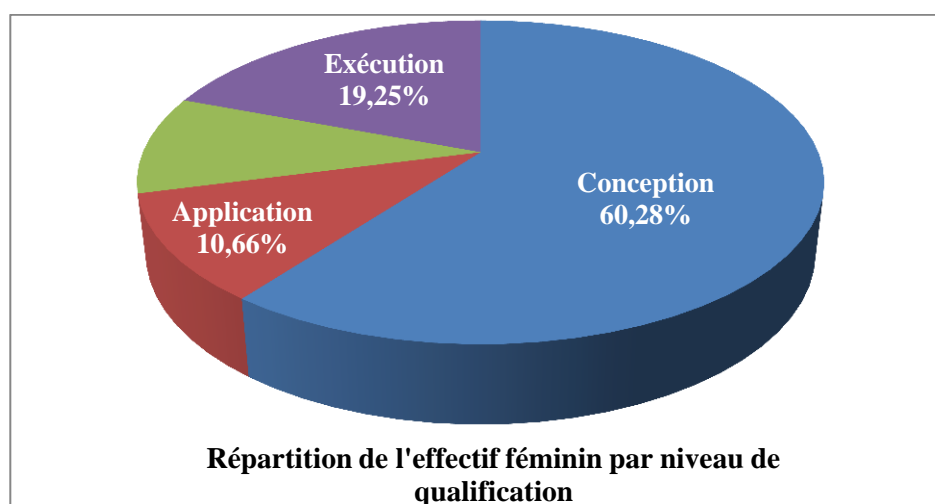
Le tableau 2 ci-dessous nous montre clairement que pour l'année 2016 le taux des femmes est supérieur à celui des hommes dans la catégorie A, des emplois pour l'accès desquels est exigée un diplôme de licence d'enseignement supérieur et plus, il est de **60,28 %**, soit nettement supérieur à la moyenne nationale de la même année (38,47 %).

Les catégories d'application et de maîtrise pour lesquels est exigé des niveaux de qualification allant de 3^{ème} année secondaire à Bac +36 mois de formation le taux est d'environ 10%. Il est de presque 20% pour la catégorie exécution pour lesquels est exigé des niveaux de 2 AS ou CPM et moins.

Il est évident que la forte présence de la femme dans la catégorie A constitue un facteur déterminant dans la configuration future de la structure des effectifs occupant les postes et fonctions supérieurs sachant que la quasi-totalité de ces emplois d'encadrement sont réservés aux fonctionnaires appartenant à cette catégorie.

Tableau 2 : Les effectifs féminins par catégorie d'emplois

Niveau de qualification	Fonctionnaires		Contractuels		Total femmes	Taux femmes (%)
	Effectifs	Dont femmes	Effectif	Dont femmes		
Conception (catégorie 11 et plus)	867 280	485 426	3 136	1 771	487 197	60.28
Application (catégories 9 et 10)	246 262	85 923	663	245	86 168	10.66
Maîtrise (catégories 7 et 8)	273 433	78 824	3 564	417	79 241	9.81
Exécution (catégorie 1 à 6)	268 058	65 735	438 315	89 818	155 553	19.25
Total	1 655 033	715 908	445 678	92 251	808 159	100.00



3. L'enseignement, la santé et la magistrature, secteurs préférés des femmes :

Le tableau n°3 ci-dessous nous montre clairement que les femmes ont des préférences pour les secteurs de :

- L'éducation nationale :55,6 % des effectifs ;
- La santé publique :..... 54,52% ; //
- Corps enseignants du supérieur : 46 % ; //
- Corps magistrature :.....44,68%. //

Ce qui est remarquable, par ailleurs, c'est le rythme de progression de ces taux depuis 2000, qui ont gagné 16,18 points dans l'éducation et 13,29 dans la santé, soit des rythmes de progression nettement supérieur au rythme moyen de progression de l'ensemble des fonctionnaires pour la décennie 2007-2016, mentionné ci-dessus qui est de 10,15 points.

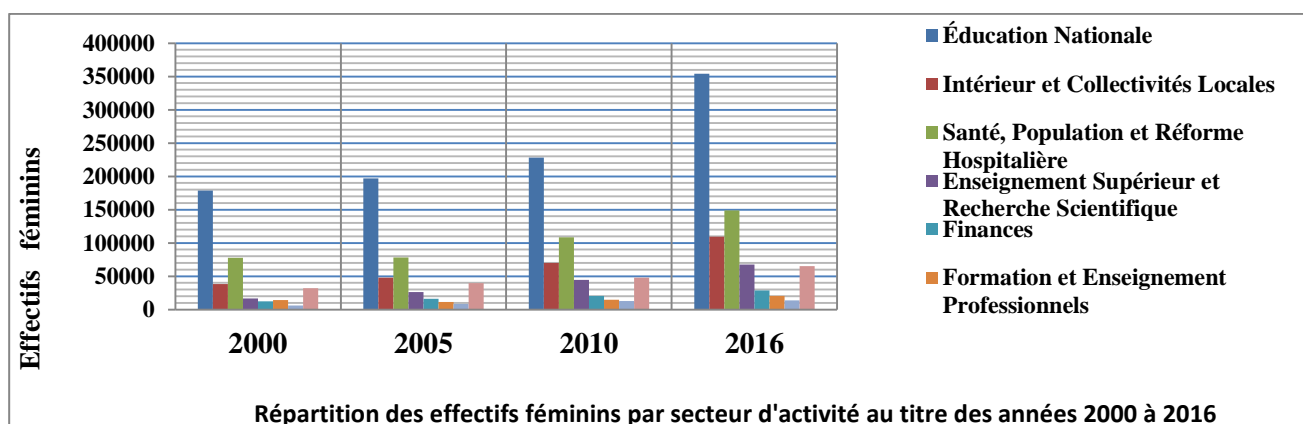
Pour le corps des enseignants du supérieur, le nombre de femme dépasse à celui des hommes, dans les domaines des lettres et langues étrangères (57%) des mathématiques et informatique (56%) des sciences de la nature et la vie (53%) et des sciences médicales (52%).

Cette préférence s'explique pour l'enseignement par l'emploi du temps et les horaires de travail des enseignants qui sont très favorables aux femmes, qui continuent dans notre société à assurer la grande partie des tâches ménagères.

Elle pourrait s'expliquer pour les deux autres catégories d'emploi (santé et magistrature) connues pour leurs contraintes et exigences en terme de pénibilité et d'horaires de travail, en plus des longs cursus nécessaires pour l'accès aux emplois de médecin (bac +6 pour le généraliste et bac+11 et 12 pour le spécialiste) ainsi que pour le magistrat (licence +3ans), par la nature des missions inhérente à ces emplois compatible avec de la sensibilité, la délicatesse et l'esprit d'équité et de justice des femmes.

Tableau 3 : Répartition des femmes par secteur d'activité

Secteur d'activité	2000			2005			2010			2016		
	Effectif global	Effectif féminin	Taux féminin (en %)	Effectif global	Effectif féminin	Taux féminin (en %)	Effectif global	Effectif féminin	Taux féminin (en %)	Effectif global	Effectif féminin	Taux féminin (en %)
Éducation Nationale	456 546	178 877	39.18	485 418	197 039	40.59	545 245	228 422	41.89	639 563	354 047	55.36
Intérieur et Collectivités Locales	432 094	38 055	8.81	469 671	48 035	10.23	576 207	70 149	12.17	613 844	109 230	17.79
Santé, Population et Réforme Hospitalière	187 979	77 495	41.23	188 559	78 006	41.37	220 554	108 545	49.21	272 940	148 808	54.52
Enseignement Supérieur et Recherche Scientifique	63 987	16 725	26.14	90 278	26 038	28.84	133 850	44,581	33.31	182 608	67 698	37.07
Finances	55 930	12 238	21.88	63 545	15 982	25.15	70 058	20,649	29.47	81 445	28 738	35.29
Formation et Enseignement Professionnels	44 725	14 296	31.96	36 043	11 434	31.72	45 895	14 650	31.92	56 926	20 685	36.34
Justice, garde des sceaux	24 649	6 005	24.36	32 693	8 296	25.38	38 782	12 746	32.87	44 379	13 916	31.36
Autres secteurs	174 425	31 967	18.33	160 503	39 572	24.65	179 498	48 022	26.75	209 006	65 037	31.12
Total	1 440 335	375 658	26.08	1 526 710	424 402	27.80	1 810 089	547 764	30.26	2 100 711	808 159	38.47



4. Les corps de sécurité : Une présence faible.

Tableau 4 : Effectifs féminins dans les corps de sécurité en 2016

Corps	Effectif global	Effectif féminin	Taux (%)
DGSN (police)	173 795	11 305	6,5%
Protection Civile	47 912	1472	3%
DGD (Douanes)	16 773	3818	22,7%
Administration Pénitentiaire	25 348	2716	10,7%

Il ressort de ce tableau que le taux de présence des femmes dans les corps de sécurité est nettement inférieur à la moyenne nationale (38,47%).

Ceci pourrait s'expliquer par la nature de ces métiers dont la spécificité impose beaucoup de déplacements (longue absence du domicile), de mouvements et de contraintes liées aux horaires de travail incompatibles avec les responsabilités ménagères, notamment le travail de nuit et le travail continu par équipe.

5. L'occupation des emplois d'encadrement, postes supérieurs et fonctions supérieures de l'Etat :

Tableau 5 : Effectifs féminins occupant des emplois d'encadrement (postes et fonctions supérieurs de l'Etat) au titre de l'année 2016

Emploi	Effectifs global	Effectif féminin	Taux effectif féminin / effectif global
Postes supérieurs	72 877	16 207	22,24 %
Fonctions supérieures de l'Etat et fonctions assimilées	7 956	1 672	21 %
Total	80 833	17 879	22,1 %

Il ressort que le taux d'occupation des emplois d'encadrement à savoir les postes supérieurs, toutes catégories confondues et les fonctions supérieures de l'Etat n'est pas en corrélation avec le taux de présence dans la Fonction Publique (**38,47%**).

Même si l'occupation des fonctions supérieures (Ministre, Wali, Ambassadeur) a une valeur symbolique certaine, l'indicateur des postes supérieurs est, de notre point de vue, plus significatif au regard de leur nombre d'une part et du fait que de ces postes constituent la phase intermédiaire ou préparatoire à l'occupation des fonctions supérieures de l'Etat, d'autre part.

Il y a lieu de signaler, à ce sujet, que les postes supérieurs (chef de bureau, chef de service...etc.) qui se trouvent à un palier intermédiaire entre les grades et les fonctions supérieures de l'Etat comptent plus de 72.877 emplois, alors que les fonctions supérieures de l'Etat et fonction assimilées sont au nombre de **7 956**.

Cet écart, ou absence de corrélation entre le taux global des effectifs féminin (38,45%) et celui de l'occupation des emplois d'encadrement (22,1%) pourrait s'expliquer essentiellement par les interruptions de services des femmes fonctionnaires, notamment les mères de familles en raison des absences légales répétitives (maternités, suivre le conjoint, élever un enfant, départ prématuré à la retraite) qui sont des facteurs qui compliquent son accès aux postes et fonctions supérieures.

Ces obstacles sont soit du fait du propre gré de la femme dans sa lutte quotidienne de conciliation entre sa vie privée et sa vie professionnelle ou du fait de l'autorité hiérarchique ayant pouvoir de nomination qui dans la recherche du bon fonctionnement du service et de sa continuité peuvent avoir tendance à favoriser les personnes disponibles .

Il est utile de souligner que la nomination dans les postes et fonctions supérieurs relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité habilitée et ne sont pas soumise à concours ni à un appel public à candidature.

5- La fonction publique le plus grand recruteur de femmes :

Le tableau comparatif ci-après établi à partir des statistiques de l'Office National des statistiques (ONS), fait ressortir que, comparé à la population occupée dans l'ensemble des secteurs d'activité, le secteur des IAP s'avère le plus grand recruteur de femmes, en termes d'effectifs et de taux de présence.

Le taux de présence des femmes dans la fonction publique est nettement supérieur à celui de l'ensemble des secteurs d'activité, il va du simple au double.

Tableau 6 : la part des femmes fonctionnaires dans la population active féminine

Année	Population active globale (1)	Population féminine (2)	% 3= (2) / (1)	Effectifs globaux IAP (4)	Effectif féminin IAP (5)	% (6)= ((5)/ (4)	% 7= (5) / (2)
2013	11 964 000	2 275 000	19%	1 951 076	671 789	34,43%	29,53%
2015	10 594 000	1 938 702	18,3%	2 076 574	759 115	36,56%	39,15%
2016	10 845 000	1 908 720	17,6%	2 100 711	808 159	38,47%	42,34%

Il ressort également que la part des femmes activant dans les IAP par rapport aux effectifs globaux féminins de l'ensemble des secteurs d'activité est de : - 29,53 % en 2013 ;
- 39,15 % en 2015 ;
- 42,34 % en 2016.

Cette évolution, pourrait s'expliquer par l'importance des programmes de développement de certains secteurs de la fonction publique, en l'occurrence ; l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et la santé.

Chapitre III : Propositions pour le renforcement de la parité des femmes dans la fonction publique :

Des éléments statistiques présentés au chapitre précédent, il ressort que le dispositif juridique égalitaire, en matière d'emploi et de statut de la femme dans la fonction publique, en place depuis l'indépendance et malgré les progrès enregistrés n'a pas abouti à une parité totale femme/homme.

Cette situation pourrait aisément s'expliquer par des considérations socioculturelles liées au statut de la femme dans la société au lendemain de l'indépendance caractérisée par le phénomène d'analphabétisation de la population notamment féminine et par l'absence de toute mesure de discrimination positive en sa faveur, sachant que tout recrutement dans la fonction publique est subordonné à la justification du diplôme ou de la formation requise et obéit au principe constitutionnel de l'égal accès aux emplois publics .

Néanmoins, l'enseignement obligatoire et la démocratisation de l'éducation, notamment par sa généralisation et sa gratuité ont permis à la femme de progresser lentement mais sûrement pour arriver en 2016 au taux de 38,47 %, tel que mentionné ci-dessus.

Au regard du taux de réussite aux concours d'accès à la fonction publique (58%) et avant cela au taux de réussite au baccalauréat (61% en 2017) seule porte d'accès aux études supérieures, cette tendance ascendante des recrutements des femmes et par conséquent l'accès aux postes de responsabilités est appelée à se maintenir voire à s'accroître.

Ceci n'empêche pas d'envisager, conformément aux dispositions de l'article 36 de la constitution, des mesures de nature à renforcer la parité des femmes dans la fonction publique.

1 - Au niveau du recrutement :

Il y a lieu de souligner que le recrutement en termes de nombre est actuellement à la faveur des femmes. Pour l'année 2016 les statistiques collectées auprès des inspections de la fonction publique au niveau local font ressortir que le taux des femmes recrutées est de **(58,02%)** de l'ensemble des recrutements effectués dans la fonction publique.

Ce taux se répartit en fonction des régions comme suit :

- (67%) au nord ;
- (53,9%) dans les hauts plateaux ;
- (51,36%) dans le sud.

Il n'y aurait, donc, pas nécessité de prendre des mesures de nature à favoriser l'accès des femmes à la fonction publique, d'autant plus qu'il s'agit de déroger au principe constitutionnel de l'égal accès aux emplois publics qui constitue l'un des fondements de notre fonction publique.

Aussi, toute discrimination positive en faveur des femmes en matière de recrutement ne semble pas se justifier, et pourrait s'avérer contre-productive, sachant que dans l'état actuel de la réglementation, ce sont les jeunes diplômés de sexe masculin qui sont défavorisés puisqu'il leur est exigé, outre les conditions légales de diplômes et autres, de satisfaire à l'obligation du service national, condition qui ne concerne pas les candidates de sexe féminin.

2 - Concernant l'accès aux postes de responsabilité :

S'agissant d'un mode d'accès à ces emplois obéissant essentiellement au pouvoir discrétionnaire de l'autorité ayant pouvoir de nomination, dans le cadre des conditions réglementaires d'accès à ces emplois, des mesures d'ordre réglementaire peuvent être envisagées afin d'améliorer la parité entre femmes et hommes dans l'occupation de ces emplois, telles que :

- la parité des listes de candidatures pour l'accès aux postes et fonctions supérieurs ;
- la fixation d'un taux minimal aux femmes pour chaque catégorie d'emplois de responsabilité (postes supérieurs et fonctions supérieures de l'Etat) ;
- l'allégement des conditions d'accès en faveur des femmes, notamment en matière d'ancienneté générale ou de l'ancienneté dans le grade en considérant les période de mise en disponibilités ou en tenant compte du nombre d'enfants élevés.

3 - Au plan des organes de participation et de jury d'examen et de sélection :

Il y a lieu de renforcer la parité Homme/Femme dans les organes de participation, tels que le conseil supérieur de la fonction publique, les commissions administratives paritaires, commissions de recours et comités techniques.

Il en serait de même pour les jurys de sélection ou d'examen pour le recrutement ou la promotion.

4 - L'aménagement des horaires de travail et l'introduction du télétravail:

La répartition des heures de travail pourrait être aménagée pour les femmes élevant des enfants de bas âge, si l'intérêt du service le permet.

L'introduction du télétravail, une nouveauté qui nécessite des aménagements législatifs et réglementaires importants pourrait également faciliter le travail des femmes.

5- Au plan de l'environnement socioprofessionnel :

C'est dans l'environnement social que des mesures pourraient améliorer au mieux les conditions de travail de la femme et lui permettre de mener convenablement sa vie professionnelle et de là améliorer la parité.

Il s'agit notamment pour les administrations d'encourager la création, dans le cadre des œuvres sociales, des crèches et des centres médicosociaux à proximité du lieu de travail dans la mesure où la quasi-totalité des demandes d'absences des femmes ont pour motif leurs propres soins médicaux et ceux de leurs enfants, notamment en période de maternité ainsi que l'accompagnement des enfants dans les crèches et les écoles.

6- Lutter contre les violences faites aux femmes:

Concernant les discriminations et les violences faites aux femmes sur le lieu de travail, notamment le harcèlement sexuel et le harcèlement moral, il y a lieu de relever qu'en ce qui concerne l'administration publique, bien que le constat établi, au regard des contentieux qui parviennent à nos services, en termes de violences faites aux femmes en milieu professionnel et notamment le harcèlement sexuel, ce phénomène n'est pas alarmant.

Cependant, et en l'absence de rapports, de statistiques ou d'études spécialisées sur ce sujet dans l'administration publique, d'une part, et la difficulté d'apporter des preuves tangibles contre les

auteurs de ces formes de violence d'autre part, il n'en demeure pas moins que ce phénomène, qui, pour des raisons sociales et culturelles reste un tabou, , existe et doit être combattu.

A ce sujet, l'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique ne fait pas mention de manière expresse à au harcèlement moral ou sexuel, mais évoque dans son article 37 le droit du fonctionnaire « de bénéficier de conditions de travail de nature à préserver sa dignité, sa santé et son intégrité physique et morale ».

Par ailleurs, la même ordonnance qualifie dans son article 181-2° de faute professionnelle de quatrième degré (niveau le plus grave pouvant entraîner le licenciement), le fait de « commettre des actes de violence sur toute personne à l'intérieur du lieu de travail ». Il va sans dire que les violences morales ou psychologiques, y compris le harcèlement sexuel, en font partie.

Il s'agira donc d'œuvrer pour le renforcement de la protection de la femme dans ce domaine et ce, en intégrant dans le dispositif réglementaire régissant la fonction publique ces formes de violence, comme faute professionnelle grave qui exposerait son auteur a des lourdes sanctions disciplinaires qui aurait un effet dissuasif.

Merci pour votre attention !