

Dans le cadre de la LOLF (loi organique relative aux lois de finances) du 1^{er} août 2009 puis de la RBPP de 2007 (Revision générale des politiques publiques), une loi du 3 août 2008 a été adoptée relative à la mobilité dans la fonction publique.

II) L'encouragement à la mobilité par la modernisation de l'Action publique

Les enjeux de la mobilité sont clairs : elle encourage l'ouverture, donc l'acquisition de compétences et l'adaptabilité des agents. Dans le cadre de la loi du 3 août 2008 plusieurs innovations ont vu le jour permettant d'adapter la question de la position, des corps et des objectifs prévisionnels d'emploi.

A été d'abord créé la PNA ou position normale d'activité dans laquelle l'agent peut tout à fait exercer ses fonctions dans une autre administration que celle de rattachement sans passer par les trois positions traditionnelles moins souples.

A ensuite été créé le CIBM ou corps interministériel à gestion ministériel. Ce corps permet de faire travailler des agents en dehors de leur corps d'origine en le faisant dépendre de différents ministères avec une évolution au sein de ces ministères.

Enfin, depuis un décret de 2011 a été mise en place la GPEC ou gestion des emplois et des compétences avec un ensemble de répertoire de métiers (RIME) et des chartes de mobilité.

En effet si dans des Administrations ou Etablissements comme l'ENA la mobilité est inscrite de fait et statutairement ailleurs il s'agit de l'encourager par la prévision et la contractualisation.

La GPEC permet de savoir à l'avance où seront les besoins et donc d'encourager la mobilité vers ces besoins.

La fonction publique tend à devenir une fonction publique non plus seulement d'emploi, mais de métiers pour trouver un juste équilibre entre le grade et l'emploi, sans faire primer l'un sur l'autre.

II) Question : La mobilité dans la fonction publique

La gestion des ressources humaines correspond à l'ensemble des activités destinées à mobiliser les ressources d'une organisation pour répondre à ses besoins tant quantitatifs que qualitatifs.

C'est donc une fonction transversale qui vient en support des autres services d'un triple point de vue stratégique, financière et juridique.

La mobilité est l'un des outils sur lequel la gestion des ressources humaines peut s'appuyer pour répondre à ses objectifs.

Elle consiste à encourager les salariés ou agents à changer d'emploi et même de corps ou de cadre d'emploi (pour la fonction publique) en fonction des choix de carrière de l'agent mais aussi des besoins des services. La mobilité peut ainsi être professionnelle mais aussi géographique.

Dans la fonction publique, différents aspects ne contribuent pas traditionnellement à la mobilité I). Depuis quelques années la volonté politique de moderniser l'action publique a fait cependant évoluer le cadre juridique de la mobilité pour l'encourager II).

I) La faible mobilité dans la fonction publique

Les éléments qui ne favorisent pas la mobilité dans la fonction publique sont liés à sa structure même.

Le cadre juridique qui est une protection pour les agents est aussi un élément difficile à faire évoluer.

La fonction publique bénéficie notamment depuis une loi du 13/07/83 d'un statut qui protège l'agent mais qui freine sa mobilité.

Les seules positions connues jusqu'à très récemment étaient le détachement, la mise à disposition et la disponibilité.

L'organisation en corps au sein des trois fonctions publiques et la multiplicité de ces corps ne permettaient pas un encouragement à la mobilité.

L'exception réside tout de même dans la fonction publique territoriale qui par son mode de recrutement favorise la mobilité. Face aux besoins de modernisation de la fonction publique et aux contraintes budgétaires le cadre juridique de la mobilité a changé récemment.

Déjà en 2003 le comité de pilotage pour l'égalité des femmes et des hommes aux emplois supérieurs dans la fonction publique, avait insisté sur la nécessité d'un suivi des mesures décidées. Il prévoyait à la fois une analyse des inégalités mais en outre une évaluation et un suivi de la stratégie mise en place.

Dans le même sens deux circulaires en date du 23 août 2012 (pour la prise en compte de l'égalité dans le travail législatif et pour la mise en œuvre de la politique en faveur de l'égalité) ^{prévoient} ~~prévoient~~ des mesures de suivis dans la perspective d'une application volontariste de la loi du 12 mars 2012.

Ainsi, la ministre des droits des femmes doit coordonner la préparation d'un plan d'action interministériel pour 2013-2017 qui devra constituer une "feuille de route" pour le gouvernement dans cette politique.

Un haut fonctionnaire doit ensuite être désigné dans chacune des hautes administrations, qui sera chargé de l'égalité des droits. Il définira une politique en faveur de l'égalité homme-femme dans chaque ministère, avec un état des lieux et une coordination au sein du ministère du plan d'action interministériel (nomination du haut fonctionnaire qui était prévue à la fin du mois d'août 2012).

Enfin pour les textes concus par le travail législatif et réglementaire, les hauts fonctionnaires cités devront être mobilisés pour que soient pris en compte systématiquement les enjeux d'égalité homme-femme au stade d'une évaluation préalable des projets de textes (lois et règlements). Ces dispositions sont valables à la date du texte (23/08/12) pour les projets de loi dont le travail d'évaluation n'a pas encore été engagé sauf pour les lois de finances, en 2014.

de la parité.

2) avance même l'idée que ces administrations (au sens large) pourraient être tentées de récupérer les sommes versées au titre de sanction sous forme de lois de finances rectificatives dans la partie recettes.

Cette politique volontariste nécessite des actions pour être mise en oeuvre.

II) Les actions à mettre en place pour réaliser la politique d'égal accès des femmes aux postes de direction dans la fonction publique.

Ces actions prennent deux formes : des actions de contraintes légales concernant la nomination des postes de direction A), des actions de suivi de la bonne application de ces contraintes B).

A) des contraintes légales à respecter pour favoriser l'égal accès des femmes aux postes de direction

La loi du 12/03/12 impose pour la première fois des quotas concernant la nomination aux fonctions de direction et d'encadrement dans la fonction publique. Cette loi a été assorti d'un décret d'application en date du 30 avril 2012 applicable à partir du 1^{er} janvier 2013. Ces textes prévoient des contraintes progressives dans le temps. Ainsi, les proportions la proportion de nomination pour chaque sexe doit atteindre : 20% en 2013-2014, 30% en 2015-2017 enfin 40% à partir de 2018. Ces dispositions sont assorties de sanction financières : il est en effet prévu une amende de 90000 euros à partir de 2018 pour toute nomination qui empêcherait de respecter l'équilibre visé.

B) des actions de suivi de la bonne application des objectifs visés

En outre, il apparaît que la proportion de femmes occupant un poste à temps partiel est très importante (18% des femmes contre seulement 6% des hommes dans la Fonction publique d'Etat).

Pour améliorer cette situation une charte pour la promotion de l'Égalité dans la Fonction publique a été adoptée ainsi qu'un nombre important de textes législatifs et réglementaires. La charte qui date de 2008 (2 février) a donné l'occasion d'effectuer un premier bilan après trois ans de recul. Des progrès ont été réalisés dans différents domaines :

- le recrutement est plus ouvert et diversifié;
- une formation destinée aux jurys de recrutement a été effectuée;
- des formations de tous les agents contre les discriminations.

Par ailleurs, une loi a été votée le 12 mars 2012 qui est relative à l'accès à l'emploi et à la lutte contre les discriminations.

Cette loi présente des objectifs sous forme de quotas de recrutements avec un ensemble de mesures contraignantes pour les Administrations.

Cependant un certain nombre d'obstacles sont apparus.

B) Les obstacles à la politique d'égal accès aux femmes dans les emplois de direction.

Les obstacles traditionnels sont l'inertie des mentalités et le manque d'indicateurs statistiques ou d'instruments d'évaluation.

Face aux contraintes en termes de sanctions que la loi du 12/03/2012 a prévu de mettre en place (que nous verrons en seconde partie), un parlementaire, Alain Tourret, estime que les Administrations préféreraient payer une amende plutôt que de se soumettre à la règle



N° d'anonymat

EPREUVE DE Note de synthèse sur dossier portant sur un sujet d'ordre général

Dans la fonction publique, les emplois de direction peuvent être définis comme étant les emplois correspondant aux plus hautes responsabilités dans les administrations et les juridictions. La place des femmes dans l'encadrement supérieur de la Fonction publique est faible proportionnellement à celle des hommes (36% de cadres A+ seulement par exemple en 2012).

Face à l'évolution trop lente de la place de la femme dans les emplois de direction, une politique en faveur de l'égal accès à ces postes a été mise en place depuis quelques années. Après avoir dressé le bilan de cette politique tant du point de vue de ses obstacles que de ses étapes (I) il conviendra d'exposer les incidences et actions à mettre en place pour la réaliser (II).

I) Bilan de la politique favorisant l'égal accès des femmes à l'encadrement supérieur de la Fonction publique d'Etat

Malgré des obstacles toujours présents (B) un ensemble d'actions ont été menées comme autant d'étapes en faveur de l'accès des femmes aux postes de directions (A)

A) des étapes de la politique favorisant l'égal accès des femmes à l'encadrement supérieur

Dans une perspective analytique de la situation, un ensemble de rapports ont été rendus par la Direction générale des Fonction et Administrations publiques :

- Ainsi en 2006/2007 le rapport indique qu'en 2003, 40% des agents promouvables étaient des femmes pour les emplois centraux et 36% seulement pour les emplois décentralisés.

Les nominations effectives ne concernaient elles que 24% pour les emplois centraux et 15% pour les emplois décentralisés.

- Le même rapport indique ensuite en 2012 que les femmes restent minoritaires dans les emplois d'encadrement.

Plus le niveau de responsabilité augmente moins les femmes sont nombreuses (36% des cadres A+).