



N° d'anonymat

EPREUVE DE

NOTE DE SYNTHÈSE

La politique en faveur de l'égal accès des femmes
à l'encadrement supérieur de la fonction publique d'état.

Force est de constater l'existence de freins sociétaux, historiques et culturels à l'accès des femmes à des postes à responsabilité en France. Et notamment au sein de l'état, on note la difficulté d'accès des femmes à des postes d'encadrement supérieur de la fonction publique d'état, c'est à dire aux emplois correspondant aux plus hautes responsabilités dans les administrations et juridictions, correspondant à la catégorie A+ telle que définie par la DGAFP.

Il convient donc d'étudier la politique en faveur de l'égal accès des femmes à l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Pour ce faire, nous établirons le bilan de la situation actuelle qui s'avère mitigé au regard de la trop lente évolution de l'accès des femmes aux responsabilités (I), puis nous précisons les actions à mettre en place au travers d'une politique volontariste et juridiquement encadrée (II).

(I) Le Bilan de la situation actuelle

La trop lente évolution de l'accès des femmes à l'encadrement supérieur de la fonction publique d'état (A) se traduit par des résultats insuffisants (B).

A) Une trop lente évolution

Issu d'une politique volontariste mais naissante, le Comité de Pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois des fonctions publiques a publié un rapport en 2005 faisant un état des lieux et duquel ont émergé des préconisations. Il est apparu nécessaire de prôner une culture de résultat dans le domaine,

en montrant par des tableaux de bord statistiques le constat de la situation, mais également en précisant la définition d'objectifs concrets et chiffrés en la matière. La D.G.A.F.P. publie un rapport permettant de mesurer l'évolution chiffrée mettant notamment en avant la part des femmes dans les effectifs de la fonction publique; ces données permettent d'avoir un suivi précis de l'évolution de l'accès des femmes à l'encadrement supérieur de la fonction publique d'état.

La charte pour la promotion et l'égalité dans la fonction publique signée le 2 décembre 2008 a débouché au bout de trois ans sur une amélioration dans le domaine de la prévention des discriminations et pour l'égalité de chances dans l'accès à l'emploi public.

Ces outils ont permis de constater des progrès ces dernières années, mais la nécessité de continuer à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes étant dans les résultats insuffisants en la matière.

B) Des résultats insuffisants à ce jour

Force est de constater que les femmes restent toutefois minoritaires dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction, même si la fonction publique affiche de meilleures performances que le secteur privé où seulement 36% des cadres sont des femmes contre 54% dans le secteur public. D'une manière générale, plus le niveau de responsabilité est élevé, moins les femmes sont nombreuses.

Les femmes sont nettement sous-représentées dans les postes d'encadrement supérieur (catégorie A+) et encore plus dans les emplois de direction de la fonction publique d'état, dont la part représentée seulement 25% fin 2010, et seulement 16% parmi les sept emplois à la direction du

gouvernement et armées.

Les corps et emplois d'inspection, de contrôle et d'expertise sont les plus féminisés avec 53% de femmes titulaires et des ministères, les personnels de direction étant en moyenne de 47 ans dans la F.P.E. (Fonction publique d'Etat), et les hommes étant en moyenne presque systématiquement plus âgés que les femmes (49 ans dans la F.P.E.), cela favorise récemment, en étudiant l'évolution démographique des personnels de direction, une récente féminisation de leur emploi. On note également que 18% de femmes titulaires dans la fonction publique d'Etat sont à temps partiel contre 4% des hommes, ce qui peut constituer un obstacle à la prise de responsabilité.

A l'instar du gouvernement Ayraud qui compte autant de femmes que d'hommes, le difficile accès aux postes à responsabilité pour les femmes se concrétise ici par le fait que seule six femmes sont directrices de cabinets pour 38 ministères. Seules 20% des postes sont occupés par des femmes dans les sphères dirigeantes de l'Etat alors qu'elles sont majoritaires dans l'administration.

Au regard de ces résultats insuffisants, il est nécessaire de mettre en place des actions.

II) Les Actions à mettre en place

Il est désormais nécessaire de déployer une politique volontariste juridiquement encadrée (A) et de mettre en œuvre une culture de résultat (B).

A) Une politique volontariste juridiquement encadrée

La récente évolution de la réglementation démontre une politique volontariste, prévoyant désormais des sanctions.

La loi n° 2012-347 du 12 Mars 2012 relative à l'accès d'emploi titulaire et à l'amélioration du statut d'emploi.

des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre la discrimination et portant sur des dispositions relatives à la fonction publique, traite notamment le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le décret n° 2012-601 déclina l'obligation de nominations équilibrées d'hommes et de femmes dans les emplois supérieurs de l'État entre autres.

La Circulaire du 23 août 2012 demande la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en terme d'égalité entre les femmes et les hommes. Ceci induira qu'après le dépôt au parlement, le ministère des droits des femmes publiera sur son site internet (<http://lesfemmes.gouv.fr/>) les études d'impact des projets de lois : les nouveaux outils de communication ont été déployés pour changer les mentalités des cadres dirigeants, mais également de l'ensemble de la société, en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

B) la mise en œuvre d'une culture de résultats

En matière d'accès des femmes à l'encadrement supérieur de la fonction publique d'État, ces outils réglementaires permettent la mise en œuvre d'objectifs différenciés, de délais à tenir, et de sanctions en cas de non atteinte des objectifs, ce qui constitue une véritable culture de résultat.

L'objectif fixé par la loi du printemps 2012 est d'atteindre une proportion de 40% de nomination de personnes de chaque sexe, à partir de 2018, et ce en plusieurs étapes (20% pour 2013 et 2014, puis 30% de 2015 à 2017). Cette ambition concerne près de 700 postes au sein de l'État à tenir (en 2018), pour des postes de directeurs ou d'encadrement.

Ces objectifs sont suivis dans l'application par la mesure du résultat obtenu.

Les résultats non atteints par rapport aux objectifs fixés donnent lieu à des sanctions financières : pour

forte nomenclature qui empêcherait de respecter cet équilibre, une amende de 90 000 euros serait exigée en 2019.

Malgré l'importance des sanctions financières pour contraindre les administrations à recruter davantage de femmes, il existe le risque que certains ministres préfèrent payer l'amende plutôt que de se soumettre à cette règle. D'où l'idée d'une mesure de rétorsion drastique mais non extensives à ce jour, d'une pure et simple "annulation des nominations" responsables du non respect du quota (M. Tourret).

La politique en faveur de l'égal accès des femmes à l'encadrement supérieur de la fonction publique d'Etat constitue un enjeu majeur pour notre société telle que l'Etat Français la conçoit : vers un meilleur équilibre dans l'égalité de traitement des Hommes et des Femmes.

II QUESTION

La mobilité dans la fonction publique.

Même si la mobilité dans la fonction publique a toujours été possible, elle est favorisée et parfois encouragée ces dernières années dans le cadre des dispositions de l'Etat prises notamment en terme de Gestion des Ressources Humaines (GRH).

En effet, la mobilité des effectifs est favorisée par la prise en compte des compétences des agents, la politique de formation notamment avec des mesures comme le DIF qui favorise l'accès à la formation pour tous.

(70 heures par an, dans la limite de 120 heures, et de 6 ans cumulée), la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences dans la fonction publique (GPEC), les entretiens individuels prenant en compte les souhaits de facteurs variés (notamment la forme de mobilité et d'évolution)

La mobilité est également encouragée dans certains cas où les services publics sont réorganisés différemment, notamment dans le cadre de la Révision Générale de Politiques Publiques (RGPP) et de la gestion des coûts de la masse salariale prise en compte par la Loi Organique Relative aux Lois de Finances (LOLF-2001) et par la Loi de Finances

La mobilité de agents peut donc être liée à leur fonction (évolution, concourance, etc.) ou géographique. Elle peut prendre notamment la forme du détachement, de la mise à disposition de l'agent, d'une mutation. Des passerelles avec le secteur privé sont encouragées avec certaines entreprises agréées, d'incitations en faveur de la mobilité de agents publics vers le secteur privé (un exemple convention signé entre l'état et la SNCF)