



N° d'anonymat

EPREUVE DE Note

à l'attention de Madame, Monsieur XX

Objet : la politique en faveur de l'égal accès des femmes à l'encadrement supérieur.

Références : Loi 2012-347 du 12 mars 2012  
Décret 2012-601 du 30 avril 2012  
Deux circulaires du Premier Ministre du 03 août 2012  
Rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, 2005

La place des femmes dans la haute fonction publique ne progresse que trop lentement. La loi du 12 mars 2012 doit, à cet égard, constituer une avancée. Avec des mesures fortes assorties de sanctions, la loi doit permettre de donner à l'ensemble des trois fonctions publiques une valeur d'exemplarité quant au respect des droits des femmes, à la lutte contre les discriminations et au respect des garanties d'égalité. Il s'agit de faire de l'égalité homme-femme une réalité de la vie politique, administrative, sociale et économique en plaçant l'égalité au cœur des politiques publiques françaises.

Cependant, la mise en œuvre des textes récents risque de se heurter à des problèmes lors de sa mise en œuvre, liés au plafond de verre qui subsiste quant à la nomination des femmes aux plus hauts postes.

Si la nouvelle loi répond à la nécessité de promouvoir les femmes dans la haute fonction publique (I), celle-ci doit prendre en compte les obstacles actuels (II) et mener des actions globales visant à

intégrer une logique paritaire dans l'ensemble de la fonction publique et des services publics (III)

I : Face à l'insuffisance du nombre de femmes aux postes de direction, la loi du 12 mars 2012 veut créer une égalité de fait avec quotas et sanctions financières.

A / Malgré une lente progression et une forte féminisation de la fonction publique, les femmes sont sous-représentées aux postes de direction.

des femmes représentaient en 2010 51% des cadres de la fonction publique (Etat, territoriale, hospitalière). Mais, si certains secteurs sont très féminisés (inspection, contrôle, expertise), elles ne représentent que 16% des corps et emplois à décision du gouvernement. Dans la fonction publique territoriale où il y a 60% de femmes, celles-ci ne représentent que 15% des emplois de direction. Dans la fonction publique hospitalière, seules 16% des directeurs d'hôpitaux nommés sur emploi fonctionnel sont des femmes. De fait, les postes à nomination sont particulièrement mauvais élèves. 11% des emplois laissés à la décision du gouvernement en 2005 étaient attribués aux femmes, contre 14,3% en 2010. Il y a eu certes une légère progression et un certain nombre d'améliorations depuis le rapport de 2005 sur l'égal accès des hommes et des femmes aux emplois supérieurs de la fonction publique (recrutement plus diversifiés, formation des jurys aux risques de discrimination et préjugés, formation sur la prévention des discriminations pour les personnels etc)

Malgré tout, les mesures prises jusqu'à présent n'ont pas insufflé une dynamique suffisamment positive en faveur des femmes, qui restent par ailleurs majoritaires dans les emplois à temps partiel (89% des emplois à temps partiel). Plus on monte dans la hiérarchie et sur la pyramide des âges, moins les femmes sont présentes aux postes supérieurs.

B/ la loi du 12 mars 2012 prévoit un dispositif global fondé sur un quota de genre pour les postes de direction et des sanctions financières aux contrevenants.

La nouvelle loi, appuyée par le décret du 30 avril 2012 prévoit la mise en place progressive de quotas aux emplois pour les personnes qualifiées "de chaque sexe nommées en raison de leurs compétences". Cela peut s'appliquer aux hommes dans les secteurs sous-représentés mais vise particulièrement les femmes. La mise en place est progressive : 20% en 2012-2014, 30% en 2015-17 et 40% pour 2018. Les sanctions financières pour les contrevenants iront de 30 000 euros (2013) à 80 000 euros en 2018. Le champ d'application de la loi est large : elle s'adresse à toutes les administrations de l'Etat, ainsi qu'aux collectivités territoriales (régions, départements, communes et EPCI de plus de 80 000 habitants).<sup>\*</sup> Le suivi des nominations sera trimestriel et devra faire l'objet d'un bilan annuel présenté au ministre chaque fin d'année civile. Les administrations sont tenues de nommer un haut fonctionnaire à l'égalité homme-femme pour coordonner les actions, assurer le suivi des nominations et

<sup>\*</sup> et établissements hospitaliers et médico-sociaux.

Évaluer les impacts des actions.  
Cette même phase des quotas sera appuyée par la mise en place d'un plan interministériel pour l'égalité homme-femme mis en place par le ministre du droit des femmes.

II. Des difficultés d'application sont liées plus en profondeur de venir, actuel pour les femmes et aux réticences des administrations.

A/ Des obstacles directs : le vivier et la réticence des administrations.

La mise en place des quotas nécessite la présence d'un vivier de femmes suffisants pour être nommées aux postes supérieurs. Or l'étude de la DGAFP de 2006 montre que les potentiels promouvables et les viviers de nomination en 2003 étaient encore insuffisants pour les femmes. Le vivier de nomination par les préfets en 2003 était de 10%, celui des Directeurs d'Administration centrale et assimilés de 24%.

De plus certains doutent de l'efficacité de la sanction financière : Il est à prévoir que les ministères préfèrent payer l'amende, en essayant de récupérer la perte financière sous forme de recettes lors d'une loi de finances rectificative. Dépasser la réticence des élus et de l'administration de ce donc se faire par des actions complémentaires.

intercalaire n° 1

B/ Dépasser le plafond de verre : la mise en place de quotas ne suffit pas à débloquer les freins subsistant et indirects à l'accès des femmes aux plus hautes fonctions.

L'égal accès des femmes aux fonctions supérieures de la fonction publique est limité par des facteurs exogènes, liés à l'organisation de la vie familiale, la gestion des enfants, l'organisation du travail et en particulier du temps de travail. Le fait que 89% des emplois partiels de la fonction publique soient tenus par des femmes est révélateur de la nécessité d'aménager le cadre de travail pour permettre aux femmes d'allier vie professionnelle et vie privée. Il est ainsi indispensable de compenser les déséquilibres de carrière liés à des situations ou circonstances défavorables pour les femmes.

III. les actions à mener : la nouvelle politique préconise une prise en compte globale de l'égalité homme-femme et devrait s'orienter sur une "logique paritaire" dans l'ensemble de la fonction publique et des services publics.

A/ Former, évaluer, rendre compte : les trois étapes clés de la politique actuelle

Les circulaires du Premier Ministre du 3 août 2012 précisent les modalités d'application de la loi et donnent des pistes de travail supplémentaires.

Ainsi les administrations devront mettre

en place une évaluation précise des situations d'égalité dans les services. Cette évaluation tenant pour état des lieux <sup>des situations d'égalité</sup> devra être associée au rapport annuel <sup>du gouvernement</sup> sur les mesures mises en œuvre comprenant les différents champs suivant :

recrutement, féminisation des jurys de sélection, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération et articulation vie privée - vie professionnelle. Au sein des services, le bilan social devra faire apparaître les données sur l'emploi des femmes. Le suivi des nominations est crucial. Le but de la démarche est de renforcer la transparence quant aux données disponibles et pouvoir agir sur les points de souffrance.

De même la loi et les circulaires insistent sur l'importance de la formation et de la sensibilisation des jurys et personnels des administrations pour tenter de dépasser les réticences et agir sur les stéréotypes et situations de discrimination. Le rôle de la ministre du droit des femmes et de son plan d'action interministériel sera crucial dans cette démarche.

B/ Ouvrir la démarche d'égalité à l'ensemble des projets de loi et créer une logique paritaire dans les administrations et services publics.

Si les quotas sont une première démarche significative dans l'accès des femmes aux fonctions supérieures, la logique de la politique actuelle est de réduire les

barières permettant l'avancement des femmes. Ceci passe par le renforcement des mesures facilitant la prise du congé parental et l'amélioration de l'organisation du travail. Dans ce sens la nouvelle loi n'a pas complètement suivi les propositions du rapport de 2005 préconisant d'organiser le temps de travail.

Toutefois, le gouvernement s'est placé dans une logique globale en demandant aux ministères de prendre en compte la dimension du droit des femmes dans tous les projets de loi à venir (circulaire). La désignation d'un Haut fonctionnaire à l'égalité permettra également d'étendre les actions positives en faveur des femmes dans les administrations permettant peut-être de briser le plafond de verre freinant leur profession-

## Epreuve 2: Question à réponse courte: La mobilité dans la fonction publique.

La fonction publique fondée sur une logique de corps (cadre d'emploi dans la territoriale) a longtemps été perçue comme cloisonnée, encourageant peu la mobilité. De fait, seuls 4% de fonctionnaires étaient en situation de mobilité (de corps) en 2010, 5% en mobilité géographique. Cependant, la mobilité est reconnue comme un outil essentiel pour une GRH dynamique et performante. C'est également un facteur de motivation particulièrement important (avancement de carrière).

Avec la mise en place de la LOLF et de la RGPP, le passage d'une logique de moyens

à une logique de résultats, et sans l'impulsion de nouvelles réglementations, la situation tend à évoluer. En 2005 a été lancée la fusion des corps. Ceux-ci ont tous été ouverts au détachement. Avec la loi de

- 20 modernisation de la fonction publique du 2 juillet 2007, les procédures de détachement, de mise à disposition et de disponibilité ont été simplifiées et les promotions obtenues en détachement reconnues par le corps d'origine. De même la formation est un
- 25 instrument de mobilité essentiel. En 2007 a été créé le DIF et l'obligation de plans annuels de formation pour stimuler la mobilité. Toutefois, les chefs de service restent parfois réticents à la mobilité et la GRH a un rôle à jouer dans le dépassement des réticences. Renforcer
- 30 la mobilité constitue un des leviers de performance de la fonction publique.