



N° d'anonymat

EPREUVE DE Note de synthèse

La création d'un ministère aux droits des femmes témoigne de la prise en compte au plus haut niveau de l'Etat de l'inégalité qui existe entre les hommes et les femmes (notamment professionnelle) aujourd'hui.

Le Président de la République a eu effet fait de cette question une des priorités de sa mandature, avec à titre "symbolique" pour faire oeuvre d'exemplarité la composition du premier Gouvernement paritaire de notre pays.

En effet, la question est aussi importante pour nous. Elle ne reflète pas moins le niveau et la qualité de l'effectivité de l'Etat de droit dans une société, mais cristallise aussi des enjeux sociaux, sociaux et économiques auxquels l'opinion publique et la société civile sont désormais sensibilisés. Ici, cette note a-t-elle l'ambition dans le domaine plus précis de l'égalité des femmes à l'encadrement supérieur de la fonction publique d'Etat de dresser un état des lieux de la politique publique menée jusqu'ici en la matière (I) mais aussi d'identifier les pistes d'amélioration envisageables (II).

I / Si l'égalité homme-femme constitue une réalité juridique dans notre pays, l'égalité des femmes à l'encadrement supérieur de l'Etat fait désormais l'objet d'une demande politique volontariste et mesurable en termes de résultat.

① Un constat accablant en dépit de progrès qui demeurent insuffisants

Si le Gouvernement de Jean Marc Ayrault compte autant de femmes que d'hommes, il ne comporte que six directrices de cabinet pour 38 ministres.

Seuls 20% des postes sont occupés par des femmes dans les sphères dirigeantes de l'Etat, alors que, et là se trouve le

paradoxe, elles sont majoritaires au sein de l'Administration.

Si la part des femmes dans l'encadrement est supérieure dans la fonction publique à ce qu'elle est dans le secteur privé (36% des cadres contre 31% dans l'ensemble des 3 fonctions publiques), et si elle demeure pas moins plus proportionnelle des femmes occupant des emplois de direction publics est proportionnellement plus faible que leur part respective dans l'ensemble des catégories (A+, versus A, B, C).

Cela revient à dire que plus le niveau de responsabilité est élevé, moins les femmes sont nombreuses.

Au sein des titulaires A+ des ministères, les corps et emplois d'inspection sont les plus féminisés (53%), les corps et emplois de direction ainsi que les corps et emplois à la décision du Gouvernement sont sous-représentés (respectivement 25% et 16% de femmes). Face à cela, 89% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes.

La fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH) présente les mêmes caractéristiques. Moins d'un poste de directeur général de services sur 10 est occupé par une femme, alors qu'elles représentent 60% de la catégorie A (dont 1/3 seulement des emplois d'encadrement et de direction).

La FPH est sous-représentée en matière féminine dans les corps et fonction d'encadrement (45%), alors qu'elle est majoritaire dans la filière administrative (81%). Elles ne sont que 40% à occuper le poste de Directeur d'hôpital (DH) et leur proportion décroît à mesure que les échelons augmentent.

Si on ajoute à cela le critère de l'âge, on s'aperçoit que les postes de direction occupent le personnel le plus âgé et sont favorables aux hommes en moyenne systématiquement plus âgés que les femmes (4 ans en FPE, 5 ans en FPH et 3 ans en FPT).

Les chiffres témoignent de la réalité et de la difficulté
qu'ont les femmes aujourd'hui à occuper des postes de
direction au sein de la fonction publique.

de la part

Le constat est si alarmant qu'il a justifié pour comper
et rendre plus effective cette "égalité" des mesures ciblées
des Pouvoirs Publics.

② Une prise en compte qui se traduit par une démarche pragmatique
mais surtout mesurable en termes de résultat.

La loi votée le 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire
et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents
contractuels dans la fonction publique et à la lutte contre les
discriminations a fait de l'égalité d'accès des hommes et
des femmes un objectif quantifiable et mesurable avec une
entrée en vigueur de la 1^{er} janvier 2013.

Ce texte législatif va concerner les administrations de l'Etat, les
Collectivités locales (régions, départements et communes de plus
de 80 000 habitants), ainsi que les établissements hospitaliers
et de santé.

Il va imposer pour la première fois des quotas dans les
nominations de fonctionnaires aux postes de direction ou
d'encadrement.

La loi fixe pour objectif d'atteindre une proportion de 40% de
nominations de personnes de chaque sexe à partir de 2013.

Pour parvenir à ce taux, la loi prévoit plusieurs étapes : la
proportion de nomination de chaque sexe est fixée à :

↳ 20% 2013 et 2014

↳ 30% de 2015 à 2017

Le décret d'application fixe les sanctions applicables en cas
de non respect. Il s'agit d'une amende (première) allant de

↳ de 30 000 euros en 2013

↳ de 60 000 euros en 2015

↳ de 90 000 euros en 2018.

Pour cela, il anime l'ensemble des acteurs de l'Administration et fait de cette politique une politique interministérielle sous la charge de la ministre des droits des femmes, une politique réalisable et mesurable en termes de durée et de résultat.

③ Des acteurs différents au premier rang desquels le Haut fonctionnaire en charge de l'égalité de droits :

* assisté de coordinateurs dédiés

- Celui-ci est chargé au sein de chaque administration de définir et mettre en œuvre la politique de ministre en faveur de l'égalité homme / femme. Il sera le coordinateur et tiendra l'état des lieux en la matière ; il préparera et animera le suivi du plan d'action interministériel dans la préparation des textes législatifs ainsi que dans la définition des indicateurs de performance des programmes du Budget de l'Etat.

Il suivra le suivi de nominations et proposera toutes mesures de nature à favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des agents.

Il sera le référent pour favoriser l'implémentation des services déconcentrés et dans les territoires, notamment dans le cadre de plans régionaux stratégiques en faveur de l'égalité homme / femme élaborés par les Préfets de région.

Les comités techniques sont aussi sollicités (art 51 de la loi du 12 mars 2012) car leur sont présentés dans le cadre du dialogue social un rapport relatif à l'égalité homme / femme avec des données relatives à l'égalité professionnelle, au recrutement, au temps de travail ...

Des modalités de nomination au sein des conseils d'Administration ^(CA) et des conseils de surveillance sont définies à l'art 52 de la loi précitée. Par exemple, lorsque le CA est composé au plus de huit membres, l'écart entre les nombres de administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieur à 2 ; cela illustre la volonté de changement manifeste au sein même des instances dirigeantes de l'Administration.

Les jurys de recrutement eux aussi doivent notamment participer à cette féminisation en généralisant la représentation au minimum d'un tiers du sexe sous représenté dans ces derniers.

L'ensemble des ces actions et des acteurs vont donc participer à une prise en compte progressive de la "logique paritaire" dans ce domaine. Des difficultés demeurent néanmoins

II | Le succès de cette politique publique ambitieuse demeure lié à un engagement politique affirmé et volontariste sur le sujet.

① Des obstacles demeurent liés essentiellement aux effets pervers des sanctions, à l'évolution des mentalités, ainsi qu'à l'efficacité des moyens dans la mise en œuvre.

Certains parlementaires mettent en doute l'efficacité de la sanction financière pour contraindre les administrations à recruter davantage de femmes, car ils estiment que les ministères préféreraient payer l'amende plutôt que de se soumettre à la règle, quitte à récupérer cette dépense sous forme de recettes à la faveur d'une loi de finance rectificative (Alain Tourret, député, dans un rapport remis en octobre 2012 sur les discriminations publiques).

En effet, cette préférence de la sanction financière peut trouver son origine dans deux explications.

La première serait liée à une rigidité au changement de certains dont les mentalités évoluent plus lentement et qui sont de fait moins sensibles à la nécessité de féminiser les corps de direction optant pour la sanction financière.

La seconde serait liée à l'impossibilité de le faire en termes de gestion des ressources humaines et à la difficulté d'identifier

forme

et de disposer en un temps aussi rapide de personnel féminin hautement qualifié et pour reprendre en main des services.

Ce qui suppose de la part des administrations une gestion prévisionnelle de carrières et des compétences.

Enfin, pour finir, une limite à la mise en place effective des différentes mesures réside dans les moyens budgétaires effectivement alloués pour pérenniser les dispositifs de constat, de suivi et d'évaluation de l'égal accès aux femmes aux emplois supérieurs d'encadrement de la fonction publique d'Etat. Dans un contexte budgétaire sous contrainte, des arbitrages peuvent être faits en leur défaveur.

Pendant, malgré l'identification de ces points de blocage, des possibilités d'améliorations potentielles existent véritablement au sein de l'administration.

② Des avancées réelles ne peuvent être mesurées dans ce domaine sans l'existence d'une volonté politique forte et permanente.

La charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique est un outil utile, symbolique et référent pour les administrations dans la mise en place de l'égalité.

Des progrès depuis sa signature ^{en 2008} ont été effectivement réalisés, qu'il conviendrait de poursuivre et de compléter. Notamment à l'occasion du prochain comité interministériel en la matière prévu le 14 octobre prochain, lequel arrêtera le plan d'action 2013-2017 en faveur de l'égalité homme/femme.

A cette fin, plusieurs axes d'amélioration sont envisageables
① au niveau de la GRH (gestion des ressources humaines).

- Pérenniser les tableaux de bord statistiques pour les emplois supérieurs dans les six champs de fonctions

publique retenus (Etat; Territoires; Hopitaux; Enseignement-
recherche; fonction publique judiciaire & militaire).

- identifier ^{statistique} cet effet de la part de chaque administration des potentiels promouvables en stock et en flux, les viviers de proximité portant sur les emplois supérieurs.
- établir des tableaux de bord pour les filières d'accès (accès à l'école, mais aussi affectations et choix de sortie).
- avoir une fonction active des carrières afin d'en compenser les déséquilibres
- Suivi des objectifs fixés par le plan demi-annuel.

ii) au niveau législatif et réglementaire

- identifier et procéder à l'adaptation des textes statutaires et des statuts particuliers pour favoriser la promotion de femmes (ex: la généralisation du décret pour la représentation d'1/3 minimum du sexe dans les jurys, organes consultatifs...).
- promouvoir l'intégration de la dimension égalitaire homme/femme dans l'occasion de tout projet de textes législatifs ou réglementaires, dans les travaux d'évaluation préalable ou les études d'impact qui accompagnent ces textes.
- réfléchir à un mécanisme de sanction qui ne genere pas d'effet pervers comme par le remplacement de ~~la~~ sanction financière par un refus de la nomination ou infractions et ce en modifiant la loi précitée afin de lever les obstacles juridiques.

iii) au niveau de la communication

- Favoriser et interner l'ensemble des services publics à la dimension de l'égalité homme / femme et à celle plus particulière de l'encadrement de direction non seulement au sein des agents mais aussi au sein de l'École et des filières de formation.

En l'absence d'une volonté politique forte et permanente sur le sujet, ces actions seront certes entamées, mais peu

poursuivies, encore moins évaluées.
La volonté du Pdt d'atteindre l'objectif
minimal fixé par la loi ^{avant} la fin de la
mandature est un signe fort en ce sens.



intercalaire n° 2.

question II La mobilité dans la fonction publique

La mobilité dans la fonction publique est une réalité difficilement mesurable tant la démarche paraît à l'opposé inverse des pratiques menées jusqu'ici dans l'Administration.

En effet, une mentalité de "corps", des unités possédant une organisation distincte ^{et} propre les unes des autres ont irrigué l'ensemble de l'Administration française favorisant peu la possibilité d'opérer une fonction ailleurs que dans son administration d'origine.

De plus, cette notion est polyforme car elle concerne certes les mouvements inter-fonction publique, mais aussi les mouvements de et vers le secteur privé.

Est-il difficile aujourd'hui pour un agent des collectivités locales de rejoindre la fonction publique hospitalière, ou encore une administration centrale, mais aussi pour un salarié du privé de rejoindre le secteur public pendant une durée déterminée afin d'apporter son expérience et de bénéficier au retour des atouts réels de l'Administration.

Le précédent Président de la République a fait de cette justice sociale, à la fois sur le plan de l'efficacité de l'Etat et de la rationalisation de ses moyens, mais aussi sur le plan économique, en termes de "compétitivité" une priorité, identifiant des leviers de progrès importants pour l'ensemble de la société française. Une loi a été votée dans ce domaine visant à alléger les formalités administratives en la matière afin de rendre ^{la mobilité} plus rapide et concrète au sein des fonctions publiques. Mais les obstacles, en dépit des progrès enregistrés demeurent tant les mentalités, n'ont pas encore totalement évolué en la matière, sans parler de la mobilité en Europe qui certes fait l'objet de dispositions législatives et conventionnelles mais qui demeure dans les faits peu effective. Des progrès demeurent à réaliser.

