

AXE N° 4 : Pour une haute fonction publique exemplaire en matière d'égalité professionnelle

Alors que les femmes représentent 59,1% des agents de la fonction publique en catégorie A au 31 décembre 2009, principal vivier de l'encadrement supérieur, elles sont beaucoup moins nombreuses à occuper ces postes. Hors enseignants et militaires, le nombre de cadres féminins (catégorie A) s'établit à 54,1%.

Or, chaque versant de la fonction publique témoigne du même constat : plus les responsabilités sont élevées, moins les femmes sont nombreuses.

Depuis l'an 2000, un certain nombre de mesures ont été prises afin de réduire les écarts dans le déroulement de carrière entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique. Cependant, malgré ces mesures, les femmes accèdent encore trop peu aux postes les plus élevés, même si leur représentation dans les corps viviers – au demeurant eux mêmes encore insuffisamment paritaires - le permet.

Mesure 1 : Favoriser l'égalité professionnelle dans la détection des hauts-potentiels

Les responsables des ressources humaines, en étroite concertation avec les responsables de services, devront lorsqu'ils mèneront leur exercice de revue des cadres et de revue des carrières destinées à alimenter le dispositif interministériel de détection des potentiels actuellement en cours de construction veiller à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Plus en amont, ils s'attacheront à développer des politiques d'incitation à la prise de responsabilités indépendamment du genre. Dans cet objectif, un accompagnement personnalisé (du type « coaching ») devra être proposé.

Mesure 2 : Mettre en place de plans pour une représentation équilibrée des 2 sexes dans les viviers des administrations

L'élaboration de ces plans dans les administrations permettra d'engager les employeurs publics sur l'atteinte d'objectifs précis de représentation minimale d'un sexe ou de l'autre. Ces plans seront mis en œuvre dès 2013, puis sur l'ensemble de la prochaine législature.

Mesure 3 : Fixer des cibles de représentation des femmes dans l'encadrement supérieur et dirigeant des administrations des trois versants de la Fonction publique

Force est de constater que malgré une série de mesures visant à « inciter » à la nomination aux emplois supérieurs et dirigeants, les statistiques n'ont guère évolué depuis de nombreuses années, voire des décennies pour certains corps.

Il revient donc au Gouvernement de prendre ses responsabilités et d'enclencher une dynamique vertueuse engageant de manière contraignante les employeurs publics.

Des objectifs chiffrés de nomination seront fixés aux administrations. Ils pourront être annuels ou pluriannuels suivant le rythme de renouvellement des personnels d'encadrement supérieur et dirigeant qu'elles accueillent. La liste de ces emplois fera l'objet d'un décret en Conseil d'Etat pour chacun des versants de la Fonction publique.

Ces objectifs porteront sur le flux des nominations et se traduiront par un pourcentage de personnels féminins à nommer annuellement ou pluriannuellement (20% en 2013, 30% en 2015 et 40% en 2018). La loi en posera le principe pour les trois versants de la Fonction publique.

Les employeurs publics qui ne respecteront pas les cibles de nomination qui leur auront été fixées pourront être sanctionnés financièrement. Le dispositif de sanctions, et notamment leur montant, seront définis par décret en Conseil d'Etat.

L'année 2012 devra permettre aux administrations de préparer le changement. Les objectifs de nomination seront appréciés pour l'année 2013 au 31 décembre 2013 .

Mesure 4 : Transposer aux établissements publics administratifs les dispositions prévues par la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle

La proportion d'administrateurs de chaque sexe nommés dans les conseils d'administration, des conseils de surveillance ou dans les organes équivalents de ces établissements publics de l'État ne pourra être inférieure à 40 %.

Cette obligation sera portée par la loi et s'appliquera aux membres des conseils d'administration, des conseils de surveillance ou organes équivalents, personnalités qualifiées, nommés en raison de leurs compétences, expériences ou connaissances en lien avec le champ d'activité de l'établissement concerné, indépendamment de la fonction exercée à la date de leur nomination.

Les nominations intervenues en violation de ce principe seront nulles, à l'exception des nominations d'administrateurs appartenant au sexe sous-représenté au sein du conseil d'administration.