

Exclusif : l'appel des femmes hautes fonctionnaires pour la mixité

21 mars 2017, PAR Soazig Le Nevé

<https://www.acteurspublics.com/2017/03/21/mixite-au-sommet-de-l-etat-l-appel-des-femmes-hautes-fonctionnaires>



En exclusivité, *Acteurs publics* dévoile un appel pour la mixité du pilotage de l'État lancé par 4 associations de femmes hautes fonctionnaires. Du prochain chef de l'État, "au-delà des affichages", elles attendent "une volonté clairement renouvelée sur les nominations des emplois supérieurs et dirigeants, dès cette année".

Les questions fusent : "L'État que vous dirigerez reflètera-t-il la société au plan de la parité femmes-hommes ? Vous engagez-vous à nommer un gouvernement paritaire ? Et des femmes ministres sur des postes régaliens ? Avec quel.le.s fonctionnaires allez-vous gouverner demain ?"

Tous azimuts, 4 réseaux féminins de la haute fonction publique (Administration moderne, Femmes de l'Intérieur, Femmes de justice et l'Association pour les femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation) interrogent les ambitions des candidat(e)s à l'élection présidentielle.

De cet appel pour la mixité du pilotage de l'État qu'*Acteurs publics* dévoile ce 21 mars, découle d'abord une évidence : rien n'y fait, même là où les femmes sont nombreuses, les postes les mieux placés restent largement attribués aux hommes. "Les femmes hautes fonctionnaires sont moins nommées à des postes de première responsabilité, moins bien payées, et moins bien traitées in fine", décrivent, laconiques, les signataires.

Difficile application de la loi Sauvadet

Aguerries mais pas résignées, elles rappellent qu'"un gouvernement paritaire est virtuel s'il ne se prolonge pas par une administration mixte" et qu'il va donc falloir "cesser d'entourer [les] ministres de 80 % d'hommes".

Pour "une meilleure gouvernance publique" autant que pour "la modernisation de l'État", les 4 associations revendiquent "des femmes au premier rang dans l'État", une gestion des ressources humaines revisitée et une

lutte véritable contre les stéréotypes et le sexisme, *“présents dans l’administration comme dans le reste de la société”*.

En matière d’emplois de direction dans la fonction publique, la loi de mars 2012 dite Sauvadet connaît *“une application difficile”* en 2016 et 2017 pour plusieurs raisons, analysent les associations : *“une certaine attrition des viviers actuels, l’effort n’étant pas maintenu au niveau de la gestion des ressources humaines”* et *“un probable phénomène d’éviction lié au calcul limité aux primo-nominations, ce pourquoi une vigilance est indispensable quant à des propositions de deuxième poste aux femmes dirigeantes”*.

Anticipation

Quant à l’application de l’article 52 de cette même loi, concernant les conseils d’administration des établissements publics, *“elle n’a pas été engagée”*, poursuivent les auteures, qui égrènent les manquements : *“L’État ne connaît pas sa situation, le suivi par le secrétariat général du gouvernement n’est pas transparent, le décret en Conseil d’État prévu par la loi n’a jamais été pris.”*

Pour rectifier le tir, les réseaux féminins préconisent d’abord d’anticiper les nominations sur les postes tels que de recteurs/rectrices, préfets/préfètes, président(e)s de tribunal, ambassadeurs/ambassadrices, directeurs/directrices d’administration centrale, enseignant(e)s. Nominations qui, actuellement, se font *“avec une prise de fonction dans des délais très brefs, sans que cette pratique soit toujours justifiée”*.

Ensuite, il faudrait *“généraliser des pratiques objectives et vraiment transparentes de recueil de candidatures et de sélection sur critères affichés à tous les postes de dirigeant(e)s, en administration centrale, déconcentrée, et établissements publics”*, avancent les signataires.

Mixité sur tous les postes

Tout en saluant l’existence d’appels à candidatures, les associations observent néanmoins que ceux-ci peuvent être *“biaisés”* et que *“les méthodes d’audition restent bien différentes de ce qui se pratique dans le privé pour des recrutements à haut niveau”*. Il faut donc systématiser la formation des recruteurs et des jurys *“aux biais inconscients”* et assurer un suivi réel des écarts de rémunération, clament-elles.

Les 4 réseaux féminins proposent de fixer un objectif de mixité globale (50 %) sur l’ensemble des postes d’encadrement dirigeant de la fonction publique (et plus seulement sur les primonominations et de procéder à des nominations mixtes dans les conseils d’administration des établissements publics (avec publication systématique de leur composition).

Deuxième proposition : créer des parcours professionnels fondés sur une vraie gestion des ressources humaines, notamment en constituant des viviers féminins à partir de l’âge de 30 ans, *“pour contrer les phénomènes d’autocensure et les contraintes qui interviennent très rapidement dans la carrière des femmes”*.

Gérer intelligemment les parcours

“La construction de parcours de futurs dirigeant(e)s n’est pas pensée dans la fonction publique d’État, le système des grands corps reste prédominant, alors que les autres fonctions publiques ont développé des pratiques efficaces en se fondant sur une analyse des compétences nécessaires dans les fonctions de responsabilité”, dénoncent les auteures.

Il va donc falloir *“gérer intelligemment les parcours”* au moyen de points de passage recommandés dans la carrière, d’analyse des compétences, d’accompagnement (à l’instar de ce qui existe dans la fonction publique hospitalière et des groupes privés) et de règles de mobilité revues, détaillent-elles.

Autre cheval de bataille : introduire une gestion du temps *“différente et plus efficace”*, notamment dans les administrations centrales, basée sur au moins deux principes : *“départ pour tous à 18 h, avec l’accord du ministre et du cabinet, et application de Chartes du temps”*. Et les réseaux féminins d’argumenter : *“La culture du présentiel reste bien trop prégnante et constitue une spécificité française qui n’a pas de résultat apparent en termes de meilleure qualité de service.”*

Manque d'enthousiasme révélateur de sexisme

Troisième proposition : lutter contre les stéréotypes et le sexisme, “*présents dans l'administration comme dans le reste de la société*”, assènent les associations, qui demandent “*que soient rappelées avec force les obligations de comportement et la valeur d'exemplarité des fonctionnaires*”. “*Dans plusieurs ministères dont celui de la Justice, certains organismes refusent encore de féminiser les titres au motif des « usages »*”, rappellent-elles, voyant dans “*un tel manque d'enthousiasme*” la “*persistance du sexisme ordinaire*”.

S'étonnant que les recommandations du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEFH) “*pour une communication publique sans stéréotype de sexe*” aient reçu “*un accueil mitigé dans un certain nombre de ministères*” et n'aient pas été partout diffusées, les réseaux estiment urgent “*un engagement gouvernemental sur l'utilisation de la féminisation des titres et fonctions dans les administrations*”.

Les pendules étant remises à l'heure, il n'y a plus qu'à passer aux actes. Enfin.

Pour lire l'appel en intégralité, [cliquez ici](#)