



Administration Moderne



FEMMES ET =  
DIPLOMATIE



**Propositions communes  
des réseaux féminins de la fonction publique  
à Mme la ministre de la fonction publique  
Rendez-vous du 22 juillet 2016**

Les réseaux existant échangent et travaillent ensemble, et se sont coordonnés pour porter à la connaissance de la ministre de la fonction publique des thèmes communs de préoccupation concernant les cadres dirigeants féminins de la fonction publique en lien avec la modernisation de la fonction publique et de la gestion publique.

Les propositions qui en découlent sont rassemblées ici, et correspondent à une analyse partagée par les femmes au-delà même de ces réseaux. Les nouveaux réseaux en émergence en 2016 (Mixité durable, Femmes de Bercy, Avec les femmes de la Défense, Femmes et Culture) seront au demeurant associés directement aux réflexions ultérieures dans la prolongation. Le secrétariat de cette coordination de propositions est assuré par Administration moderne.

1. Les réseaux demandent une vigilance forte sur l'application de la loi Sauvadet en matière d'emplois de direction et posent la question de la mixité totale pour l'avenir.

Si les premiers temps de mise en œuvre ont montré une dynamique, la DGAFP elle-même alerte au bout de deux ans sur la nécessité de consolidation du mouvement.

Les réseaux soulignent que l'application de la loi en matière d'emplois de direction risque d'être difficile dans la dernière phase temporelle (à compter de 2016 et plus encore 2017) en raison d'une certaine attrition des viviers actuels constatée par les services de ressources humaines ; et attirent l'attention sur le réel phénomène d'éviction lié au principe de calcul portant sur les primo-nominations : on ne propose pas souvent de deuxième poste aux femmes sortant d'un premier poste, contrairement à une certaine tradition. Pour autant l'impact de la mixité de l'encadrement dirigé pour une meilleure gestion globale de l'Etat est un résultat reconnu aujourd'hui.

Les réseaux féminins attendent donc une volonté renouvelée sur les nominations dès cette année, car l'effort va devoir être renforcé. L'annonce d'une nouvelle étape peut être dans ce contexte la garantie que, au moins, l'étape actuelle sera atteinte.

Proposition : que le gouvernement annonce désormais un objectif de mixité sur l'ensemble des postes d'encadrement dirigeant, et non plus seulement sur les primo-nominations, permettant de ne plus raisonner en flux mais en stock.

Les réseaux se soucient aussi de l'application du volet de la loi Sauvadet sur les conseils d'administration des établissements publics. Si la surveillance désormais engagée par le SGG est supposée équivaloir le décret en Conseil d'Etat prévu par la loi de 2011 jamais pris.

Proposition : qu'une transparence de publication des résultats atteints existe pour ces nominations. L'état des lieux demandé au CGEFI devra être rendu public.

2. Les réseaux demandent une gestion organisée de la mobilité sur les postes dirigeants, à l'opposé de l'essentiel des pratiques actuelles, et au bénéfice de l'efficacité de l'Etat et de la redevabilité due au citoyen

Les nominations sur les postes de recteurs, de préfets, de président de tribunal, continuent de se produire au fil de l'année, sans anticipation, avec prise de fonction obligatoire dans des délais extrêmement brefs.

La nouvelle pratique instaurée au ministère des affaires étrangères, qui a désormais organisé systématiquement ses mouvements d'ambassadeur à l'été, sauf exception, suite aux demandes exprimées par Femmes et Diplomatie, montre que des habitudes qui paraissaient impossibles à changer peuvent l'être.

Par ailleurs, le constat est fait de l'absence de définition d'une durée pour la majorité des postes dirigeants (sauf pour une partie des établissements publics qui le prévoient dans leurs statuts).

Les réseaux s'interrogent sur l'efficacité de ces méthodes au regard de la continuité de l'Etat, et sur l'impact négatif des mouvements brusques et non préparés en matière de redevabilité due au citoyen.

Les réseaux dénoncent par ailleurs les contraintes très fortes que cela fait peser sur les femmes candidates au regard de leurs charges de famille. Les femmes éprouvent souvent plus de difficultés à s'engager dans une mobilité, d'autant plus lorsqu'aucun accompagnement n'est prévu pour la vie personnelle. Les femmes dirigeantes ne sont pas à cet égard différentes des autres catégories de femmes fonctionnaires.

Proposition : mise en place d'une anticipation systématique pour les postes dirigeants, et lorsque c'est possible avec une durée fixée à l'avance (dès la nomination, soit l'équivalence d'un mandat), et d'un accompagnement des dirigeantes pour la recherche de logement et l'aide à l'insertion professionnelle du conjoint,

Proposition : commande d'études de fond sur l'impact de la mobilité géographique obligatoire qui reste forte dans certains corps quand on monte en grade (magistrature, administrateurs des finances publiques,...) : quel pourcentage de renoncement de cadres ? avec une analyse sexuée, quelle nécessité réelle de ces mobilités aujourd'hui et quelles alternatives dans les parcours ? ; et d'un assouplissement du périmètre de l'exigence de mobilité géographique.

### 3. Les réseaux demandent l'engagement d'un travail sur la formation et le développement de viviers de femmes

L'arrivée plus importante de femmes sur les postes de direction a conduit à initier des formations particulières sur le leadership au féminin dans certains ministères, par exemple à l'Intérieur ( cycle Ariane par exemple ) ou à la Justice, et à commencer à initier des viviers à partir de ces formations. Toutefois, même dans les ministères où cela existe, les nombres concernés ne sont pas très importants et le renouvellement de viviers ne se fait pas bien.

Proposition : que tous les ministères s'interrogent sur la constitution de leurs viviers féminins très tôt, à partir de l'âge de 30 ans, pour contrer les phénomènes d'autocensure, toujours très prégnants, et les contraintes qui interviennent très rapidement chez les femmes ;

Proposition : que tous les ministères mettent en place, pour tous, une véritable gestion de parcours, avec la désignation de points de passage obligatoires dans la carrière et d'accompagnement (un peu à l'instar de ce qui existe dans de grands groupes privés) et un principe de « revues de carrières ». Pour les femmes, il faut en particulier veiller au développement de l'« envie de parcours ». et assurer l'égalité dans les différentes étapes de promotions et de carrières pour éviter que les écarts se creusent très tôt entre hommes et femmes ;

Proposition : que tous les ministères engagent des études et réfléchissent aux solutions possibles pour contrer la ségrégation des filières et corps (sur-féminisation ou sur-masculinisation de certains des corps) ;

Proposition : que tous les ministères mettent en place des formations et procédures de coaching.

4. Les réseaux insistent sur l'importance du développement des pratiques transparentes de recrutements des dirigeants et demandent leur généralisation

L'Etat a progressivement développé la publication d'un certain nombre de ses postes de direction et mis en place des méthodes de sélection en apparence plus objectives. La dernière initiative porte sur les postes de directeurs d'administration centrale, pour lesquels une procédure d'audition est désormais prévue (mais avec un processus de recueil de candidatures qui n'est pas normé).

Les réseaux de praticiennes de la fonction publique savent que les appels à candidatures peuvent être biaisés, parfois ne déboucher sur aucune sélection, ou que les méthodes d'audition restent bien différentes de ce qui se pratique dans le secteur privé pour des recrutements de haut niveau.

Néanmoins le développement des pratiques de publication des postes et de sélection sur critères va dans la bonne direction.

Proposition : la généralisation des pratiques objectives de sélection à tous les postes de dirigeants, en administration centrale, déconcentrée, et établissements publics.

Proposition : que des procédures de sélection formalisées soient mises en place de la même façon pour les postes de sous-directeurs et chefs de service ou équivalents dans les administrations.

5. Enfin, les réseaux insistent sur la nécessité de lutter contre les stéréotypes et le sexisme, présents dans l'administration comme dans le reste de la société

Constatant la persistance de comportements et de propos sexistes dans toutes les administrations elles demandent que soit rappelé avec force les obligations de délicatesse des fonctionnaires. Dans plusieurs ministères dont celui de la justice, certains organismes refusent encore de féminiser les titres au titre des « usage ».

Proposition : prendre une nouvelle circulaire sur la féminisation des titres et fonctions