

## Égalité femmes-hommes : "La résistance est plus forte dans la fonction publique" (N. Pilhes, Administration moderne)

"L'égalité femmes-hommes a progressé mais 20 ans, c'est long, les progrès auraient donc pu être plus importants. Il est à noter une résistance plus forte dans la fonction publique qu'ailleurs sur l'égalité femmes hommes, en particulier sur les postes d'encadrement supérieur", déclare Nathalie Pilhes, présidente du réseau de femmes hautes fonctionnaires Administration moderne (1), dans une interview à AEF info, à l'occasion du colloque organisé ce vendredi 14 décembre 2018 par l'association à l'occasion de ses 20 ans, intitulé "Les femmes ont projet d'excellent pour l'État". Face aux résistances particulièrement fortes dans la haute fonction publique, Administration moderne, qui a créé cette année un laboratoire d'idées, va finaliser sa plate-forme de propositions pour début 2019. Elle milite notamment depuis longtemps pour la construction d'un dispositif "Sauvadet 2".



Nathalie Pilhes, présidente d'Administration moderne © DR

**AEF info : Vous fêtez ce 14 décembre les 20 ans du réseau interministériel. Quel bilan dressez-vous de ces 20 dernières années en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique en général et dans la haute fonction publique ?**

**Nathalie Pilhes :** En 1998, la situation de l'égalité femmes-hommes dans la haute fonction publique était particulièrement peu abordée. La question de la mixité dans la gouvernance publique était un sujet totalement marginal. Concernant les femmes hautes fonctionnaires de l'époque, deux sujets primaient. Le premier est que ces femmes avaient des parcours, des pratiques professionnelles, des expériences de vie qui étaient de fait différentes de celles des hommes ; le second était le plafond de verre qui était encore plus pesant qu'aujourd'hui.

Il y a 20 ans, les femmes hautes fonctionnaires évoluaient dans des environnements professionnels hostiles, peu enclins à les voir occuper des places dans les postes d'encadrement supérieur. Ce n'est pas un hasard si les femmes qui ont créé Administration moderne en 1998 étaient issues de ministères régaliens très masculins

comme le ministère des Finances. À la lumière de leur expérience, de façon pragmatique, elles ont cherché à œuvrer pour modifier à la fois le management de l'État, l'organisation du travail et peser sur un meilleur égal accès aux fonctions d'encadrement.

Constatant qu'il n'y avait pas de levier opérationnel, pas de capacité à faire porter ces sujets, ces femmes ont donc créé une association, seul moyen de pouvoir échanger, en interministériel, partager

des expériences, alors que les ministères étaient, encore plus que maintenant, organisés en silos. Il s'agissait aussi de développer une capacité collective à agir.

Aujourd'hui, la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes est prise davantage au sérieux. Notre réseau interministériel y est pour beaucoup. Il a notamment travaillé en 2012 avec François Sauvadet, ministre de la Fonction publique de l'époque, à l'élaboration de sa loi du 12 mars qui inclut des dispositions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En prenant de l'ampleur et en aidant un certain nombre de femmes qui en étaient membres à créer des associations ministérielles, notre réseau a donné davantage de visibilité à ces questions.

Néanmoins, face au côté "politiquement correct" de l'égalité femmes-hommes qui en fait, dans le public comme dans le privé, un élément de communication et de marketing, la question est de savoir si cette préoccupation a réellement irrigué nos milieux professionnels, à tous les niveaux.

Nous nous satisfaisons qu'un certain nombre de dispositifs soient entrés en vigueur – telles la loi Sauvadet qui a été suivie d'un protocole d'accord en 2013 et les chartes des temps mises en œuvre dans un certain nombre de ministères – et que le sujet ait été érigé en grande cause du quinquennat. Mais les chartes des temps ne sont pas contraignantes. Et, bien que "grande cause nationale", les mesures en matière d'égalité s'avèrent moins appliquées dans le secteur public que dans le secteur privé. Les dispositifs contraignants en matière d'égalité salariale, issus du comité interministériel des droits des femmes du 8 mars 2018, ne concernent ainsi que le privé. Or, l'État employeur doit s'appliquer à lui-même ce qu'il préconise.

Conclusion : l'égalité femmes-hommes a progressé mais 20 ans, c'est long, les progrès auraient donc pu être plus importants. Il est à noter une résistance plus forte dans la fonction publique qu'ailleurs sur l'égalité femmes hommes, en particulier sur les postes d'encadrement supérieur. Cela est très probablement dû au cumul de plusieurs problématiques : l'égalité femmes-hommes est elle-même un sujet de résistance qui remet en question la construction même de la société et du monde ; l'accès au pouvoir, ensuite qu'il soit opérationnel ou symbolique.

Dans le monde de la fonction publique qui implique un statut, des obligations, des devoirs de discrétion et de réserve, on n'a pas la culture de l'expression publique et du lobbying mais celle de la loyauté et de l'obéissance à la hiérarchie. Cela ne favorise pas la capacité d'action, notamment par rapport aux pouvoirs publics pour faire progresser la situation. Nous cumulons donc les inconvénients ce qui explique qu'en 20 ans, le sujet a avancé lentement.

**AEF info : Quelle est votre analyse du nouveau protocole relatif à l'égalité professionnelle en cours de signature ?**

**Nathalie Pilhes** : Ce nouveau protocole, "mort-né" malheureusement, est globalement intéressant et plusieurs dispositions vont dans le bon sens mais il reste décevant en ce qu'il n'est pas assez contraignant en matière d'égalité salariale – ce qui est un point dur –, et qu'il est assez peu disert sur l'encadrement supérieur et le plafond de verre dans la fonction publique. C'est un sujet qui disparaît assez largement, à cause, encore une fois, de la résistance hommes à accepter de partager le pouvoir avec les femmes. Ce point n'est par ailleurs pas une priorité pour les organisations syndicales qui doivent aussi se l'appliquer à elles-mêmes...

On a tendance à penser que les réseaux de femmes hautes fonctionnaires sont des réseaux catégoriels qui ne travaillent que pour leurs propres intérêts. Or notre approche n'est pas du tout celle-ci. Si l'on souhaite que la décision publique évolue, elle ne doit pas être élaborée et mise en œuvre uniquement par des mains masculines. C'est le même sujet que pour la représentation au Parlement.

Contrairement à ce que l'on pense, nous sommes toujours en milieu hostile au partage de cette décision publique, et ce d'autant plus qu'existent désormais des contraintes en matière de nominations équilibrées. Nous sommes là au cœur de l'objectif d'intérêt général, au service d'un État performant et des citoyens. L'action menée par les réseaux de femmes ne concerne donc pas uniquement les hautes fonctionnaires mais toute la chaîne de l'action publique, toutes les femmes dans toutes les catégories.

Quant à la signature ou non du protocole, j'observe juste que les premières victimes en cas de non-signature seront les femmes. Nous espérons profondément que le contenu de ce protocole sera repris intégralement dans la prochaine loi sur la fonction publique et que le gouvernement acceptera que nous contribuions à l'enrichir.

**AEF info : Vous militez depuis longtemps pour mettre en place une "budgétisation sensible au genre" ? Où en êtes-vous sur ce dossier ?**

**Nathalie Pilhes :** La "budgétisation sensible au genre" ou "budget d'égalité" est un mécanisme à intégrer dans l'élaboration des lois de finances qui doit prendre en compte, en amont, les impacts directs et indirects de chacune des mesures budgétaires sur la population cible, et a posteriori étudier la distribution réelle des ressources. Un budget n'est en effet jamais neutre. Cela implique de mettre en place une mécanique budgétaire particulière qui implique de modifier la Lolf. C'est pour cela que le Maroc, qui est très en avance sur la France de ce point de vue-là, a mis des années pour mettre en place ce dispositif. Pour notre part, nous préférons l'appeler "budget d'égalité" car nous souhaitons également introduire des questions de génération, les personnes âgées...

Notre association, la première à porter cette question depuis plusieurs années, a souvent sollicité les pouvoirs publics et avait reçu, jusqu'à récemment, une fin de non-recevoir. Cela est en train d'évoluer car le gouvernement a décidé cette année d'expérimenter cette budgétisation sensible au genre dans deux ministères, celui de l'Agriculture et celui des Sports et probablement aussi sur une partie du ministère de la Culture, avec pour objectif possible une généralisation en 2020. Un premier point doit être fait sur ces expérimentations à l'occasion de notre colloque de ce 14 décembre.

**AEF info : À l'occasion de vos 20 ans, vous évoquez "un projet d'excellence pour l'État". Quel est-il ?**

**Nathalie Pilhes :** Nous comptons élaborer nos propositions pour le début de 2019 à partir des débats que nous mènerons ce 14 décembre. À la demande des autres réseaux ministériels, Administration moderne anime et coordonne depuis 18 mois l'activité collective des réseaux ministériels féminins. Nous amorçons donc pour l'heure notre dynamique de travail collectif. Nous avons notamment créé cette année un laboratoire d'idées commun à l'ensemble des réseaux de l'administration chargé d'élaborer des analyses et des propositions sur les différents sujets qui nous préoccupent tels que la gouvernance publique.

La première proposition que nous allons formaliser est de construire un dispositif "Sauvadet 2" ([lire sur AEF info](#)). Nous souhaitons notamment un élargissement du périmètre, travailler non pas sur les seuls flux mais aussi sur les stocks en se fixant des objectifs, ainsi que sur les effets pervers des primo-nominations. Nous allons produire aussi des propositions sur le management de l'État, les questions de DRH de l'État, sur l'interministérialité, sur le budget d'égalité, et, bien entendu, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**AEF info : Vous allez sans nul doute profiter du futur projet de loi relatif à la fonction publique pour faire passer vos propositions...**

**Nathalie Pilhes** : Absolument. Nous avons déjà rencontré les parlementaires, notamment les deux présidentes des délégations des droits de femmes à l'Assemblée nationale et au Sénat, Marie-Pierre Rixain et Annick Billon, avec lesquelles nous avons entamé un dialogue étroit. Nous nous reverrons début 2019 dans cette perspective

(1) Créée en 1998 et regroupant 150 membres, Administration moderne est une association interministérielle des femmes hautes fonctionnaires. Ce réseau professionnel transversal se veut être une "tête de réseau des ministères".

**Cette dépêche vous a été transmise avec l'aimable autorisation d'AEF, agence spécialisée d'information. Si vous souhaitez recevoir leurs informations, n'hésitez pas à vous connecter sur [www.aefinfo.fr](http://www.aefinfo.fr) afin de découvrir le service pour une période d'essai gratuit**

Testez AEF