



Administration moderne

Acteurs publics 28
février 2019

Administration moderne

***L'Etat doit
s'appliquer à lui-
même ce qu'il
impose au secteur
privé.***

***La nouvelle loi sur la
fonction publique ne
doit pas être un
rendez-vous manqué.***

Pour Agnès Arcier, fondatrice et présidente d'honneur de l'association Administration moderne, le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sa traduction dans le projet de loi de réforme de la fonction publique *"restent globalement assez frileux sur l'élargissement du dispositif des nominations équilibrées"*. Elle revient aussi sur le bilan de ce dispositif pour l'année 2017, qui montre que l'objectif de 40 % de primonominations féminines n'a pas été atteint.

En 2017, l'objectif de 40 % de femmes primonommées sur des emplois à des postes de responsabilité n'a pas été atteint, puisque seuls 36 % des agents nouvellement nommés sur ces postes étaient des femmes. Qu'en pensez-vous ?

Ce taux était prévisible. Dans ses bilans précédents, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) avait annoncé que l'administration aurait beaucoup de mal à atteindre l'objectif ultime de 40 % en 2017. C'est bien sûr une déception, dans la mesure où ces chiffres montrent que les difficultés structurelles peinent à être surmontées par les administrations. Pour autant, il faut souligner que depuis la mise en place du dispositif des nominations équilibrées, en 2013, le taux de femmes primonommées sur des emplois supérieurs et dirigeants est en progression. Heureusement, donc, que le dispositif de la loi Sauvadet de 2012 a été instauré. Avec l'ensemble des réseaux féminins, nous réclamons désormais son amélioration, puisque la place des femmes dans le pilotage de l'État continue à être insuffisante et préoccupante. Mais pour y parvenir, il faut aller plus loin que ce qui est prévu dans la déclinaison législative du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé fin 2018.

À vous entendre, les mesures introduites dans le projet de loi de réforme de la fonction publique ne seront pas suffisantes. Pourquoi ?

Ce protocole et sa traduction dans le projet de loi prévoient plusieurs dispositions intéressantes mais restent globalement assez frileux sur l'élargissement du dispositif des nominations équilibrées. Preuve en est son extension aux emplois de directions des établissements publics de l'État. Pour l'heure, seuls les emplois nommés en Conseil des ministres seront concernés, alors que dans beaucoup d'établissements publics, les nominations sont effectuées au sein de leurs conseils d'administration. La disposition prévue par le projet de loi limite donc fortement l'extension affichée par le gouvernement. C'est surprenant. Soit on y va, soit on n'y va pas.

Que proposez-vous donc pour réformer le dispositif des nominations équilibrées ?

Nous souhaitons passer à un mode de calcul en "stock" en fixant des objectifs pour les administrations et non plus en "flux" de primonominations, comme c'est le cas aujourd'hui. Avec ce mode de calcul en flux, l'État se donne des objectifs à moyen terme alors qu'il faut inscrire dans la

durée la nécessité de parité dans le pilotage de l'État. Plusieurs effets pervers du dispositif des primonominations sont en effet à relever. Nous nous sommes notamment rendu compte que dans un certain nombre de ministères, des femmes sont bien primonommées, mais ne sont pas, par la suite, "secondonommées", alors que c'est fréquemment le cas pour les hommes. Visiblement, cela ne représente aucun intérêt pour les ministères puisque ceux-ci ont compris qu'ils n'en tiraient aucun avantage pour leurs statistiques.

Le comité interministériel du 8 mars 2018 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes s'était pourtant fixé comme objectif de rendre le service public "exemplaire" en la matière...

Ce comité interministériel avait beaucoup porté sur le secteur privé et très peu sur le secteur public, puisque les mesures concernant la fonction publique avaient été renvoyées à une concertation avec les partenaires sociaux. Mais il est quand même très frappant de voir que les pouvoirs publics ont toujours du mal à appliquer dans le secteur public ce qu'ils demandent au secteur privé. Sur les questions d'écart salarial par exemple, le secteur public est très en retard. Il faut aujourd'hui se donner des objectifs ambitieux pour la fonction publique. Nous ne pouvons pas nous contenter de la situation actuelle. La nouvelle loi sur la fonction publique ne doit pas être un rendez-vous manqué.

Une consultation réalisée dans les rangs de La République en marche entre novembre 2017 et février 2018 suggérait de relever de 40 à 50 % la part minimale de primonominations dans la fonction publique. Attendez-vous donc que la majorité enrichisse le volet "Égalité professionnelle" du projet de loi ?

Nous l'espérons, bien entendu. La majorité parlementaire a la parité dans les gènes. Il suffit de voir le portrait de leurs députés élus en juin 2017. Il n'y a donc pas de raison qu'ils ne portent pas ce genre de sujet, mais encore faut-il qu'ils le fassent et que le gouvernement permette d'aller plus loin en matière d'égalité professionnelle. Au-delà du seul sujet des nominations équilibrées, il faut aussi rappeler que cette égalité est un levier majeur de transformation des organisations et donc de transformation publique. Mais à la différence de beaucoup d'organisations du secteur privé, ce levier n'est toujours pas compris au sein de l'État et a été totalement oublié dans le processus de transformation publique engagé dans le cadre de la démarche Action publique 2022, notamment. Il est urgent de l'inclure. Aujourd'hui, la diversité et la richesse des regards n'existent pas du tout au plus haut niveau de l'État. La mixité n'est pas reconnue comme un moteur de modernisation de l'État.

Dans le cadre du protocole d'accord, la mise en place d'un fonds en faveur de l'égalité professionnelle est également prévue. Il sera abondé par les sanctions payées par les administrations en cas de non-respect des quotas de primonominations...

Enfin ! Ce mécanisme était une promesse d'origine de la loi Sauvadet, mais n'a jamais été mis en œuvre. Nous avons perdu quatre ans pour financer des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Jusqu'alors, le système était opaque, puisque l'argent issu des sanctions revenait à l'État. On lui demandait de s'infliger lui-même des sanctions. Un même système sur d'autres politiques publiques aurait fait hurler tout le monde.

Fin décembre, Bercy a publié un décret redéfinissant les emplois soumis aux nominations équilibrées dans l'encadrement de la direction générale des finances publiques (DGFIP) et de ses services déconcentrés. Quelle lecture faites-vous de ce texte ?

Ce texte modifie le périmètre des emplois de la DGFIP soumis au dispositif des nominations équilibrées en en intégrant de nouveaux et en en excluant d'autres. Au lieu de chercher à modifier les règles, comme c'est le cas avec ce texte, les ministères doivent reconnaître qu'ils ont des difficultés à aboutir à des nominations réellement équilibrées et qu'ils ont besoin de travailler sur les raisons structurelles de ce déficit. Ce serait une attitude raisonnable et constructive, *a contrario* d'une politique de l'autruche que mènent certaines administrations.

Propos recueillis par Bastien Scordia