



...le rapport d'information

PARITÉ DANS LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE : CHANGER DE BRAQUET DIX ANS APRÈS LA LOI SAUVADET

La loi dite « Sauvadet » du 12 mars 2012, qui avait un calendrier d'application échelonné, impose aux employeurs publics des obligations paritaires dans la haute fonction publique et, depuis 2017 :

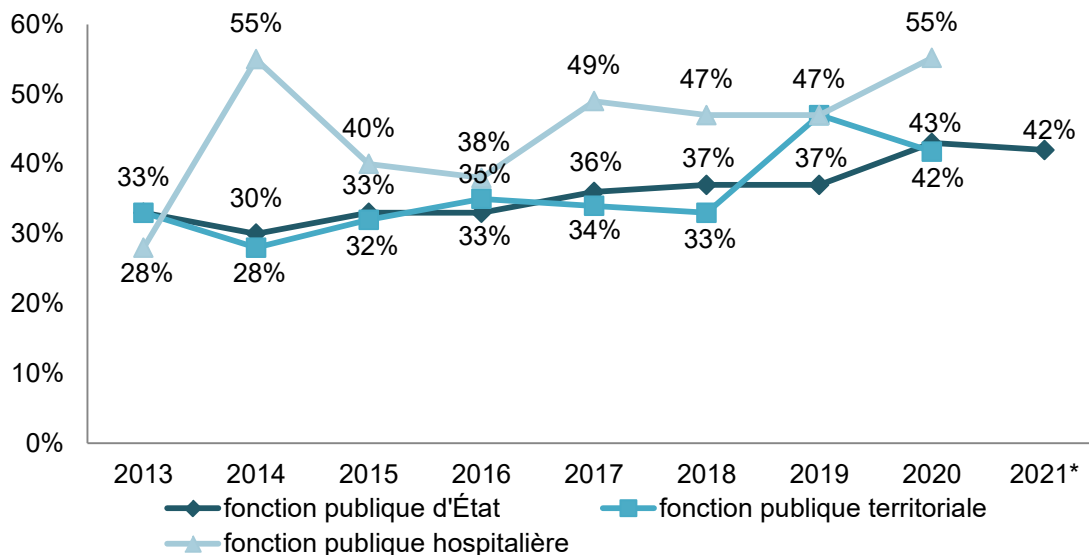


DEPUIS DIX ANS, LE NOMBRE DE FEMMES EN RESPONSABILITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE AUGMENTE DE FAÇON TRÈS PROGRESSIVE

1. Les quotas de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction ont été atteints dans les trois fonctions publiques pour la première fois en 2020

Le taux de primo-nominations féminines dans les postes d'encadrement supérieur et dirigeant des trois fonctions publiques a lentement augmenté, d'un point par année entre 2014 et 2018, avant un sursaut en 2019, confirmé en 2020. Déclinés par fonction publique, les résultats sont instables d'une année sur l'autre, avec une progression en « dents de scie ».

Taux de primo-nominations féminines dans les emplois d'encadrement et de direction des trois fonctions publiques



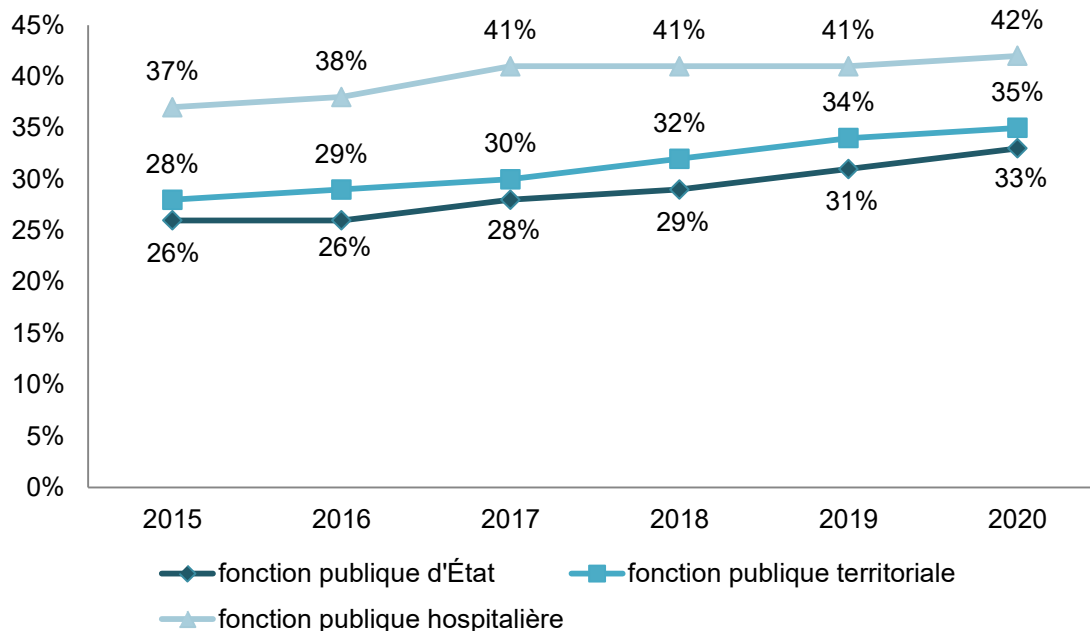
* Les chiffres 2021 concernent uniquement les nominations à décision du Gouvernement et les emplois de direction en administration centrale

Source : ministère de la transformation et de la fonction publiques

2. Malgré des progrès dans les « flux », les femmes n'occupent toujours qu'un tiers du « stock d'emploi »

Le nombre de femmes en fonctions sur des postes à responsabilités augmente lentement, sans toutefois d'accélération notable sous l'effet des quotas Sauvadet. **Les femmes n'occupent encore aujourd'hui qu'un tiers des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant.**

Proportion de femmes en fonctions dans des emplois de direction et d'encadrement



Source : ministère de la transformation et de la fonction publiques

Ce faible effet des quotas s'explique notamment par leur cible d'origine : les seules primo-nominations. **Si le nombre de primo-nominations est faible** à la fois par rapport à l'ensemble des nominations et par rapport à l'ensemble des emplois concernés par le dispositif, **alors la vitesse de renouvellement du stock est faible et le dispositif peine à faire évoluer la féminisation des emplois à court et moyen termes.** En outre, les femmes nommées ne restent pas nécessairement en fonctions.

3. La pleine efficacité des quotas se heurte encore à des traces de résistance

- **décalage de deux ans dans la publication des chiffres** (publication à l'été de l'année N des chiffres de l'année N-2), depuis 2017 uniquement ;
- **réduction ou élargissement, par les ministères, du périmètre** des emplois soumis aux quotas, afin d'améliorer leurs résultats ;
- **comptabilisation « agrégée » des emplois** (par exemple, des emplois de préfète de région et de sous-préfète débutante sont comptabilisés de la même façon) ;
- **règle de l'arrondi inférieur** qui permet de considérer que l'objectif de 40 % est atteint à l'unité inférieure ;
- **certains employeurs publics préfèrent payer des pénalités financières** plutôt que d'appliquer les quotas, comme un système de « contournement » de la règle.

LA PROPORTION DE FEMMES RESTE PLUS FAIBLE DANS LES MINISTÈRES HISTORIQUEMENT MASCULINS ET DANS LES EMPLOIS CONSIDÉRÉS COMME LES PLUS PRESTIGIEUX OU LES PLUS TECHNIQUES

1. Dans la fonction publique d'État, des disparités subsistent selon les ministères

La proportion de femmes occupant un emploi supérieur était de 33 % en 2020 au niveau global, avec des variations :

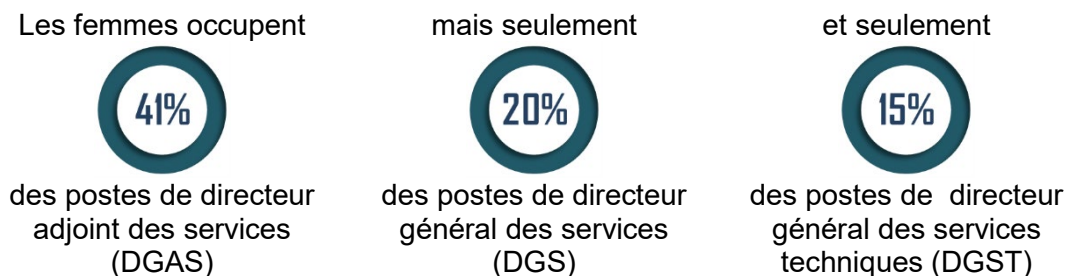


Quatre départements ministériels (Affaires étrangères, Armées, Économie et finances et Services du Premier ministre) ont dû s'acquitter en 2020 de pénalités financières à hauteur de 1 080 000€.

Des actions volontaristes menées par certains ministères doivent être saluées (notamment par les ministères des affaires étrangères et de l'intérieur) mais leurs résultats restent faibles, en raison, selon le ministère de la transformation et de la fonction publiques, de « métiers et viviers traditionnellement plus masculins », d'une « culture professionnelle et organisation du travail valorisant la disponibilité, la présence des encadrants et une large amplitude horaire » et de « parcours de carrières incluant des étapes de mobilité géographique ».

La proportion de femmes augmente au sein de tous les postes, y compris à plus haut niveau de responsabilité. Elles ne se concentrent plus comme par le passé sur les postes les moins hauts placés et sur les postes d'expertise.

2. Dans la fonction publique territoriale, les progrès récents ne sauraient occulter des différences dans les responsabilités assumées entre femmes et hommes

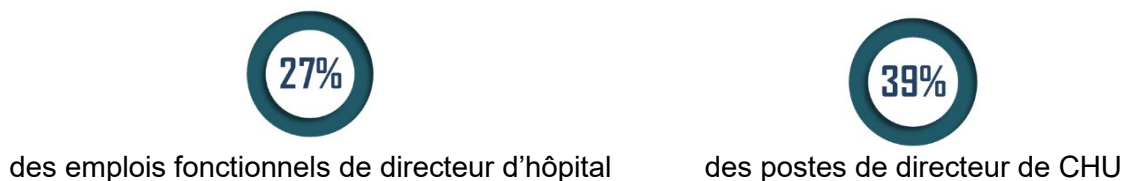


3. Dans la fonction publique hospitalière, une féminisation historiquement élevée cache une situation contrastée

Les femmes occupent



Mais elles sont bien moins nombreuses aux postes considérés comme les plus prestigieux :



LES TROIS GRANDS AXES DE LA DÉLÉGATION POUR RENFORCER L'ACCÈS DES FEMMES AUX RESPONSABILITÉS DANS LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

1^{er} axe : Élargir les obligations paritaires des employeurs publics et renforcer les sanctions

1. Définir, à terme, un quota de 40 % du sexe sous-représenté dans le stock des postes d'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique.
2. Imposer un quota de 50 % de primo-nominations du sexe sous-représenté.
3. Élargir à tous les emplois d'encadrement supérieur et de direction des fonctions publiques le périmètre des postes couverts par la loi Sauvadet.
4. Renforcer les pénalités financières prévues par la loi à l'encontre des employeurs publics ne respectant pas leurs obligations paritaires.
5. Désagréger les statistiques publiées relatives au respect des obligations paritaires des employeurs publics afin d'en renforcer la transparence.
6. Anticiper la publication des statistiques relatives au respect des obligations paritaires des employeurs publics en mettant fin au décalage de deux ans.

2^e axe : Accompagner davantage les femmes dans leurs parcours de carrière en construisant une véritable politique des RH dans la fonction publique

7. Renforcer le vivier de femmes susceptibles d'occuper des postes de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique, au niveau du recrutement initial et aux différentes étapes de carrière des hauts fonctionnaires.
8. Prévoir un accompagnement renforcé des parcours de carrière des femmes de la haute fonction publique.
9. Améliorer la transparence de la gestion des ressources humaines dans la haute fonction publique, en matière de nominations aux postes les plus élevés notamment.

3^e axe : Renforcer la mobilisation autour d'une politique d'égalité professionnelle et salariale ambitieuse dans la fonction publique

10. Renforcer les actions concrètes des employeurs publics en faveur de l'égalité professionnelle *via* la valorisation dans l'ensemble des administrations d'une politique de labels *Égalité* par exemple.
11. Mettre en place, dans le secteur public, un index de l'égalité professionnelle, similaire à celui qui existe dans le secteur privé, avec des critères et indicateurs objectifs permettant de mesurer le degré d'implication des employeurs publics dans la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle et salariale.
12. Développer des méthodes de travail de nature à favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, au bénéfice de tous, hommes et femmes.



Annick Billon
Présidente
Sénatrice de la Vendée
(Union Centriste)



Martine Filleul
Rapporteure
Sénatrice du Nord
(Socialiste, Écologiste
et Républicain)



Dominique Vérien
Rapporteure
Sénatrice de l'Yonne
(Union centriste)

Délégation aux droits des femmes
<http://www.senat.fr/commission/femmes/index.html>
Téléphone : 01.42.34.31.69

Consulter le rapport :

