



FONCTIONS PUBLIQUES – CGC
15-17 rue Beccaria – 75012 PARIS

☎ 01.44.70.65.90 ☎ 01.44.70.65.99
e-mail : ufcfp.cgc@wanadoo.fr
<http://www.fonctions-publiques-cgc.org>

Paris, le 06 février 2012.

Déclaration liminaire

Monsieur le Ministre,

Mesdames et Messieurs,

Comme le ministère de la fonction publique, les Fonctions Publiques CGC constatent que plus le niveau de responsabilité augmente, plus la proportion de femmes tend à diminuer, même si ce principe connaît de rares exceptions, parmi lesquelles figure l'administration pénitentiaire où les femmes sont davantage présentes en haut de la hiérarchie qu'à la base, en raison notamment d'une population carcérale très majoritairement masculine.

Pour autant, elles ne sauraient souscrire à la suite de l'analyse développée par l'administration, et aboutissant à des mesures proposées tantôt mal cadrées, tantôt insuffisantes et tantôt excessives, et surtout beaucoup trop tardives.

En effet, le Gouvernement disposant d'un pouvoir de nomination discrétionnaire pour les emplois « article 13 » n'a nul besoin de fixer des quotas ni de prévoir des sanctions pour féminiser les emplois de ce niveau puisqu'il peut le faire directement. C'est dans cette optique que nous avons proposé, au début de cette négociation, que lorsqu'une « short list » établie en vue de pourvoir un ou plusieurs postes « article 13 » ne comporte que des personnes du même sexe – en général des hommes – ou une répartition par sexe trop différente de la réalité des corps viviers, un second tour de piste soit systématiquement organisé en vue d'inciter à candidater des représentants – ou plutôt des représentantes – du sexe manquant. Mais encore faut-il que, très en amont, les femmes compétentes aient pu accéder à cette « short list ». Les quotas peuvent, dans cette optique, concourir à un équilibre plus satisfaisant à tous les niveaux de gestion des promotions, faute d'équilibre naturel constaté dans les indicateurs actuels de féminisation qui semblent même parfois se dégrader.

De même, la notion de parité dans les corps viviers n'a pas de sens puisque c'est le principe de mixité des emplois qui doit l'emporter sur une exigence de parité mécanique et contre-productive. Autant il est indispensable que chaque sexe puisse prétendre à occuper tous les postes des trois fonctions publiques à moins que l'appartenance à un sexe donné soit une condition absolument déterminante pour l'exercice des fonctions, autant le concept de parité doit plutôt s'appliquer selon nous à la proportion

des corps viviers et des corps de débouché. Autrement dit, si les femmes ou les hommes représentent tel pourcentage des corps viviers dans une filière donnée, on doit retrouver à peu près la même proportion dans les corps de débouchés. Les quotas doivent tenir le plus grand compte de la proportion de femmes et d'hommes dans les corps viviers et se donner un objectif de proportion identique d'hommes et de femmes à tous les niveaux d'une même filière ou d'un même cadre d'emploi.

Or c'est loin d'être le cas actuellement puisque, si les femmes représentent 54% des cadres A dans la fonction publique d'Etat, le ratio pour les rémunérations hors-échelle s'établit à 187 hommes pour 100 femmes, soit moins de 35%. La discrimination saute ainsi aux yeux.

Dans cet optique, ce n'est pas tant le coaching, dont il faut bien définir le cadre pour éviter les dérives, ni l'encouragement à la prise de responsabilité par des femmes qui importe le plus. C'est bien davantage le mode de sélection, majoritairement décidé par des hommes, la mauvaise gestion du temps de travail des nouveaux modes de management, la préférence accordée à la mobilité géographique par rapport à la mobilité fonctionnelle dans les parcours de carrière et parfois l'organisation même du corps (corps préfectoral par exemple) qui sont de nature à dissuader les femmes d'entreprendre un parcours ascensionnel au détriment de leur vie personnelle et familiale étant donné les obstacles qu'elles rencontrent. Bien souvent, les femmes sont promues plus tardivement, quelle que soit leur situation familiale, et ce retard à chaque étape de leur déroulement de carrière ralentit nécessairement leur accès aux plus hauts postes. Ainsi, lorsqu'on est en phase de détection pour pourvoir un emploi à hautes responsabilités, il est souvent déjà trop tard pour bon nombre de femmes qui n'ont pas pu s'inscrire dans une dynamique ascensionnelle de carrière, ou qui ont dû y renoncer, même si, là encore, il y a des exceptions. Ainsi, la dernière promotion des administrateurs civils recrutés au tour extérieur comportait elle 15 femmes et 14 hommes alors qu'il y avait plus de candidats du sexe masculin. Mais ceci ne suffira pas à rattraper le retard et il faudrait pour cela inverser durablement la tendance. En particulier, l'école Polytechnique reste encore très majoritairement masculine, privant ainsi nombre de femmes de postes à responsabilité. Là encore, les mesures sont à prendre très en amont, jusque dans l'enseignement secondaire, et par la suite à toutes les étapes.

Un autre danger des quotas contraignants est qu'on risque d'arrêter la féminisation lorsque le quota sera atteint, alors-même qu'il aurait pu être dépassé par la poursuite des tendances naturelles. Il est donc nécessaire de réactualiser les quotas régulièrement et de manière volontaire afin d'accompagner ces évolutions. Quant aux sanctions financières, à définir par un décret en Conseil d'Etat, ce qui peut poser un problème de constitutionnalité, elles seront à préciser s'il s'agit de l'Etat pour éviter qu'il ne se verse à lui-même une sanction financière. Peut-être serait-il préférable d'adopter des sanctions positives en récompensant sous la forme d'un bonus de la masse salariale les administrations, établissements publics, collectivités ou services qui auraient de bons indicateurs plutôt que de sanctionner les mauvais, en particulier parce que l'effet serait immédiat au lieu d'être décalé dans le temps. Nous estimons aussi que, si sanction il doit y avoir, ce doit être principalement le remplacement des responsables

d'une féminisation insuffisante par des gestionnaires plus ouverts aux problématiques de l'égalité professionnelle, et convenablement formés en conséquence.

Les fonctions publiques CGC réaffirment leur attachement à l'égalité d'accès aux emplois publics consacrée par le préambule de la Constitution et par le statut des fonctionnaires et agents publics et mettent en garde contre des mesures imprudentes et maladroites. Il ne s'agit pas de propulser des agents publics à raison de leur sexe, de leur âge, de leur origine, de leurs opinions politiques ou de toute autre caractéristique vers des responsabilités pour lesquelles elles n'auront pas la compétence. Il s'agit de corriger à l'aide d'indicateurs pertinents, des tendances contraires à l'évolution naturelle de la société et aux potentiels de l'ensemble des agents publics, sans discrimination.

Pour en terminer, les fonctions publiques CGC soutiennent sans réserve la transposition de la loi « Copé-Zimmermann » aux établissements publics qui fait l'objet de la mesure n°4, dans la mesure où la puissance publique doit donner l'exemple et ne saurait être à la traîne du privé dans ce domaine, dans la mesure où il ne s'agit pas d'emplois permanent mais de fonctions et dans la mesure où les sanctions sont adaptées et proportionnelles à l'objectif poursuivi.

Nous vous remercions de votre attention.