

L'exécutif veut franchir une nouvelle étape pour la parité

Alors que le nombre de femmes “primonommées” sur des emplois de direction dans la fonction publique d'État atteint 42 % pour la deuxième année consécutive, le gouvernement Castex entend désormais faire évoluer “*en profondeur*” le dispositif pour qu'il porte également sur le nombre de femmes occupant effectivement de tels emplois. Une “*évolution nécessaire*” pour “*ancrer une féminisation durable de l'encadrement supérieur*”, explique la ministre de la Fonction publique.

Quel bilan pour la parité dans la haute fonction publique après la loi Sauvadet de 2012, qui a introduit des objectifs de “nominations équilibrées” dans l'encadrement supérieur et dirigeant du secteur public ? Le seuil légal de 40 % de femmes primonommées sur tels emplois au sein de la fonction publique d'État – fixé par ladite loi – “*est dépassé pour la deuxième année consécutive*”, s'est félicitée la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, lors d'un événement organisé au ministère mardi 8 mars, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.

Après 37 % en 2019, le taux de femmes nommées pour la première fois sur des emplois de direction atteint ainsi 42 % en 2021, comme en 2020 donc. Si la dynamique est “*bel et bien enclenchée*”, “*nous ne devons pas nous arrêter au milieu du gué*”, a ajouté Amélie de Montchalin, en appelant à “*poursuivre les efforts*” en faveur de l'égalité professionnelle. Candidat à sa réélection, Emmanuel Macron, qui avait érigé l'égalité femmes-hommes en “grande cause du quinquennat” en 2017, vient d'ailleurs de renouveler cette promesse.

Agir sur le “stock”

Comme elle l'avait fait en juillet dernier lors d'une réunion interministérielle, la ministre a de nouveau exprimé son souhait de “*franchir une nouvelle étape pour accélérer la formation*” d'une “*nouvelle génération de dirigeantes*”. Outre un relèvement à 50 % de l'objectif de primonominations (le “flux”), le gouvernement entend ainsi désormais agir également sur le nombre de femmes occupant déjà ces postes de direction. À savoir le “stock”, qui n'est pas concerné par la loi Sauvadet de 2012, à la différence du “flux”.

Si le taux de femmes “primonommées” est en effet de 42 %, le taux de femmes occupant des postes de direction n’est, lui, “que” de 33 %. *“Nous voulons faire évoluer en profondeur l’objectif de nominations équilibrées pour qu’il ne porte plus seulement sur les femmes nommées mais qu’il porte sur les femmes qui occupent effectivement des postes à responsabilité”*, a expliqué Amélie de Montchalin. Une évolution *“nécessaire”* à ses yeux pour *“ancrer une féminisation durable de l’encadrement supérieur”*. Cela correspond par ailleurs à une demande de longue date des associations de femmes de la fonction publique.

La déléguée interministérielle à l’encadrement supérieur de l’État (Diese), Émilie Piette, fraîchement nommée, devra plancher sur ce sujet. Dans la lettre de mission qui vient de lui être remise, le Premier ministre, Jean Castex, et Amélie de Montchalin lui demandent en effet de poursuivre la démarche de renforcement de l’égalité entre les femmes et les hommes dans la haute fonction publique. Comment ? En tirant un bilan du programme “Talentueuses” (programme de coaching pour les femmes dirigeantes dans la fonction publique) mais aussi, donc, en formulant des propositions pour *“renforcer la part de femmes”* exerçant des fonctions de direction, le fameux “stock”.

Un baromètre de l’égalité professionnelle *“dans les prochaines semaines”*

11,6 %, tel est l’écart actuel de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique d’État. Un écart qui s’est certes réduit depuis 2016 (il était alors de 13,3 %), mais qui demeure encore *“important”*, selon les termes d’Amélie de Montchalin. Pour *“objectiver les écarts de rémunération”* entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et pour *“pouvoir les réduire encore plus significativement”*, le gouvernement va publier *“dans les prochaines semaines”* son baromètre de l’égalité professionnelle. Un baromètre inspiré de l’*“index de l’égalité professionnelle”* du secteur privé. Ce baromètre comportera une série de 5 données : une synthèse des écarts de rémunération pour les fonctionnaires et les contractuels, l’écart de taux de promotion au choix entre les femmes et les hommes, la comparaison de la distribution des rémunérations des femmes et des hommes, la part des femmes dans les bénéficiaires des 10 plus hautes rémunérations et, enfin, la part des femmes dans les emplois relevant du dispositif de nominations équilibrées. Dans un premier temps, seule la fonction publique d’État sera concernée par ce baromètre. Il pourrait ensuite être élargi à la territoriale et à l’hospitalière.

LES DERNIÈRES ACTUALITÉS

PAR BASTIEN SCORDIA

8 mars 2022, 14:18, mis à jour le 11 mars 2022, 09:26