



## LES PETITS DEJEUNERS D'ADMINISTRATION MODERNE

### Notre rencontre avec Vincent Soetemont le 15 février 2018

Vincent SOETEMONT est délégué à l'encadrement supérieur du ministère de l'économie. En tant que Directeur du cabinet du ministre de la Fonction publique en 2011 et 2012, il a été une cheville ouvrière essentielle de la « Loi Sauvadet » du 12 mars 2012 qui a marqué une étape importante vers l'égalité professionnelle hommes-femmes en introduisant des objectifs chiffrés de représentation équilibrée dans l'encadrement supérieur et dirigeant des trois fonctions publiques.

\*\*\*

RAPPEL :

#### Article 56

I. — L'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi rétabli :

« Art. 6 quater.-I. — *Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs relevant du décret mentionné à l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, dans les autres emplois de direction de l'Etat, dans les emplois de direction des régions, des départements ainsi que des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants et dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.*

(...)

*La proportion minimale de personnes de chaque sexe prévue au premier alinéa du I de l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est fixée à 20 % pour les nominations prononcées en 2013 et 2014 et à 30 % pour celles prononcées de 2015 à 2017. Le décret en Conseil d'Etat prévu au III du même article fixe, pour les années 2013 à 2017, le nombre de nominations à retenir pour l'application du dernier alinéa du I dudit article [«III. — Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article, notamment la liste des emplois et types d'emploi concernés, le montant unitaire de la contribution ainsi que les conditions de déclaration, par les redevables, des montants dus.»]*

\*\*\*

*Cette rencontre a permis un tour d'horizon sur les résultats atteints dans la haute fonction publique en termes de parité, avec le constat que malgré les avancées législatives/réglementaires, l'instauration de quotas, la montée en puissance du sujet dans les réflexions de gestion des ressources humaines, il ne s'est pas encore enclenché de dynamique de fond. De fait, le combat pour la parité est loin d'être gagné, y compris au sein de ministères/structures fortement féminisées. Si des statistiques de parité existent ou peuvent être trouvées dans les différents ministères et dans la fonction publique territoriale et hospitalière, il subsiste un angle mort en ce qui concerne les établissements publics.*

*L'administration continue à fonctionner selon le modèle pyramidal des bureaux, sous directions et services avec un schéma de promotion très fléchi. Elle reste cloisonnée, la liste des viviers pour identifier les cadres à haut potentiel demeure opaque. L'interministériel et l'appel aux autres fonctions publiques territoriale comme hospitalière sont négligeables dans le contexte des nominations à des postes de responsabilité directoriales. La démographie actuelle de la fonction publique notamment d'Etat avec l'allongement de la durée des carrières*

*exacerbera probablement les revendications de collègues masculins pour l'accès à certains postes de fin de carrière et cet élément devra être pris en compte pour leur proposer aménagements et compensations. En effet, si le sujet des nominations aux emplois de direction se raidit c'est en raison d'une raréfaction de ces postes alors que les viviers et recrutements de hauts fonctionnaires n'ont pas baissé en proportion. Dans le cadre de CAP 2022, Administration moderne pourrait faire part de propositions pour réinventer les notions de compétences et de carrières, dans un contexte moins cloisonné ; à condition que sa rémunération n'en soit pas modifiée, un(e) haut(e) fonctionnaire n'est pas forcément appelé à exercer une responsabilité hiérarchique, et les services sont en demande d'expertise et de temps disponible.*

*Les efforts à venir devraient porter en priorité sur des contacts d'Administration moderne avec des membres du Parlement, notamment des parlementaires qui sont déjà sensibilisé (e)s à ces enjeux, les secrétaires d'Etat à la fonction publique et à l'égalité hommes/femmes, le secrétaire général du gouvernement. A noter que si les médias se montrent ouverts à ces enjeux de parité, la pratique syndicale reste quant à elle encore variable.*

*Faut-il une loi Sauvadet II pour l'égalité professionnelle ? Le débat n'a pas apporté de solution tranchée. En tout cas, au vu de sa propre expérience, Vincent Soetemont reste convaincu que l'instauration de quotas reste une solution incontournable pour faire bouger les pratiques, et se montre intéressé par l'idée d'instaurer un quota de femmes en stock et non en flux de nominations, ou par celle d'imposer une stricte égalité des postes de directeurs dans chaque ministère.*

## **I Un état des lieux peu satisfaisant car la dynamique de parité ne semble pas enclenchée de manière irréversible**

Vincent Soetemont a partagé son expérience et rappelé les différentes étapes et rapports sur la nécessaire mise en œuvre de la parité et la préparation de la loi Sauvadet avec notamment un rappel des difficultés à motiver certaines instances intergouvernementales ou cabinet ministériels. De facto il a fallu monter au niveau le plus élevé de l'Etat, à savoir le président de la République en personne, pour briser des résistances tenaces.

Les résultats de la loi Sauvadet sont encore décevants : malgré l'instauration de quotas, cette année deux ministères se verront infliger des pénalités financières pour non-respect de leur obligation (Administration moderne espère vivement que ces amendes seront effectivement perçues !). Le fait nouveau est que la presse, dont la Une du Monde, s'en fait largement l'écho, et que le débat s'instaure dans les ministères concernés.

Entre 2000 à 2016, la proportion de femmes préfètes est passée de 10 à 20%, celle des ambassadeurs de 11 à 25%, et en moyenne on compte 32% de cadres dirigeantes à Bercy. L'ENA accueille 39% de femmes, les écoles d'ingénieurs 28% mais Polytechnique seulement 18 % (malgré 30% de femmes inscrites en prépa scientifiques). La seule grande école majoritairement féminisée est l'ENM, avec ¾ de femmes.

Toutefois on ne retrouve toujours pas cette proportion dans les postes de direction (Administration moderne sollicite ses membres pour en faire rapidement le décompte ministère par ministère). Au sein du ministère de la Justice lui-même, tous les directeurs récemment remplacés sont des hommes, y compris à la tête de l'Ecole Nationale de la Magistrature ! La seule directrice l'est à la protection judiciaire de la jeunesse, afin de bien respecter les stéréotypes de genres...

Quant aux établissements publics, il n'existe apparemment pas de données récapitulatives disponibles. Ce point mériterait d'être vu (par exemple à travers une question parlementaire ?). Ainsi, même si une obligation de parité existe légalement au sein des conseils d'administration de ces établissements, dans la pratique les décrets d'application n'ont pas toujours été pris.

A noter l'absence de mise en place d'un fonds pour la parité, qui devait à l'origine recueillir les amendes pour non-respect des quotas de nominations.

## **II Une (haute) administration qui fonctionne encore sur des modes de promotion traditionnels**

Le fonctionnement de l'administration selon un mode vertical par direction y compris leurs réseaux régionaux est connu et persistant. Ce cloisonnement entretient une conception très traditionnelle des carrières et une forte absence de valorisation des mobilités en dehors de son administration d'origine (privé, organisations européennes ou internationales) voire au sein des réseaux territoriaux ou internationaux des administrations d'origine. Au ministère de l'Intérieur, les carrières dans la Préfectorale sont fléchées des années à l'avance.

Les modes de sélection des viviers de cadres à haut potentiel, ainsi paradoxalement que la sélection via les comités d'audit, restent à la fois opaques et, au vu des décisions déjà constatées, biaisés en fonction des schémas traditionnels masculins. Le passage en Cabinet demeure un avantage évident ; or, la proportion de femmes y a significativement baissé ces derniers temps. A ceci s'ajoute une absence de transparence quant aux postes de direction disponibles du fait de l'absence d'obligation de leur publication.

Administration Moderne pourrait insister pour que cette transparence à la fois des postes (y compris à la discrétion du gouvernement) et de la sélection des viviers devienne effective. Toutefois, face à la remarque de plus ou moins bonne foi portant sur l'absence de viviers, et dans le cadre des réflexions CAP 2022, Administration moderne pourrait proposer un élargissement du vivier des hautes dirigeantes aux autres fonctions publiques (territoriale, hospitalière), à des organisations /établissements tiers, etc.

\*\*\*