



Propositions d'amendements au projet de loi Fonction publique

Extraits relatifs aux nominations équilibrées sur les emplois supérieurs de la fonction publique

Objectifs généraux :

- Fixer des objectifs de nominations équilibrées femmes-hommes sur le « stock » et pas seulement sur le flux des nominations ;
- Elargir le périmètre des nominations équilibrées aux juridictions, y compris financières, aux établissements publics au sens large et pas seulement à ceux dont les dirigeants sont nommés en conseil des ministres, et descendre le seuil d'application pour les collectivités à 20 000 habitants ;
- Créer un objectif de dix points entre le ratio chez les promouvables et celui des promus et de sanctionner son dépassement.

Mieux garantir que les conditions de recrutement aux emplois supérieurs reposent aussi sur le principe de l'égalité femmes - hommes

Article 7

L'alinéa 19 de l'article 7 (initialement « Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent article, notamment les modalités de sélection permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics ainsi que les conditions d'emploi. »)

est ainsi rédigé :

« Les modalités de sélection permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics, l'examen unifié des candidatures privées ou publiques sur un même emploi, et les conditions d'emploi sont précisées dans un

décret en Conseil d'État, qui modifie les décrets n° 2016-663 et n° 2016-664 du 24 mai 2016 portant création de comités d'audition pour la nomination des directeurs d'administration centrale et des chefs de service des administrations de l'État. Il est également précisé dans le décret que les comités d'audition doivent être paritaires femmes-hommes. »

Exposé des motifs

L'égalité femmes-hommes constitue, pour toute organisation, un levier démontré et puissant de modernisation, d'efficacité d'action et de qualité de gouvernance. Cela devrait l'être tout autant, voire davantage, dans la fonction publique en général. Il est devenu essentiel de réaliser que cette égalité est un levier essentiel de la qualité de la décision et du pilotage des politiques publiques. C'est pourquoi il faut en traiter dès lors que l'on légifère sur la sélection pour les postes dirigeants de l'État. Et en traiter ne peut que conduire à une modernisation des process.

Prenant exemple sur l'expérience positive en GRH de la fonction publique hospitalière, avec les process mis en place par le CNG pour la pré-sélection des candidats aux emplois dirigeants, il importe que

- le recrutement des contractuels pour les emplois de dirigeants ne renforce pas les discriminations existant pour ces emplois à l'encontre des femmes titulaires, voire contractuelles,
- et que la diversification à laquelle cette ouverture vers les contractuels conduit soit l'occasion de moderniser le processus en le professionnalisant.

La FPH a ainsi instauré un comité de sélection pour toutes les positions de direction, paritaire avec les organisations représentatives, examinant candidatures de titulaires **et** de contractuels sur les emplois de dirigeants sur des critères de compétences affichés au préalable et avec l'objectif de pré-sélectionner à quasi-parité femmes et hommes. La déclinaison adaptée de cette bonne pratique semble importante pour les 2 autres fonctions publiques, avec le double objectif d'une objectivation professionnelle et partagée en amont des attendus nécessaires sur chaque emploi dirigeant et d'un examen des candidatures au regard de la nécessaire parité à atteindre.

Le projet de loi prévoit en effet initialement (cf étude d'impact) que « des modalités de recrutement spécifiques seront mises en place, notamment sur le modèle du dispositif prévu par les décrets n° 2016-663 et n° 2016-664 du 24 mai 2016 ». Il s'agirait donc de comités d'audition séparés, spécifiques aux contractuels, avec dès lors un choix ex ante de pouvoir l'emploi uniquement par voie de contractualisation, sans qu'il soit nécessaire de l'explicitier.

Par ailleurs, les comités d'audition existant de par les décrets mentionnés sont censés « donner un avis sur l'aptitude de chaque personne entendue à occuper l'emploi à pourvoir » ou « sur l'adéquation de chaque candidat auditionné aux caractéristiques de l'emploi à pourvoir », sans qu'il soit pour autant demandé par la réglementation à ces comités d'établir en amont une description des enjeux stratégiques de l'emploi à pourvoir et des compétences attendue pour y faire face (alors que ceci est la règle dans le recrutement de dirigeants dans le secteur privé).

Enfin, leur composition n'est pas obligatoirement paritaire à ce stade.

Elargir à davantage d'emplois publics le dispositif de nominations équilibrées

Article 30 (suite)

Au deuxième alinéa du I de l'article 28, après les mots « Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs de l'État, dans les autres emplois de direction de l'État et de ses établissements publics », sont insérés les mots « dans les emplois supérieurs des juridictions judiciaires, administratives et financières ».

Exposé des motifs

L'obligation de primo-nominations équilibrées dans les emplois supérieurs, bien que non respectée par certains employeurs, a permis de faire avancer concrètement l'égalité réelle entre femmes et hommes. Il est donc souhaitable d'élargir le périmètre des emplois assujettis à cette obligation. C'est pourquoi il est proposé d'y adjoindre les emplois de responsabilité supérieure des juridictions judiciaires, administratives (Conseil

d'État, cours administratives d'appel, tribunaux administratifs) et financières (cour des comptes et chambres régionales et territoriales des comptes).

Eviter que 40% de femmes sur les emplois supérieurs soit vu comme un horizon idéal !

Article 30 (suite)

Retirer de l'article 30 du projet de loi, le paragraphe 9 :

« Par dérogation à l'alinéa précédent, l'employeur est dispensé de contribution au terme de l'année écoulée ou, dans la fonction publique territoriale, au terme de la période lors de laquelle un cycle de quatre primo-nominations est atteint, si les emplois assujettis à l'obligation des primo-nominations équilibrées relevant de sa gestion sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant occuper ces emplois en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure. Les mesures permettant de tendre vers cette proportion sont définies par chaque employeur au sein du plan d'action prévu par l'article 6 septies. »

Exposé des motifs

Cette disposition a plusieurs effets pervers : la dispense de 40% de primo-nominations quand il y a déjà 40% en « stock », a pour effet de réduire mécaniquement le stock...

De plus, les femmes pourraient être concentrées sur la partie « basse » de l'enveloppe d'emplois (par ex. sous-directrices) tandis que les emplois plus élevés (DG, SG...) pourraient être occupés par des hommes, et le tout donnant quand même affichage global de 40%.

En outre, l'absence de primo-nominations peut avoir un effet à la baisse ultérieurement dès lors qu'une première nomination est un palier nécessaire dans les ministères où les carrières sont très linéaires. La dispense peut donc avoir un impact sur les « parcours qualifiants » et faire disparaître des « cohortes », les femmes qui n'ont pas été nommées à des postes de direction et ne pourront pas candidater aux plus hauts postes par la suite. C'est 10 ans plus tard que s'observeront les effets pervers et d'éviction de cette dérogation.

Il importe donc de retirer cette disposition.

***Ne pas risquer d'entraver au bénéfice des contractuels
la carrière des femmes hautes fonctionnaires***

Article 30 (suite)

Après le 2^{ème} alinéa de l'article 30 du projet de loi (soit après le premier alinéa de l'article 6 quater. I. de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires nouvellement rédigé) est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les contractuels n'entrent pas dans la comptabilisation des primo-nominations prévues au présent article ».

Exposé des motifs

Le risque existe que la contractualisation introduite par le projet de loi (les contractuels sont actuellement affectés sur des emplois non fonctionnels, type rédacteurs) ne se fasse in fine aux dépens des femmes fonctionnaires.

Les femmes fonctionnaires ont un parcours de carrière sur l'ensemble de leur vie professionnelle. Le fait qu'elle bénéficient du dispositif des primo-nominations est majeur pour la construction de la suite de leurs parcours.

Les contractuels ne sont pas concernés de la même façon par ces dispositifs de déroulement de carrière.

Il est donc impératif que l'ouverture des postes de direction aux contractuels ne crée pas un effet d'éviction pour les femmes fonctionnaires, alors même que les ressources, les femmes compétentes pour ce type d'emplois, existent en interne.

Dès lors, il convient de préciser que les contractuels ne doivent pas être pris en compte dans les statistiques de primo-nominations.

Harmoniser les seuils d'application des obligations des collectivités territoriales

Article 30 (suite)

Au 2^{ème} alinéa de l'article 30 du projet de loi, remplacer « 40 000 habitants » par « 20 000 habitants ».

Exposé des motifs

Le 6^{ème} alinéa de l'article 29 du projet de loi prévoit que l'obligation d'élaboration de plans d'action s'imposera aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants. Dans un souci de cohérence, et en phase avec les recommandations du rapport Descamps-Cronier (décembre 2016) sur les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, il convient d'harmoniser les seuils d'application des obligations des plans d'action et de nominations équilibrées.

Introduire une obligation de nominations équilibrées portant sur le « stock » et pas seulement sur le « flux »

Article 30 (suite)

Après le 2^{ème} alinéa de l'article 30 du projet de loi (soit après le premier alinéa de l'article 6 quater. I. de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires nouvellement rédigé) est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Pour les employeurs n'ayant pas atteint une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe dans chacune des catégories d'emplois du champ des nominations équilibrées, il est fixé une obligation de progression de nominations, pour la catégorie sous-représentée, d'au moins +5 points de pourcentage par an.

Exposé des motifs

Afin de tenir compte du fait que l'obligation de nominations équilibrées ne porte que sur les primo-nominations, et notamment de prendre en compte le risque d'effet d'éviction des femmes primo-nommées quant à une seconde nomination sur un même type d'emploi, ainsi que de progresser vers la mixité des fonctions, il convient d'introduire une seconde obligation, ne portant pas seulement sur le « flux » de nominations équilibrées (primo-nominations), mais aussi sur la mixité des fonctions (en « stock »).

Cette obligation est progressive dans le temps, à l'instar de celle mise en place pour les primo-nominations, mais les taux doivent être inscrits dans la loi, de manière à peser et donner une visibilité sur les progrès à réaliser.

Plutôt qu'un taux minimal à atteindre chaque année dont la mise en œuvre de manière uniforme serait délicate, l'obligation porte sur des objectifs de progression exprimés en points par rapport à l'existant (+5 points de pourcentage chaque année) et sur un taux à atteindre en « stock », en cohérence avec les obligations relatives aux primo-nominations. Cette combinaison de plusieurs objectifs permet d'éviter de pénaliser les administrations qui ont déjà réalisé des progrès en termes de mixité ou, *a contrario*, de favoriser celles qui « partent le plus loin ».

Cette disposition permet à la fois de « sécuriser » des renominations en proportion normale, et de surveiller le bon équilibre femmes/hommes dans chaque catégorie d'emploi de direction. Cela revient à accélérer la convergence vers le 40/60 sur l'ensemble des catégories d'emplois de direction.

Mieux garantir que les conditions de recrutement aux emplois supérieurs reposent aussi sur le principe de l'égalité femmes - hommes

Article 31 (suite)

Après le 5ème alinéa du I de l'article 31 du projet de loi est inséré un alinéa ainsi rédigé :

«Lorsque les comités de sélection établissent une liste de candidats à auditionner, celle-ci est constituée au moins d'une personne de chaque sexe, à l'exception des cas avec une seule candidature. »

Exposé des motifs

Cet amendement vise à garantir que l'administration lors de l'établissement des listes de sélection de candidatures ne les limite pas à un seul dossier ou aux représentants d'un seul sexe.

Il s'agira notamment pour les nominations sur les postes de direction et d'encadrement supérieur de respecter les objectifs définis lors de la généralisation des comités d'audition (directeurs d'administration centrale et chefs de service). Ces procédures devant rendre plus transparent le recrutement des cadres dirigeants de l'État et faciliter l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités. Cela suppose d'une part que la composition du comité respecte effectivement la représentation d'au moins un membre de chaque sexe tel que déjà prévu par l'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et que la sélection des candidatures soit réellement ouverte aux femmes dès le commencement de la procédure.
