

## **Administration Moderne : nos propositions après l'AG du 18/09/2009**

1. Instaurer d'ici deux ans la présence « **dans la parité syndicale** » d'au moins 30% de femmes dans les instances de concertation syndicales (CTP, CHS, CAP (4)).
2. Demander à chaque ministère de présenter chaque année le bilan de ses nominations aux emplois de directions, en administration centrale comme dans les services déconcentrés. Et à chaque département ministériel de justifier, devant les instances paritaires et le parlement, l'écart entre la part des femmes dans ces nominations et dans le vivier.
3. Réaliser un suivi des nominations prononcées en Conseil des ministres, avec un objectif de 20% de femmes parmi les nominations à venir d'ici la fin 2010, et 40% d'ici la fin 2012. Un indicateur à communiquer chaque semaine à la presse.
4. S'assurer que les nominations au tour extérieur réservées aux fonctionnaires dans les Inspections générales respectent le pourcentage de femmes appartenant au vivier des promus potentiels.
5. S'assurer que les femmes représentent 30% des nominations au tour extérieur dans les grands corps prononcés à la discrétion du gouvernement, corps par corps.
6. Le prochain gouvernement doit se donner pour objectif de compter au moins 30% de femmes dans les fonctions de direction des cabinets ministériels (directeur et directeur-adjoints) et de 30 à 40 % s'agissant des conseillers techniques.
7. Chaque ministère doit publier dans son bilan social la moyenne et la médiane des régimes indemnitaires attribués aux femmes et aux hommes pour la catégorie A. Objectif: mesurer la réalité des écarts évalués à 22,5% par l'Insee, et les justifier. Pour comprendre le phénomène, une analyse par métier et par grade est bien sur nécessaire.
8. A titre incitatif, faire de la présence des femmes aux emplois de direction, en administration centrale comme dans les services déconcentrés, un indicateur Lof commun à chaque programme.
9. Faire auditer les procédures de nominations par des agences du type « Vigéo ».
10. Faire réaliser des audits qualitatifs sur le déroulement des carrières des femmes cadres A dans l'administration pour établir précisément quelles sont les difficultés.