



HAL
open science

La promotion de la parité hommes-femmes dans l'accès à l'encadrement supérieur de la fonction publique d'Etat

Paulin Ibanda Kabaka

► To cite this version:

Paulin Ibanda Kabaka. La promotion de la parité hommes-femmes dans l'accès à l'encadrement supérieur de la fonction publique d'Etat . 2016. hal-01306375

HAL Id: hal-01306375

<https://hal.science/hal-01306375>

Preprint submitted on 23 Apr 2016

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La promotion de la parité hommes-femmes dans l'accès à l'encadrement supérieur de la fonction publique d'Etat

Auteur : IBANDA KABAKA Paulin, Doctorant en Droit public
Mail : ibandapaulin@yahoo.fr

Il y a toujours eu un problème d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès aux postes d'encadrement de la fonction publique d'Etat.

Dès lors, faire progresser la parité entre les hommes et les femmes dans toutes les sphères de la vie nationale devrait s'inscrire dans le cadre des actions à mettre en place par tout gouvernement recherchant le respect des droits de l'Homme dans son ensemble. C'est dans ce cadre que le Gouvernement AYRAULT 1 a mis en place un certain nombre de dispositifs légaux et réglementaires afin de promouvoir l'égal accès des femmes aux postes d'encadrement de la haute fonction publique (dans ces 3 versants : Etat, collectivités territoriales, hospitalière).

En effet, la notion de parité constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes. L'émancipation économique et sociale des femmes et la promotion de la parité des sexes sont deux conditions essentielles à l'avènement d'un développement économique et social en faveur de toutes les couches de la population.

Dans le cadre de cet article, nous sommes amené à tabler sur le bilan de la situation actuelle et des étapes de la démarche mise en place dans un premier temps puis d'analyser les actions à mettre en place, y compris les obstacles susceptibles de les contrarier dans le second temps.

1. BILAN DE LA SITUATION ACTUELLE ET ETAPES DE LA DEMARCHE

Bien qu'inscrite dans le Bloc de Constitutionnalité au titre de la Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen, l'égalité entre les hommes et les femmes a du mal à être instaurée dans la haute fonction publique de la France, notre pays.

Afin d'analyser les actions mises en œuvre, un bilan ainsi que l'identification des étapes de l'égal accès des femmes aux postes d'encadrement de la haute fonction publique s'imposent.

A. BILAN DE L'ACCES DES FEMMES AUX POSTES D'ENCADREMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT

Le bilan de la mixité des femmes et des hommes dans l'accès aux postes supérieurs de la fonction publique d'Etat est mitigé.

En effet, les femmes restent minoritaires dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction de la fonction publique d'Etat. Au 31 décembre 2010, mis de côté les enseignants, les femmes ne représentent que 36 % des cadres supérieurs (A+).

Il convient de relever que les corps et emplois d'encadrement et de direction ne comptent que 25% des femmes et 16 % s'agissant des corps et emplois de décision.

Par ailleurs, les femmes occupent plus souvent des emplois à temps partiel dans le 3 versants de la fonction publique. Ainsi, 27 % des femmes travaillent à temps partiel au moment où les

hommes ne sont que 10 % à le faire, soit plus du quart des femmes contre le dixième des fonctionnaires hommes.

Au terme de ce bilan sombre, le Gouvernement français, afin de pallier à cette situation dramatique concernant le droit des femmes à l'égalité, a mis en place des objectifs à atteindre par phases successives.

Nous parlerons à présent de ces phases, disons de ces étapes .

B. ETAPES DE LA PROMOTION DE L'EGALITE ENTRE LES SEXES DANS LES POSTES D'ENCADREMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT

La promotion de l'égal accès des femmes aux postes d'encadrement de la haute fonction publique a été entreprise au travers de 2 prismes à la fois juridique et temporel.

Au plan juridique, la Loi N° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire , aux agents contractuels, et à la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, qui a rétabli l'article 6 de la Loi de 1983 tablant sur les droits et obligations des fonctionnaires ainsi que ces Décrets d'application pris en 2012 constituent une grande avancée dans la réalisation de la parité hommes et femmes dans la haute fonction publique en ce qu'ils instituent des critères chiffrés.

Le décret du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique est une grande avancée. En effet, ce Décret institue l'obligation des nominations équilibrées des hommes et des femmes dans les emplois supérieurs de l'Etat, des collectivités territoriales et des hôpitaux.

Ensuite ce texte est suivi de plusieurs circulaires dont celle relative à l'étude d'impact sur la parité hommes-femmes lors de l'élaboration des lois et règlements.

Au plan temporel, dans ses Décrets et circulaires d'application pris en 2012, le Premier Ministre a mis en place des objectifs à atteindre dans le temps et ce, dès le 1^{er} janvier 2013.

de ce fait, les nominations dans les plus hauts postes de la fonction publique de l'Etat, des collectivités territoriales (pour les communes, seules celles de plus de 80 000 habitants sont concernées) et des hôpitaux et assimilés, doivent concerner 20 % des personnes de chaque sexe en 2013, au moins 30 % à partir de 2015 et 40 % dès 2018.

Des bilans semestriels et annuels seront présentés en Conseil des ministres et publiés sur le site du Gouvernement.

Ceci montre la détermination des pouvoirs publics français à matérialiser l'égalité des femmes dans l'accès à la haute fonction publique au titre de l'exemplarité dont l'Etat dont l'Etat doit être le modèle à suivre.

Pour matérialiser ces objectifs chiffrés dans le temps, plusieurs mesures ont été proposées par le Gouvernement.

2. ACTIONS A METTRE EN PLACE ET OBSTACLES A REDOUTER

Concernant la partie active en vue de la promotion de l'égalité hommes-femmes dans la haute fonction publique, il y a lieu de parler des mesures à prendre (A) et des obstacles susceptibles de les freiner(B).

A. MESURES A METTRE EN PLACE

Sous l'égide de la Ministre ayant dans ses attributions le droit des femmes, un plan d'action interministériel sur la période 2013-2017, faisant office de feuille de route du Gouvernement en matière d'égalité professionnelle, de la parité, de la protection des femmes contre les violences et de la lutte contre les stéréotypes du genre , a été mis en place.

Dans chaque ministère, un haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits devrait être nommé dès 2013. Il sera en charge, en collaboration avec le secrétariat général et les Ressources humaines, du suivi de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en l'occurrence lors des nominations.

Enfin, des bilans semestriels et annuels évalueront les efforts réalisés par tous les ministères.

Par ailleurs, des sanctions financières ont été mises en place afin d'inciter toutes les Administrations à promouvoir cette égalité entre les hommes et les femmes. Pour toute nomination entravant les nouvelles règles, 30.000 euros d'amendes par cas constaté de 2013 à 2014, 60.000 euros de 2015 à 2017 et 90.000 euros à partir de 2018.

En outre dans la composition des jurys et comités de sélection pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires, une proportion minimale de 40 % des personnes de chaque sexe devra être respectée dès le 1^{er} janvier 2015.

Enfin, nous rappelons que tous les textes législatifs et réglementaires devraient dorénavant procéder à une étude de leur impact sur l'égalité hommes-femmes.

Au titre d'autres mesures à prendre, le Comité de pilotage à l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs de la fonction publique a proposé notamment : de constater les inégalités avec des tableaux statistiques, de développer une stratégie de mise en œuvre de la logique paritaire (cfr plan gouvernemental 2013-2017), de stimuler la prise en compte de la logique paritaire dans l'action des administrations centrales et déconcentrées par la désignation d'un délégué interministériel et des coordonnateurs ministériels et par le développement des formations à l'égalité , et enfin de suivre l'application des mesures et évaluer leur efficacité.

Néanmoins, certains observateurs ont relevé quelques obstacles de nature à entraver l'efficacité de telles mesures.

B .OBSTACLES A SURMONTER

Sur le chemin de la réalisation de l'égal accès des femmes aux postes supérieurs de la fonction publique, il y a certains obstacles à surmonter selon l'avis des observateurs au nombre desquels il faut citer la volonté politique et les sanctions financières mis en place.

S'agissant de l'absence de la volonté politique forte et permanente, il convient de rappeler que la lutte pour l'égalité professionnelle des 2 sexes et notamment des femmes vient de loin et a toujours souffert des stéréotypes.

D'où il faut en permanence la présence d'une volonté politique forte afin de contraindre les différents décisionnaires publics chargés du recrutement et des nominations de tenir compte de cette parité. Ainsi toute absence de volonté politique affichée en cette matière serait un frein à la réalisation de cet objectif dans un contexte réversible des situations.

En ce qui concerne la mise en œuvre des sanctions financières, cela est de nature à pénaliser les Administrations qui commettront des manquements dans l'application de différents quotas temporels. Néanmoins, il est à craindre, comme le stigmatise le Député TOURRET, une préférence au paiement de l'amende à récupérer sur une hausse d'impôts que le respect de l'application de la parité. Ainsi, une sanction dissuasive de type annulation de toutes les nominations en cause ferait réfléchir plus d'un décideur public.