

## 14ème législature

<b>Question N° :</b> <b>29597</b>	De <b>M. Jean-Jacques Candelier</b> ( Gauche démocrate et républicaine - Nord )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Décentralisation		<b>Ministère attributaire</b> > Réforme de l'État, décentralisation et fonction publique
<b>Rubrique</b> > femmes	<b>Tête d'analyse</b> > égalité professionnelle	<b>Analyse</b> > fonction publique. perspectives.
Question publiée au JO le : <b>18/06/2013</b> Réponse publiée au JO le : <b>13/08/2013</b> page : <b>8798</b> Date de changement d'attribution : <b>23/07/2013</b>		

### Texte de la question

M. Jean-Jacques Candelier interroge Mme la ministre déléguée auprès de la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique, chargée de la décentralisation, sur son action, dans son administration, vis-à-vis du plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les administrations publiques.

### Texte de la réponse

Le ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique est pleinement investi dans la mise en place d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui constitue un axe majeur de la politique de ressources humaines qu'il promeut à l'égard de l'ensemble de la fonction publique, et qu'il met en oeuvre d'ores et déjà pour ce qui le concerne. A l'égard des fonctionnaires placés sous l'autorité de la ministre, la coordination de la mise en oeuvre de cette politique est assurée par le secrétariat général commun au ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique et aux quatre ministères économiques et financiers. Ainsi, un plan d'action ministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'un accord professionnel signé par la totalité des fédérations syndicales ministérielles le 8 avril 2011. Ce plan est organisé autour de quatre axes de progrès : - améliorer la connaissance de la situation professionnelle des femmes ; - faciliter leur déroulement de carrière ; - leur rendre la formation plus accessible ; - mieux concilier vie professionnelle et vie privée, prendre en compte la parentalité. La mise en oeuvre de ce plan est en cours sous la responsabilité du secrétaire général des ministères et fait l'objet du suivi le plus attentif, dans le cadre notamment d'un dialogue régulier avec les partenaires sociaux. Elle comporte d'ores et déjà des mesures significatives. Tout d'abord, un bilan annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est désormais élaboré. Destiné à permettre une meilleure connaissance des parcours professionnels, à identifier les freins et difficultés éventuelles des femmes notamment pour dérouler une carrière professionnelle, il comprend de très nombreuses données statistiques genrées concernant tous les aspects de la gestion des ressources humaines. Ce document, qui complète le bilan social, est débattu avec les partenaires sociaux et est mis à la disposition de l'ensemble des agents des administrations financières. Ce bilan statistique est complété par des enquêtes ciblées. La dernière en date porte sur l'impact de la parentalité sur les parcours professionnels des femmes et des hommes. Un travail important a été également fait sur la formation des jurys de concours et d'examens professionnels à la lutte contre les discriminations et à la gestion des stéréotypes. Tous les jurys constitués reçoivent désormais cette formation. Par ailleurs au 31 décembre 2012, le taux de féminisation des jurys de concours a atteint 45 % et la féminisation des présidences de jurys 35 %. Sur cette thématique de l'égalité professionnelle dans les recrutements, un guide destiné

aux managers et responsables RH a été élaboré par le secrétariat général afin de rappeler les principes de non discrimination, de transparence des critères de sélection et de traçabilité des processus qui doivent présider aux recrutements d'agents titulaires ou contractuels, ainsi qu'aux entretiens de changement d'affectation. Un accent particulier a été mis sur la parentalité : diffusion d'un guide de la parentalité rassemblant tous les renseignements utiles en matière d'accès aux droits statutaires et sociaux, à l'action sociale ministérielle, etc, généralisation des entretiens proposés aux agents de retour de congés de maternité ou d'adoption, mise à disposition de places en crèches dans les régions à forte concentration d'agents primo-recrutés, adoption des chartes de gestion du temps, etc. Des dispositions ont été prises pour privilégier, dans toute la mesure du possible, les formations de proximité et pour lutter contre les stéréotypes, notamment de genre, dans les modules de formation. En outre, un suivi très attentif est effectué, dans le cadre de la loi du 12 mars 2012, sur l'évolution de la place des femmes dans l'encadrement supérieur. Si des progrès restent incontestablement à accomplir, cette évolution est néanmoins positive. Sur le périmètre des cinq ministères précités, la proportion des femmes à ce niveau d'encadrement a presque doublé de 2007 à 2011 pour atteindre 24 %. En flux annuel de nominations, sur la même période, la proportion de femmes nommées est passée de 13 % à 26 %. Cette dynamique a permis la mise en oeuvre par anticipation au sein du ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique, conjointement avec ceux de Bercy, d'un nombre très significatif de dispositions contenues dans le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé en mars 2013. Les autres éléments de ce protocole « fonction publique » feront bien entendu l'objet d'une transposition très attentive, en relation avec les partenaires sociaux.