

## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>37692</b>	<b>De Mme Albane Gaillot ( Non inscrit - Val-de-Marne )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Transformation et fonction publiques		<b>Ministère attributaire</b> > Transformation et fonction publiques
<b>Rubrique</b> > femmes	<b>Tête d'analyse</b> > La parité dans la haute fonction publique	<b>Analyse</b> > La parité dans la haute fonction publique.
Question publiée au JO le : <b>30/03/2021</b> Réponse publiée au JO le : <b>29/03/2022</b> page : <b>2141</b> Date de renouvellement : <b>15/02/2022</b>		

### Texte de la question

Mme Albane Gaillot interroge Mme la ministre de la transformation et de la fonction publiques sur la parité au sein de la haute fonction publique. Cette question est posée au nom de la citoyenne Auriane Dupuy, dans le cadre de l'initiative des « Questions citoyennes » au Gouvernement. Malgré l'adoption de la loi Sauvadet en 2012 - revue en 2017 - imposant un taux minimum de 40 % de personne de chaque sexe pour les primo-nominations sur les emplois de l'encadrement supérieur des trois versants de la fonction publique, la part des femmes aux postes à responsabilités reste encore trop faible. Bien que les trois versants de la fonction publique comptent 62 % de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes. Dans les emplois d'encadrement et de direction, les femmes ne représentent plus que 37 % des postes. Alors que les femmes réussissent mieux que les hommes le concours d'accès aux postes de catégorie A. Mme Dupuy attire son attention particulièrement sur les ministères les moins féminisés, à savoir celui des armées (seulement 22 % de femmes) et celui de l'intérieur/outre-mer (avec 29 % de femmes). Alors que la parité dans les hautes strates étatiques est une question d'égalité mais aussi d'exemplarité, elle l'interroge sur la nécessité d'imposer un taux minimum de 50 % de femmes pour les primo-nominations sur les emplois de l'encadrement supérieur des trois versants de la fonction publique et sur le renforcement des sanctions pour non-respect de la législation en vigueur.

### Texte de la réponse

Mis en place par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, le dispositif des nominations équilibrées (DNE) a pour objectif de favoriser la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique. Pour ce faire, il incite les employeurs publics à respecter une proportion minimale de personnes de chaque sexe pour les nominations aux emplois de l'encadrement supérieur. Sont concernées, les « primo-nominations », autrement dit les nominations hors renouvellement dans un même emploi et les nominations dans un même type d'emploi (les types étant définis par le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique). L'objectif fixé par la loi de 2012 est d'atteindre 40% de nomination de femmes à ces emplois. Porter cet objectif de primo-nomination à 50 % ne permettrait pas forcément d'augmenter significativement le nombre de femmes sur des postes de direction, dans la mesure où le dispositif ne concerne que les primo-nominations qui sont peu nombreuses par rapport au nombre



d'emplois concernés. Il convient donc avant tout de travailler en amont des procédures de nomination afin d'accroître les viviers féminins aujourd'hui insuffisamment développés, mais aussi de supprimer les obstacles et les freins aux candidatures féminines, dès lors qu'il est démontré qu'au stade de la candidature, les femmes ont autant de chances que les hommes d'accéder aux emplois supérieurs. Par ailleurs, des plans d'action « égalité professionnelle » ont été élaborés par chaque employeur public pour favoriser une représentation équilibrée sur chacun des emplois et améliorer l'équilibre des viviers des candidats potentiels. Très structurant, ce dispositif agit à la fois sur le flux et le stock : le taux de femmes primo-nommées sur ces emplois pour les trois versants de la fonction publique est passé de 34 % en 2015 à 42 % en 2019 et le taux de femmes en fonctions sur ces emplois de 27 % en 2015 à 33 % en 2019. Pour la fonction publique de l'État (FPE), le taux global de primo-nominations féminines a augmenté de 9 points depuis 2013. Il atteint 42 % pour l'année 2020. C'est la première fois que l'objectif légal du dispositif fixé depuis 2012 est atteint s'agissant des nominations au sein de la fonction publique d'État. La part des femmes qui occupent un emploi supérieur augmente ainsi dans quasiment tous les ministères. Un bilan annuel du dispositif est réalisé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique et montre l'importance de la constitution dans le temps de viviers équilibrés de candidats potentiels. C'est d'ailleurs l'objectif du programme Talentueuses, dont la première édition a été lancée par la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques à l'automne 2021, et qui a vocation, au sein de la nouvelle délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat, à renforcer les viviers féminins pour ces nominations. Par ailleurs, une réflexion est en cours pour renforcer, au-delà de la progression du "flux" annuel de nominations, le "stock" de femmes aux emplois dirigeants et de direction dans les ministères et l'ensemble des administrations. C'est une nouvelle étape indispensable pour faire de l'égalité professionnelle une réalité concrète au sein de la fonction publique.