

## ÉLÉMENTS DE LANGAGE – REMISE DU RAPPORT

### LA PARITÉ DANS LE SECTEUR PUBLIC : DES AVANCÉES RÉELLES MAIS LENTES, UN LEVIER DE TRANSFORMATION PUBLIQUE A SAISIR

13 avril 2019

Intervention de **Brigitte GRESY**, Présidente du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE)

#### Une progression lente et contrastée selon les secteurs

Mesdames les ministres,

Mesdames, messieurs les parlementaires,

Mesdames, messieurs, chers membres,

10 ans depuis l'adoption de la première loi sur la parité dans le secteur économique et professionnel, la loi COPE-ZIMMERMANN, bientôt suivie de la loi du 12 mars 2012 portée par François SAUVADET, alors ministre de la fonction publique, ainsi que les lois qui ont suivi en 2014, l'heure est au bilan. Notons en préambule que la fonction publique a pris un temps d'avance en prévoyant des obligations pour atteindre directement le « cœur du réacteur » des prises de décision, avec la mise en place d'un système de quota pour les flux de primo-nominations des emplois d'encadrement supérieur et de direction.

A l'occasion de ce nouvel opus consacré au secteur public – deuxième volet d'un triptyque consacré à la parité dans le monde de travail (le premier volet était consacré au secteur privé et le dernier volet portera sur les chambres et ordres professionnels), le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes (HCE) veut rappeler, en quelques observations, le constat effectué.

#### 1. Les entreprises et établissements publics progressent en ordre dispersé

**S'agissant des entreprises et établissements publics, ils avancent en ordre dispersé, et cela notamment en raison d'une grande diversité d'obligations** – 40 ou 50%, des différences dans la catégorie des administrateurs et administratrices sont concernées : tous et toutes ou seulement quelques catégories, établissements concernés ou non suivant la proportion de personnel de droit public ou de droit privé, etc.

Certaines structures publiques respectent bien les obligations à l'instar des **entreprises publiques** (celles relevant de la loi pour la démocratisation du secteur public (DSP) qui comprennent **48% de femmes** au sein de leur conseil d'administration – contre 29% en 2013.

A l'inverse, dans la dernière étude en date réalisée par le CGefi, en 2018, les établissements publics à caractère industriel-EPIC ne comptent que **34% d'administratrices** et les établissements publics administratifs-EPA que **31%**. En outre, le suivi et l'évaluation des obligations paritaires pour l'ensemble des entreprises et établissements publics n'existent pas de façon systématique. Aucune entité publique n'est désignée pour être en charge de cette évaluation complète et exhaustive, faute, d'ailleurs de pouvoir lister toutes ces nombreuses structures.

#### 2. La fonction publique a avancé lentement malgré une abondante action des pouvoirs publics

**Concernant les emplois d'encadrement supérieur et de direction de la fonction publique, on ne peut que saluer une abondante action des pouvoirs publics** – plusieurs lois, plusieurs accords professionnels, des chartes, des guides, des formations, etc., *depuis* 2013, la part de femmes primo-nommées dans les trois versants de la fonction publique a augmenté année après année - **de 32 % en 2013 à 37% en 2018. Et 43% en 2020, (le score de 40% était attendu pour 2017).**

Cette progression masque des disparités entre les différents versants : 47% de femmes primo-nommées dans la fonction publique hospitalière contre 37% pour la fonction publique d'Etat en 2018. Au sein d'un même versant, des différences s'observent aussi. Même segmentation par secteurs : les hommes occupent 67% des places de direction de CHU et 75% des places de direction d'hôpitaux quand les femmes se retrouvent essentiellement à la tête des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (72%) et à la tête des directions de soins infirmiers (73%), en 2018.

**Le non-respect des règles a conduit, pour 2018, 26 employeurs publics (6 ministères et 20 collectivités) à s'acquitter d'un montant total de pénalités de 4 230 000€.**

Le plafond et les parois de verre sont encore bien en place, de façon encore plus aiguë pour les intercommunalités, là où se prennent les décisions locales pour les territoires.

Le nombre important de femmes, de l'ordre de 60%, travaillant dans les trois versants de la fonction publique, y compris dans la haute fonction publique, avait nourri l'attente d'une progression plus rapide.

### **3. Dans l'enseignement supérieur et de la recherche, les obligations sont respectées mais sans effet de ruissellement**

**Dans l'enseignement supérieur et de la recherche, la parité dans la gouvernance est bien respectée tant pour les conseils d'administration que les jurys et comités de sélection : les femmes occupent 46% des sièges au sein des conseils des universités, elles sont 43% de professeuses au sein des comités de sélection pour les recrutements de leurs pairs.**

**Mais cette démarche reste sans réel effet de ruissellement sur le plafond de verre au sein des emplois de professeur ou professeuse ou de directeur, directrice de recherche. De même, les espaces de pouvoir et les domaines techniques demeurent des bastions masculins. On compte 82,8% de présidents d'universités et 83,2% de directeurs d'instituts universitaires de technologies (IUT).**

L'effort de mise à disposition de données sexuées fiables, de même que le souci d'accompagner la loi par des démarches volontaristes (référent.es égalité dans les universités, signature de chartes, etc.), sont à saluer.

### **4. Au sein des Autorités administratives et publiques indépendantes, l'essai de la parité est transformé**

**Non seulement toutes les instances des AAI et API visées par les obligations paritaires sont en conformité avec la loi – deux n'étaient pas dans les règles parce qu'en attente de nominations- mais neuf sont présidées par des femmes, soit 35%.**

**La parité est bel et bien installée et a conduit ces instances à une approche systémique de l'égalité femmes-hommes, dans les sujets traités par leurs conseils, leurs pratiques RH ou leur organisation de travail plus compatible avec la vie personnelle.**

### **5. Les nouvelles instances étatiques créées lors de la crise sanitaire ont oublié la parité**

Bien sûr, nous ne pouvons que saluer la nomination d'une femme d'exception, Prix Nobel de physiologie-médecine, Françoise BARRE-SINOSSI, présidente du comité CARE, ou de Nicole NOTAT comme présidente du Ségur de la Santé, mais le Comité COVID-19, est présidé par un homme et il n'est composé que de 27% de femmes. Le réflexe de l'entre-soi a continué à jouer. Le discours de la reconstruction post-crise omet d'évoquer la nécessité de l'égalité femmes-hommes et de la gouvernance partagée, plus que jamais indispensable pour des choix plus équilibrés de notre société.

### **Pour terminer ce constat**

Il nous semble que la parité n'est pas encore encodée dans le logiciel « secteur public ». La « grammaire paritaire », pour reprendre les termes de Laure BERENI et Anne REVILLARD, se résume plutôt aujourd'hui à une vision arithmétique de l'organisation. Les exercices paritaires sont encore trop souvent vécus comme une obligation désagréable (qu'on s'empresse d'oublier lorsqu'obligation il n'y a pas) plutôt que comme un levier de modernisation de l'action publique visant à promouvoir une société d'égalité.

### *Parité et transformation des organisations*

Or il est indéniable que l'instauration de règles paritaires engage à une modernisation et professionnalisation des règles de gestion d'une organisation : réflexion sur l'organisation globale, l'innovation et la productivité, meilleure identification des compétences requises et donc professionnalisation des emplois, transparence des procédures, recherche de talents et constitution de

viviers, détection et neutralisation des biais de sexe présents dans toutes les procédures des ressources humaines en termes de fiche de poste, recrutement, logiciels et même, mise en œuvre de l'intelligence artificielle pour la recherche du « bon » profil. A cela s'ajoutent des réflexions indispensables en termes de mobilité, tant sur les critères que sur les actions d'accompagnement, d'organisation temporelle du travail, de conditions de travail et d'actions de formation.

Nous pouvons dire en ce sens que la parité et l'égalité sont de puissants outils de transformation sociétale profonde pour les hommes comme pour les femmes et que le secteur public, en raison de son poids, représente un énorme levier pour agir bien au-delà de ses versants, sur l'ensemble de la société.