Circulaire du 06 mars 2000 relative à la préparation des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publiquede l'État

NOR: PRMX0003981C

NOR: PRMX0003981C

du 07 mars 2000 page 3538)

-

Paris, le 6 mars 2000.

Le Premier ministre à Mesdames et Messieurs

les ministres et secrétaires d'État

N'occupant encore que 13 % des emplois de direction et d'inspection générale, les femmes sont à l'évidence sous-représentées dans la haute fonction publique de l'Etat.

Au cours de ces dernières années, la féminisation de l'encadrement supérieur a connu une réelle progression, qui a traduit la volonté du Gouvernement de rééquilibrer la composition de la haute fonction publique en nommant plus souvent des femmes à des emplois de direction d'administration centrale et des services déconcentrés.

Toutefois le rythme de cette progression est resté trop lent et n'a pas permis aux femmes de rattraper le retard pris depuis plusieurs décennies, ainsi que l'a confirmé le rapport déposé par Mme Anne-Marie COLMOU sur l'encadrement supérieur de la fonction publique.

J'ai réaffirmé à plusieurs reprises mon attachement à une égalité des femmes et des hommes qui ne devrait pas conduire à privilégier a priori les unes ou les autres. J'ai donc demandé au ministre chargé de la fonction publique d'engager et de coordonner une politique volontariste de promotion des femmes dans la fonction publique.

Il importe d'autant plus que l'État se montre exemplaire en la matière que, conformément aux engagements pris lors de la conférence européenne du 17 avril 1999, la France se dotera, dès cette année, d'un plan national d'action sur l'égalité des chances visant à associer de façon équilibrée les femmes et les hommes à la prise de décisions.

La nécessité d'accélérer le mouvement de rééquilibrage de la composition de la haute fonction publique implique que les services de l'État se dotent des outils appropriés pour conduire les changements de manière cohérente et progressive, dans la plus grande transparence, et dans le respect du principe constitutionnel de l'égal accès aux emplois publics, fondé sur l'appréciation du mérite des candidats.

C'est la raison pour laquelle je vous demande de préparer, en liaison avec le ministre chargé de la fonction publique, un plan pluriannuel d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de votre administration.

Ce plan aura pour vocation de déterminer les orientations de votre ministère afin d'atteindre pleinement les objectifs fixés. Il fera apparaître les évolutions à court et moyen terme envisagées, tant pour les services centraux, les services à compétence nationale, les services déconcentrés que pour les établissements publics placés sous votre tutelle. Il détaillera les résultats attendus avec, le cas échéant, les indicateurs qui y sont associés.

J'appelle tout particulièrement votre attention sur les points suivants :

1. Le plan pluriannuel d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur devra concerner les emplois et les fonctions ci-après :

- les emplois de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations centrales de l'État dont les conditions de nomination et d'avancement sont précisées par le décret n° 55-1226 du 19 septembre 1955 ;

- les emplois de directeur régional et de directeur départemental des services déconcentrés, qui sont, pour la plupart, régis par des statuts d'emplois ;

- les emplois de direction et d'encadrement, autres que ceux nommés en Conseil des ministres, des établissements publics sous tutelle de votre ministère ;

- les fonctions de chef de bureau.

Cette liste n'est pas limitative et il vous est loisible de prendre en compte dans le plan de votre ministère d'autres emplois et postes d'encadrement supérieur comme par exemple les fonctions de chef de service au sein des services déconcentrés ou les fonctions d'adjoint de chef de bureau.

En revanche, ne seront pas pris en compte dans le plan pluriannuel les emplois suivants :

- les emplois supérieurs pour lesquels les nominations sont laissées à la décision du Gouvernement (emplois cités par le décret n° 85-779 du 24 juillet 1985 portant application de l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 fixant les emplois supérieurs pour lesquels la nomination est laissée à la décision du gouvernement) ;

- les emplois pour lesquels les nominations sont pourvues en Conseil des ministres (article 13 de la Constitution, article 1er de l'ordonnance n° 58-1136 du 28 novembre 1958 portant loi organique concernant les emplois civils et militaires et décret n° 59-587 du 29 avril 1959 portant nomination aux emplois de direction de certains établissements publics, entreprises publiques et sociétés nationales) ;

- les emplois supérieurs auxquels il est pourvu par décret du président de la République (article 2 de l'ordonnance n° 58-1136 du 28 novembre 1958 susmentionnée).

Pour les catégories d'emplois supérieurs non concernés par le plan ministériel et pour lesquels vous êtes amenés à faire des propositions, par exemple ceux relevant des corps des inspections générales ministérielles, je vous demande de veiller à proposer la nomination plus fréquente de femmes à ces postes. Vous voudrez bien rendre compte au ministre chargé de la fonction publique des progrès accomplis en ce domaine.

2. Le plan pluriannuel arrêtera des objectifs ambitieux en matière de féminisation des emplois de direction et d'encadrement

Le plan que vous arrêterez précisera, en termes d'objectifs, le taux de féminisation à atteindre pour chaque catégorie d'emplois et de fonctions de direction et d'encadrement de votre ministère.

Ce taux de féminisation sera déterminé en tenant compte de la représentation des femmes dans les corps ou emplois qui constituent le « vivier » des emplois et fonctions de direction et d'encadrement concernés par le plan.

Pour les emplois ou les fonctions ne disposant pas de vivier spécifique (fonctions de chefs de bureau, emplois d'encadrement dans les établissements publics par exemple), il vous appartiendra de déterminer un objectif (en valeur absolue ou en pourcentage des fonctions ou emplois offerts) qui permette d'améliorer progressivement la représentation des femmes dans ces emplois ou fonctions.

Le plan définira les moyens mis en oeuvre pour atteindre les objectifs fixés, notamment en termes de formation et d'organisation du travail.

3. Point de départ et durée du plan pluriannuel

Le plan pluriannuel de chaque ministère sera élaboré au cours du premier trimestre 2000 et sa mise en oeuvre débutera au plus tard le 1er juillet 2000.

Sa durée sera comprise entre trois et cinq années.

Des objectifs annuels intermédiaires peuvent être fixés.

Je vous demande de veiller à soumettre, pour avis, le plan pluriannuel au comité technique paritaire ministériel lors de son élaboration et à l'occasion de son renouvellement. Vous voudrez bien également soumettre la révision des objectifs du plan à ce comité. L'avis rendu par le comité technique paritaire ministériel devra être transmis au ministre chargé de la fonction publique.

Le comité technique paritaire ministériel recevra communication et débattra d'un plan annuel portant sur les mesures prises pour l'application du plan pluriannuel.

A l'issue de la consultation du comité technique paritaire, chaque ministre prendra un arrêté approuvant le plan pluriannuel, qui sera communiqué pour information au ministre chargé de la fonction publique.

Les modalités de mise en oeuvre des plans ministériels figureront dans le rapport remis tous les deux ans au Parlement sur les mesures prises dans la fonction publique pour assurer l'application du principe d'égalité des sexes, en application de l'article 21 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

*

* *

La réussite de cette démarche, à laquelle j'attache la plus grande importance, suppose votre implication personnelle et celle de l'encadrement supérieur de votre ministère.

Les services dont dispose le ministre chargé de la fonction publique vous apporteront les concours nécessaires pour la conduite de la réflexion et le pilotage de la réforme.

*

* *

Le ministre chargé de la fonction publique me rendra compte avant la fin de l'année 2000 des conditions de mise en place des plans et des difficultés éventuellement rencontrées.

LIONEL JOSPIN

© BIFP