

ASSEMBLÉE NATIONALE

7 mai 2021

ACCÉLÉRER L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE - (N° 4143)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 260

présenté par

Mme Gayte, Mme Leguille-Balloy, Mme Krimi et M. Claireaux

ARTICLE 5

Après l'alinéa 2, insérer l'alinéa suivant :

« Les modalités de sélection permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics, l'examen unifié des candidatures privées ou publiques sur un même emploi, et les conditions d'emploi sont précisées dans un décret en Conseil d'État, qui modifie les décrets n° 2016-663 et n° 2016-664 du 24 mai 2016 portant création de comités d'audition pour la nomination des directeurs d'administration centrale et des chefs de service des administrations de l'État. Il est également précisé dans le décret que les comités d'audition doivent être paritaires femmes-hommes. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'égalité femmes-hommes constitue, pour toute organisation, un levier démontré et puissant de modernisation, d'efficacité d'action et de qualité de gouvernance. Cela devrait l'être tout autant, voire davantage, dans la fonction publique en général. Il est devenu essentiel de réaliser que cette égalité est un levier essentiel de la qualité de la décision et du pilotage des politiques publiques. C'est pourquoi il faut en traiter dès lors que l'on légifère sur la sélection pour les postes dirigeants de l'État. Et en traiter ne peut que conduire à une modernisation des processus.

Prenant exemple sur l'expérience positive en GRH de la fonction publique hospitalière, avec les processus mis en place par le CNG pour la pré-sélection des candidats aux emplois dirigeants, il importe que :

- le recrutement des contractuels pour les emplois de dirigeants ne renforce pas les discriminations existant pour ces emplois à l'encontre des femmes titulaires, voire contractuelles,
- et que la diversification à laquelle cette ouverture vers les contractuels conduit soit l'occasion de moderniser le processus en le professionnalisant.

La Fonction publique hospitalière a ainsi instauré un comité de sélection pour toutes les positions de direction, paritaire avec les organisations représentatives, examinant candidatures de titulaires et de contractuels sur les emplois de dirigeants sur des critères de compétences affichés au préalable et avec l'objectif de pré-sélectionner à quasi-parité femmes et hommes. La déclinaison adaptée de cette bonne pratique semble importante pour les 2 autres fonctions publiques, avec le double objectif d'une objectivation professionnelle et partagée en amont des attendus nécessaires sur chaque emploi dirigeant et d'un examen des candidatures au regard de la nécessaire parité à atteindre.

L'étude d'impact de la loi Fonction publique de 2019 prévoit que « des modalités de recrutement spécifiques seront mises en place, notamment sur le modèle du dispositif prévu par les décrets n° 2016-663 et n° 2016-664 du 24 mai 2016 ». Il s'agit donc de comités d'audition séparés, spécifiques aux contractuels, avec dès lors un choix ex ante de pourvoir l'emploi uniquement par voie de contractualisation, sans qu'il soit nécessaire de l'explicitier. Par ailleurs, les comités d'audition existant par les décrets mentionnés sont censés « donner un avis sur l'aptitude de chaque personne entendue à occuper l'emploi à pourvoir » ou « sur l'adéquation de chaque candidat auditionné aux caractéristiques de l'emploi à pourvoir », sans qu'il soit pour autant demandé par la réglementation à ces comités d'établir en amont une description des enjeux stratégiques de l'emploi à pourvoir et des compétences attendue pour y faire face (alors que ceci est la règle dans le recrutement de dirigeants dans le secteur privé). Enfin, leur composition n'est pas obligatoirement paritaire à ce stade. Cet amendement a été travaillé avec l'association 2GAP.