

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

Audition de Mme Amélie de Montchalin, ministre de la
transformation et de la fonction publiques 2

Jeudi
22 juillet 2021

Séance de 11 heures 15

Compte rendu n° 55

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2020-2021

Présidence
de M. Gaël Le Bohec,
vice-président



La réunion est ouverte à 11 heures 15.

Présidence de M. Gaël Le Bohec, vice-président.

La délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes auditionne Mme Amélie de Montchalin, ministre de la transformation et de la fonction publiques.

Les débats sont accessibles sur le portail vidéo de l'Assemblée à l'adresse suivante :

<http://assnat.fr/jl0CT6>

M. Gaël Le Bohec, président. Nous accueillons Mme Amélie de Montchalin, ministre de la transformation et de la fonction publiques. Madame la ministre, nous sommes très heureux de vous accueillir dans une maison que vous connaissez bien.

Nous avons souhaité échanger avec vous sur la réforme de la haute fonction publique, et plus précisément sur ses objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Certains aspects de ce projet ambitieux et attendu ont été particulièrement médiatisés, notamment la réforme de l'École nationale d'administration (ENA). Cependant ses conditions de mise en œuvre suscitent des interrogations, en particulier la façon dont l'égalité des genres sera prise en compte.

En adoptant la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et plus particulièrement son article 59, le Parlement a habilité le Gouvernement à réformer la haute fonction publique par voie d'ordonnance. L'ordonnance du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État traduit l'ambition des mesures législatives que nous avons votées. Cette ordonnance sera appliquée par étapes, à mesure que les dispositions réglementaires seront prises, ce travail suscitant naturellement de nombreuses attentes et propositions.

Sans prétendre à l'exhaustivité, je rappellerai que cette réforme prévoit notamment la création d'un corps unique des administrateurs de l'État ainsi que le remplacement de l'ENA par l'Institut national du service public (INSP), conformément aux annonces du Président de la République. Elle prévoit de dynamiser la gestion de carrière avec la création d'une délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État et une procédure d'évaluation des cadres supérieurs de la fonction publique par une instance collégiale lors des grandes étapes de leur carrière. Enfin, elle contient des dispositions relatives au recrutement et à la mobilité des membres des juridictions administratives et financières, avec, en particulier, la suppression de l'accès direct aux corps du Conseil d'État et de la Cour des comptes.

Ce constat établi, certains regrettent que l'ordonnance ne contienne pas de dispositions spécifiques visant explicitement à rééquilibrer la répartition des postes à haute responsabilité entre les femmes et les hommes, malgré les nets progrès permis par la loi Sauvadet de 2012, mais également du fait de la volonté du Président de la République et de vous-même, qui se traduit par une amélioration indiscutable des nominations en Conseil des ministres, comme vous nous l'aviez indiqué lors de votre audition par notre Délégation en décembre 2020.

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes a émis un avis critique sur la teneur de l'ordonnance, considérant que l'impératif de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en était généralement absent. Seuls le comité consultatif et la commission d'intégration créés dans le cadre de la réforme du recrutement et de la mobilité

des membres des juridictions administratives et financières mentionnent explicitement une composition équilibrée. Le faible nombre de ces mentions a suscité des inquiétudes. Il nous a donc semblé utile d'échanger avec vous sur le contenu des futures déclinaisons réglementaires en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

S'agissant du fonctionnement de l'INSP, le Haut Conseil préconise un « réflexe paritaire », prenant la forme de campagnes de communication, d'une norme de parité de recrutement dans les classes préparatoires ainsi que dans le conseil d'administration de l'INSP et dans chacun de ses collèges. Nous partageons ce sentiment et considérons que cette culture paritaire doit également irriguer les épreuves de concours ainsi que les enseignements.

Se pose ensuite la question de la composition des comités de sélection, de recrutement et de nomination des hauts fonctionnaires. Seront-ils paritaires, quelles que soient les spécialités visées ? En quoi permettront-ils de lutter contre la répartition stéréotypée des postes de direction et d'encadrement ? De même, le Gouvernement a annoncé que les équipes de préfiguration de la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État et de l'Institut national du service public seraient paritaires. Ce principe est-il déjà respecté ? Il pourrait être opportun qu'il soit pérennisé dans leurs statuts.

Comment les nouveaux outils de gestion de carrière prendront-ils en compte les contraintes spécifiques qui peuvent peser sur les femmes face à la nouvelle obligation de mobilité ?

En ce qui concerne l'évaluation des fonctionnaires, pourriez-vous nous éclairer sur les conditions de composition du collège d'évaluation et de son renouvellement ? La Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État devra se concentrer non seulement sur les primo-nominations, mais également sur les évolutions de carrière, celles des femmes étant trop souvent caractérisées par ce que le Haut Conseil qualifie de « *mobilité à plat* ». Comment mettre fin à une telle situation ?

Nous constatons que certaines administrations, comme le ministère de la justice, présentent des taux de féminisation des cadres importants. Cependant, la composition de la haute hiérarchie ne reflète pas cette évolution. Dès lors que les articles 7 à 9 de l'ordonnance portent sur les postes de responsabilité des juridictions financières et administratives, ne serait-il pas envisageable de saisir cette occasion afin d'accroître les dispositifs paritaires dans ces juridictions ?

De même comment expliquer le retard particulièrement marqué de la féminisation du haut encadrement du ministère de l'économie et des finances ? Comme l'a rappelé Christine Lagarde devant notre Délégation, il faut regarder non seulement les postes de directeurs et de directrices, mais également ceux d'experts de haut niveau. Ainsi, le corps de l'inspection des finances comptait en 2018 vingt femmes sur soixante-quinze inspecteurs, dont seulement huit inspectrices générales sur trente-six. Quelles actions spécifiques sont prévues pour remédier à ce retard ?

Enfin, nous nous interrogeons sur les conditions de suivi des objectifs de l'ordonnance. Quels seront les indicateurs, dans quelle mesure et selon quelle périodicité le Parlement sera-t-il informé à court terme de leur évolution ?

Par ailleurs, lundi 19 juillet 2021, votre ministère a signé une convention triennale avec l'association Administration moderne que je sais très mobilisée pour faire progresser l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique. Pourriez-vous nous exposer les engagements qui ont été pris ?

Mme Amélie de Montchalin, ministre de la transformation et de la fonction publiques. En tant que ministre de la fonction publique, je tiens à rendre hommage à celles et à ceux qui depuis plus d'un an sont au front dans les lieux d'accueil et de soin des plus vulnérables, tels que les EHPAD, et qui ont fait preuve d'un engagement constant.

Je viens présenter devant votre Délégation l'action de mon ministère pour tenir l'engagement du Président de la République et du Premier ministre de rendre notre haute fonction publique exemplaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. À travers la haute fonction publique ou l'encadrement supérieur, c'est bien l'ensemble de la fonction publique qui est concernée.

Je connais l'engagement de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur ce sujet essentiel. La proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, présentée par votre Délégation et par sa présidente, Marie-Pierre Rixain, qui concerne le secteur privé, est particulièrement novatrice.

L'exemplarité de l'État en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, qui est la grande cause du quinquennat, concerne toute la fonction publique, mais elle doit être particulièrement à l'œuvre dans la haute fonction publique.

Vous le savez, nous menons une réforme profonde de la haute fonction publique, qui fait l'objet de l'ordonnance du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État. En tant que femme et en tant que ministre du ministre du service public, j'ai à cœur de faire de cette réforme l'occasion pour les femmes de talent et de mérite d'accéder davantage aux plus hautes fonctions de notre République.

Les modalités de la réforme de la fonction publique suscitent des questionnements légitimes. Pour y répondre, nous poursuivons un dialogue approfondi avec l'ensemble des associations de femmes des différents ministères et la convention signée lundi 19 juillet avec Administration moderne en témoignage.

Avant de vous présenter l'ambition de la réforme de la haute fonction publique sur cette question, je dresserai un premier bilan de l'action du Gouvernement en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique. Aujourd'hui même, j'ai présidé le sixième comité de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique signé en 2018, comité qui réunit tous les signataires, organisations syndicales et employeurs publics. Cet accord, perçu en 2018 comme particulièrement ambitieux, a été retranscrit pour partie dans la loi de transformation de la fonction publique. Il consacre la responsabilité des employeurs en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, contre le harcèlement, ainsi que contre les agissements sexistes. Il prévoit des outils d'accompagnement de l'employeur, en particulier le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP). Lors de ce comité de suivi, j'ai pu annoncer que de grands progrès ont été accomplis, grâce à la mobilisation collective et à une forte volonté politique.

Ainsi, au niveau du Conseil des ministres, si l'on fait le bilan des primo-nominations, c'est-à-dire des personnes qui accèdent pour la première fois aux responsabilités, ce qui représente six cents postes, il y avait 24 % de femmes en 2012, 31 % en 2016 et 37 % en 2019. Nous avons donc atteint au cours de ce quinquennat la proportion la plus importante de l'histoire de notre République. En 2020, plus de 40 % de femmes étaient nommées pour la première fois à des emplois de direction, soit un périmètre de 3 500 emplois, contre 33 % en 2016. Le plafond de verre est brisé. Ces nominations à des postes de directrice d'administration centrale, d'ambassadrice, de préfète, de sous-directrice constituent un vivier qui permettra d'alimenter durablement les nominations et de favoriser l'égalité dans les années à venir. En outre, même si l'évolution est plus lente, nous commençons à obtenir des

résultats satisfaisants dans la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale. Nous ne nous contentons pas de la situation actuelle mais nous avons la satisfaction de constater que la volonté politique et collective, ainsi que les outils que nous avons mis à son service depuis quatre ans, portent leurs fruits et permettent de dépasser pour la première fois des plafonds de verre.

Comme la loi l’y oblige, chaque ministre m’a remis en mars 2021 son plan d’action pour l’égalité professionnelle qui détaille les actions pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes au sein de son ministère. Nous avons analysé en détail ces plans qui sont souvent ambitieux. Ils mettent en évidence des mesures concrètes et précises pour identifier et réduire les écarts de rémunération, pour constituer un vivier afin de promouvoir des femmes aux postes de responsabilité, pour articuler les temps de vie, pour lutter contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes. Ces plans nous obligent : nous organisons avec les différents ministères un suivi rapproché de leur application.

Tous les ministères se sont donc engagés de manière très volontariste dans cette démarche de renforcement de la place des femmes. Le 27 juillet 2021, je réunirai l’ensemble des ministres pour que nous dressions ensemble un premier bilan concret de ces plans d’action et pour que nous amplifions collectivement cette dynamique. Cette rencontre permettra de mobiliser l’ensemble des ministères afin que la réforme de l’encadrement supérieur de l’État prenne pleinement en compte la place des femmes, de manière opérationnelle.

Notre démarche est ambitieuse. Parce que la question de l’égalité professionnelle concerne bien toute la fonction publique et pas seulement son encadrement supérieur, et parce que le sujet des rémunérations en fait partie intégrante, je présenterai avant la fin de l’année un baromètre de l’égalité dans fonction publique, sur le modèle de l’index de l’égalité professionnelle appliqué dans le secteur privé par Muriel Pénicaud, afin d’évaluer objectivement les écarts de rémunération et de les faire diminuer. Nous ne manquons pas de données mais nous avons besoin de quelques indicateurs qui puissent être suivis et qui correspondent à la réalité de la fonction publique. En effet, retenir exactement les mêmes indicateurs que l’index de l’égalité professionnelle nous conduirait à négliger certains facteurs particuliers à la fonction publique, telle la différence des structures de rémunération entre secteur public et secteur privé.

Pour résorber ces inégalités, j’ai engagé lors de la conférence sur les perspectives salariales du 6 juillet 2021 une revalorisation des salaires des agents de la catégorie C, qui concerne des filières féminisées. J’ai aussi engagé une convergence indemnitaire pour 2022 de la filière administrative qui fait suite à la convergence indemnitaire de la filière sociale de 2021, qui concerne elle aussi des filières très féminisées.

Après ce bilan, examinons les attentes des femmes quant à la réforme de la haute fonction publique. En mai et juin 2021, nous avons mené une consultation inédite de l’ensemble des 12 000 cadres supérieurs de l’État, hommes et femmes : 7 300 d’entre eux nous ont répondu, dont 40 % de femmes. Les résultats de cette consultation ont fait l’objet d’une restitution lors de la convention managériale présidée par le Premier ministre qui s’est tenue le 8 juillet 2021. Pour la première fois, nous savons comment les cadres de l’État envisagent leur métier, leur carrière, leurs perspectives et quelles sont leurs attentes.

Les hauts fonctionnaires sont très majoritairement satisfaits du sens de leur fonction et de leur métier et ils se montrent particulièrement attachés à l’intérêt général. Ils se sentent majoritairement appartenir à l’État plus qu’à un ministère ou à un corps. Cependant plus de la moitié des cadres ne sont pas satisfaits de leurs perspectives de carrière ; un tiers

d'entre eux se disent insatisfaits de leur capacité à concilier vie professionnelle et vie personnelle ; un tiers se disent insatisfaits de leur qualité de vie au travail.

Or cette consultation montre de réelles différences entre les attentes des hommes et celles des femmes. Les principaux sujets de préoccupation des femmes sont l'équilibre entre travail et vie personnelle ainsi que la qualité de vie au travail, tandis que les hommes mettent au premier plan les enjeux de rémunération. Les femmes veulent pouvoir réduire leur charge de travail et recourir au télétravail.

Le 13 juillet 2021, nous sommes parvenus à un accord-cadre relatif au télétravail dans les trois fonctions publiques. Voté à l'unanimité par les neuf organisations syndicales, il montre que la fonction publique peut être le fer de lance d'une nouvelle culture managériale qui suppose parfois de lutter contre le présentéisme. Nous y avons acté le droit à la déconnexion et l'articulation des temps de vie ; nous nous sommes assurés que le développement du télétravail ne se fasse pas au détriment des aspects de la vie qui restent bien souvent l'apanage des femmes. Nous avons pris en compte l'égalité entre les femmes et les hommes face au télétravail afin d'éviter que les femmes télétravaillent tandis que les hommes restent dans les locaux et prennent les décisions.

Suite à cette consultation, nous avons décidé de renforcer l'accompagnement des hauts fonctionnaires pour les aider construire leur carrière et accompagner leur mobilité. Les femmes attendent en effet un accompagnement professionnel autant qu'extra-professionnel touchant à l'aide au déménagement, à l'accompagnement du conjoint, à la transparence des postes ouverts et à l'adaptation des outils de ressources humaines. Si ces attentes sont partagées par les hommes, en particulier par les plus jeunes, cette enquête révèle néanmoins l'importance que les femmes attachent à ces questions. Nous constatons également qu'elles se sont moins saisies jusqu'à présent des outils existants, par exemple en ce qui concerne la formation continue.

Depuis ma prise de fonction, j'échange de manière continue avec les associations qui promeuvent la place des femmes dans la fonction publique, comme ENA 50-50 ou Administration moderne, ainsi qu'avec les associations de chaque ministère, comme Femmes de l'Intérieur, Femmes de la Défense, Femmes de Bercy ou Femmes de Justice, et avec les associations des administrateurs et administratrices territoriaux qui représentent une part importante de l'action publique. Depuis un an, chacune de ces associations m'a remis des contributions et m'a fait part de son expérience de manière très constructive. Nous sommes déterminés à les prendre en compte dans la déclinaison de notre réforme.

Cette réforme, qui apporte des réponses très concrètes à des attentes qui existent parfois depuis des décennies, permet davantage de renouvellement et met en valeur les compétences. Elle permet des carrières plus riches, plus ouvertes, plus construites, plus individualisées. Nous voulons que chacun puisse dérouler sa carrière en fonction de ses aspirations, grâce à une mobilité choisie.

Cette ouverture doit bénéficier à chacun, d'abord au niveau du recrutement. Vous le savez, pour préparer des boursiers aux concours de la fonction publique, nous avons créé partout en France des classes préparatoires intégrées qui deviendront les classes préparatoires « Talents du service public » qui prépareront au concours de l'Institut national du service public ainsi qu'aux quatorze écoles de service public qui formeront à différents métiers. Nous avons décidé de maintenir la rémunération pour les concours internes, ce qui doit aussi bénéficier aux femmes.

Au sein de ces classes, on comptait 60 % de femmes, contre 35 % dans les programmes parisiens préparant aux concours externes, par exemple à Sciences-Po ou à

l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne. L'ouverture sociale et géographique de la préparation des concours de la fonction publique à travers ces soixante-quatorze « Prépas Talents » déployées dans le pays, à Brest, à Limoges, à Agen ou à Valenciennes, par exemple, permettra donc à des femmes d'accéder à ces fonctions. Nous avons ouvert 1 700 places, soit 1 000 places de plus qu'auparavant, pour lesquelles nous avons reçu environ 5 000 candidatures. Je remercie les députés de leur soutien qui a permis de financer ce dispositif. Les étudiants bénéficient d'un complément de bourse de 4 000 euros, d'un accès facilité au logement étudiant, de l'accompagnement par un tuteur individuel -ce qui est important parce qu'on sait que réussir un concours ne s'apprend pas entièrement dans les livres- et d'un diplôme pour cette année de préparation aux concours de la fonction publique, autant d'éléments que les jeunes candidats identifiaient comme essentiels à leur engagement. Nous avons lancé une campagne de communication auprès des élus locaux et des députés. Ensemble, nous devons arriver à faire connaître ces dispositifs aux femmes et en fait à tous, car c'est essentiel à l'égalité des chances.

Dans le même but, dès novembre 2020, nous avons pris la décision de maintenir la rémunération totale des fonctionnaires qui préparent le concours interne. Cela se traduit, pour le dernier concours de l'ENA, par un record du nombre d'inscriptions, qui a crû de plus de 20 %, et par une augmentation de la proportion de femmes parmi les inscrits, car la rémunération est essentielle à la conciliation de la préparation du concours avec les charges familiales.

Ensuite, nous instaurons des dispositifs d'accompagnement et de pilotage interministériel tout au long de la carrière. Ce sera le rôle de la future délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État, la DIESE, qui verra le jour le 1^{er} janvier 2022 et devra s'assurer que tous puissent accéder aux responsabilités, quel que soit le rang de sortie de l'INSP, pour casser le processus déterministe par lequel le classement décidait de l'appartenance à un corps et par conséquent de l'ensemble de la carrière. Tous les diplômés de l'INSP deviendront administrateurs de l'État et leur carrière s'inscrira dans une logique continue de valorisation des compétences et d'écoute des aspirations, qui doit offrir à chacun un choix bien plus large de ce que permettait jusqu'ici l'appartenance à tel ou tel corps. Les compétences seront évaluées à des moments clés de la carrière par un organe collégial, extérieur à la chaîne hiérarchique. La composition des organes d'évaluation sera très précisément examinée afin d'éviter les stéréotypes ou les biais de genre qui conduiraient à diminuer les possibilités d'évolution offertes aux femmes.

L'égalité professionnelle constituera une ligne directrice de la gestion interministérielle de l'encadrement supérieur de l'État. La DIESE sera dirigée par un binôme composé de deux personnes aux profils complémentaires dont l'une sera en particulier chargée de la diversité et de la parité, afin d'assurer un suivi de l'égalité professionnelle : elle vérifiera que les postes sont publiés, elle examinera qui se présente aux comités d'audition et de sélection et s'assurera qu'au moins une femme est auditionnée.

Nous rendons obligatoire la mobilité ; celle-ci n'est pas nécessairement géographique, mais elle doit permettre de sortir de sa chaîne hiérarchique et de son ministère. Ces mobilités « fonctionnelles » conduiront les administrateurs à travailler au sein des opérateurs de l'État, des structures hospitalières, ou au service des collectivités territoriales ; toutes ces institutions bénéficieront de cette variété des profils. Ces mobilités visent également à permettre à chacun d'accéder à des postes différents et à introduire ainsi dans la carrière des moments de respiration, qui correspondent par exemple à des fonctions d'inspection ou de contrôle qui permettent un certain recul ou à des emplois dans des juridictions qui sont aujourd'hui réservées à des corps. En outre, nous devons réarmer notre État territorial et valoriser ces emplois dans les carrières, alors qu'ils étaient parfois vus

comme des emplois de seconde classe. Le Gouvernement veut en effet doter chaque territoire des compétences dont il a besoin. Le baromètre de l'action publique doit permettre un suivi de ces résultats à l'échelle départementale.

J'ai la conviction que l'égalité entre les femmes et les hommes est naturellement légitime ; nous devons la faire advenir dans la fonction publique, dès lors que deux tiers des fonctionnaires sont des femmes. Cependant l'égalité, la diversité, la mixité, la parité sont aussi des éléments de performance. En effet, nous prenons de meilleures décisions si nous sommes capables de réunir autour d'une même table des hommes et des femmes dont les expériences, les compétences, les points de vue sont différents : une telle diversité permet de prendre une décision pertinente, qui ne néglige pas certains aspects et qui soit représentative des réalités de notre pays, en instituant ainsi la confiance et la démocratie. Derrière l'égalité numérique, c'est donc notre capacité à prendre les bonnes décisions qui est en jeu. Il s'agit d'un changement culturel et sociétal qui doit infuser toute l'action publique. Nous voulons promouvoir la place des Françaises dans notre pays. Je vous l'ai dit, le Gouvernement est pleinement mobilisé sous l'autorité du Président de la République qui en a fait la grande cause du quinquennat.

L'égalité entre les femmes et les hommes est au cœur de la réforme de la haute fonction publique que je conduis. Je m'assurerai à chacune de ses étapes, à travers le chantier réglementaire, qui est très important, que cet objectif soit respecté. Ainsi, la mission dirigée par Jean Bassères est paritaire, puisqu'elle est composée de cinq hommes et de cinq femmes. L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des moteurs pour réformer l'existant et regarder l'avenir avec confiance pour les agents, pour les Français et pour la démocratie, car les fonctionnaires sont avant tout au service de la démocratie, donc des Français.

M. Gaël Le Bohec, président. Merci de nous avoir présenté l'ensemble des actions destinées à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Soyez assurée de notre plein et entier soutien. En particulier, je participerai à l'inauguration des « Prépas Talents » à la rentrée à l'École des hautes études en santé publique (EHESP) à Rennes.

Les résultats de la consultation interne novatrice que vous avez menée ont-ils été publiés ?

Mme Karine Lebon, députée de La Réunion, et moi-même, conduisons une mission d'information sur les stéréotypes de genre, dont le poids demeure considérable dans nos sociétés. Nous présenterons nos conclusions en septembre prochain devant cette même Délégation. Certaines d'entre elles concerneront directement la fonction publique, notamment pour les personnels de l'éducation, car ces stéréotypes jouent dès le plus jeune âge. L'environnement scolaire et parascolaire conforte bien souvent les enfants et les adolescents dans un univers culturellement marqué par le genre. Cette situation entraîne des choix scolaires, universitaires et professionnels distincts selon le genre, comme le montre le choix des spécialités au lycée, par exemple. Ces stéréotypes apparus dès l'enfance alimentent ensuite nombre d'inégalités. Pour y remédier, nous formulerons une série de recommandations destinées à rééquilibrer les représentations dans l'environnement scolaire. Cela pourrait même passer par l'instauration de quotas parmi les personnels de l'Éducation nationale chargés de l'enfance, afin d'accroître la part d'hommes parmi les personnels affectés dans les écoles maternelles et primaires. Quel regard porteriez-vous sur une telle proposition ? Comment intégrer cet objectif à la politique de recrutement des personnels de l'Éducation nationale ?

Mme Amélie de Montchalin, ministre. Afin de lutter contre les stéréotypes qui perdurent, notamment la non-féminisation des postes à responsabilité ou le manque d'innovation, j'ai lancé la campagne de communication « Rejoins le service public ». À

travers cette campagne, qui s'adresse notamment aux jeunes de 16 à 24 ans au moment de leurs choix d'orientation, nous voulons faire connaître la réalité des métiers du service public. Nous menons également une campagne très volontariste d'inscription de la fonction publique dans le plan « 1 jeune, 1 solution », puisque nous avons pris la décision d'autoriser plus de 43 000 stages et de former 15 000 apprentis dans la fonction publique d'État en 2021. Nous ouvrons ainsi nos portes, de manière à ce que nos cités administratives ne soient pas des forteresses, et nous aidons aussi les jeunes à mener à bien leurs études. Ces stages contribuent également à déconstruire les stéréotypes. Enfin, nous allons revoir la grille de rémunération des stages afin de les rendre plus attractifs en les différenciant selon le niveau de formation.

Nous avons pris la décision de former tous les membres de jurys de tous les concours de la fonction publique aux biais et aux stéréotypes de genre. Vous le savez, la loi dispose désormais que ces jurys sont paritaires. Nous organisons une rotation des membres du jury de manière à ce que la présidence soit assumée alternativement par une femme et par un homme, de manière à ne pas reproduire des biais éventuels d'une année sur l'autre.

La décision de M. Jean-Michel Blanquer de créer une direction de l'encadrement au sein du ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur permet d'accompagner cette logique de constitution d'un vivier et de lutte contre l'autocensure en réaffirmant que les fonctions sont attribuées en raison des compétences.

Nous avons établi des objectifs chiffrés et désormais l'essentiel est de disposer des outils pour les atteindre, ce qui est l'objet des réformes de la fonction publique que je conduis. Nous devons accompagner les administratrices et les administrateurs pour leur permettre de se projeter de manière plus ambitieuse dans les postes qui leur sont ouverts, de dérouler réellement leur plan de carrière et d'être écoutés. C'est pour l'efficacité de l'action publique que nous cherchons à promouvoir l'égalité professionnelle et les compétences.

Mme Laurence Gayte. Les filières techniques bénéficient de primes qui n'existent pas dans les filières administratives, alors que les secondes sont nettement plus féminisées. Est-il prévu de changer ce mode de rémunération ?

Dans le corps préfectoral, par exemple, on impose une mobilité qui est souvent plus difficile à mettre en œuvre pour les femmes si elles ont des enfants. Continuera-t-on d'imposer une telle mobilité ?

Mme Amélie de Montchalin, ministre. Depuis le début du quinquennat, en particulier depuis que je suis en fonction, nous nous sommes efforcés de revaloriser par des chantiers de convergence des filières qui n'avaient pas fait l'objet d'une attention suffisante. En 2021, je me suis attachée à la convergence de la filière sociale. Ainsi, au ministère de la justice, nous avons réévalué la situation des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation relevant de la protection judiciaire de la jeunesse, c'est-à-dire à des métiers sociaux dont le régime indemnitaire était très inférieur à celui d'autres filières. En 2022, nous nous attaquerons à la convergence de la filière administrative qui est elle aussi très féminisée et qui est rarement revalorisée dans le cadre d'un plan catégoriel, contrairement à d'autres filières. C'est en effet le rôle de mon ministère de s'assurer de la convergence des traitements des fonctionnaires qui ne sont pas concernés par les plans catégoriels, ainsi que de la convergence entre les administrations déconcentrées et les administrations centrales.

La revalorisation indiciaire des fonctionnaires de catégorie C lancée le 6 juillet 2021 à l'ouverture de la conférence sur les perspectives salariales repose sur trois mesures : une bonification d'un an de l'ancienneté pour l'ensemble des agents de catégorie C ; un progrès plus rapide dans la carrière, puisqu'on passera chaque échelon en un an dans les deux premiers grades de la catégorie C, de sorte que l'on effectuera l'ensemble du

parcours du premier grade en dix-neuf ans plutôt qu'en vingt-cinq, et l'ensemble du parcours du deuxième grade en vingt ans plutôt qu'en vingt-cinq ; enfin, le plancher de rémunération sera supérieur au SMIC en 2022. Il l'est déjà en 2021, car j'ai pris au mois d'avril un décret en conseil des ministres pour repositionner le bas des rémunérations de 380 000 agents qui, sans cela, auraient été rémunérés en dessous du SMIC, avec des mécanismes de compensation en fin d'année qui pas très lisibles et que ne perçoivent pas certains contractuels dont la rémunération se trouvait donc par conséquent inférieure au SMIC. Je suis très engagée sur ces questions, qui concernent principalement des femmes car elles sont majoritaires parmi les fonctionnaires de catégorie C.

Mon approche est donc double : d'une part, je soutiens les revalorisations ciblées dans les différents champs ministériels, comme le Ségur de la santé, le Beauvau de la sécurité ou le Grenelle de l'éducation ; d'autre part, je m'assure qu'il n'y a pas un angle mort dans les filières féminisées telles que les filières sociales ou administratives.

J'ai mené un autre chantier de convergence au sein du corps des administrateurs civils qui deviendront demain les administrateurs de l'État. Il y a actuellement une différence de 40 % entre le régime indemnitaire des administrateurs civils du ministère de la santé et des solidarités et celui des administrateurs civils du ministère de l'intérieur. Cela entraîne évidemment des mobilités interministérielles moins importantes. Le corps des administrateurs civils créé en 1945 par une ordonnance du général de Gaulle et de Michel Debré avait vocation à garantir une certaine égalité, notamment salariale, et une uniformité de statut entre les ministères, entre les administrateurs qui ont contribué à reconstruire la France. Au XXI^e siècle, nous appliquons la même logique interministérielle qui dépasse les logiques de corps afin de niveler les rémunérations par le haut pour éviter des écarts aussi grands. Aussi, le nombre de jeunes hauts fonctionnaires qui commencent leur carrière au ministère de la santé et des solidarités double en 2021, passant de cinq à onze élèves sortant de l'ENA.

Dans le cadre d'un débat démocratique, le Président de la République assume pleinement le choix de revaloriser certaines rémunérations afin de promouvoir cette convergence.

Aujourd'hui, 40 % des préfets sont des femmes ; une telle proportion n'avait jamais été atteinte auparavant. C'est le fruit d'un volontarisme politique, puisque les préfets sont nommés en Conseil des ministres. Certes, la mobilité est constitutive de certains métiers, toutefois il doit être possible d'instaurer des périodes de respiration, car il n'est ni salubre ni souhaitable que l'on impose aux agents d'être mobiles tout au long de leur vie professionnelle. Par exemple, on peut envisager, à certaines périodes, une mobilité dans une collectivité territoriale du même bassin de vie ou, pour quelques années, dans une administration centrale. Le cœur de la réforme est d'augmenter les possibilités de choix en matière aussi bien de formation que de mobilité.

Nous devons rendre la fonction publique plus attractive auprès des jeunes, car œuvrer pour le service public est l'une des plus belles manières de servir son pays, et nous devons également fidéliser ses agents. Ceux-ci ne doivent pas avoir le sentiment que les événements ou les habitudes ont décidé pour eux, comme ils le disent parfois. Les habitudes et les événements existent, mais pour bâtir un système performant, on doit aussi écouter les hommes et les femmes qui y participent pour les aider à construire leur carrière. Une mission interministérielle travaille en ce moment sur l'attractivité et sur l'accompagnement de la mobilité de nos agents territoriaux. Nous allons renforcer tous les mécanismes d'accompagnement extra-professionnels pour prendre en compte le logement, les frais de déménagement, l'emploi du conjoint, la garde d'enfants, ou les crèches. J'ai ainsi signé une convention avec Pôle emploi et l'Association pour l'emploi des cadres pour accroître la

visibilité des offres d'emplois publics pour ceux qui viendraient du secteur privé et pour que nous accompagnions la recherche d'emploi du conjoint dans les territoires. Tous ces mécanismes sont des éléments très forts de l'aide à la mobilité géographique.

Nous voulons qu'il soit possible d'alterner entre des postes exposés et d'autres moins exposés, notamment dans l'administration territoriale. En effet, on a besoin des compétences de ceux qui connaissent bien la filière territoriale dans beaucoup de ministères pour élaborer nombre de politiques publiques. Ces enjeux de mise en œuvre et de connaissance du territoire sont majeurs. Nous ne voulons pas pénaliser celles et ceux qui veulent choisir temporairement des postes où la mobilité imposée est moindre ou des postes moins exposés à la gestion de crise en permanence, qui veulent participer à la conception des politiques publiques, qui veulent assumer un rôle d'inspection et de proposition. Nous voulons valoriser les expériences, les compétences, et laisser de la place aux choix individuels.

En effet, les femmes et les hommes ont souffert de ce manque de prise en compte des choix individuels. Non seulement les femmes ont moins accédé aux postes à responsabilité, mais l'attractivité générale de la fonction publique en a souffert. Trois fois moins de jeunes passent les concours de la fonction publique qu'il y a quinze ans. Nous partons de ce constat pour bâtir une réforme porteuse de sens qui repose sur le triptyque suivant : un État qui connaît ses besoins ; l'identification et le développement des compétences à travers la formation continue – l'INSP à ce titre sera très différente de ce qu'est l'ENA – ; une écoute réelle des aspirations des hommes et des femmes qui servent notre pays. Ces femmes et ces hommes, qui sont notre premier atout, ont permis au pays de tenir depuis dix-huit mois et exercent parfois dans des postes très exposés ; nous devons leur redonner de la liberté.

Mme Laurence Gayte. Lors des délibérations sur le projet de loi sur la transformation de la fonction publique, il avait été proposé d'étendre l'index de l'égalité professionnelle à la fonction publique, avec les mêmes critères que dans les entreprises, afin de comparer les résultats. Envisagez-vous de le faire ?

Mme Amélie de Montchalin, ministre. Appliquer directement l'index de l'égalité professionnelle du secteur privé au secteur public ne serait pas utile, car les critères pertinents ne sont pas les mêmes. Par exemple, on ne négocie pas de la même manière une rémunération variable dans le secteur public que dans le secteur privé.

Lors de la conférence sur les perspectives salariales que j'ai ouverte le 6 juillet 2021, j'ai annoncé qu'un baromètre de l'égalité professionnelle poursuivrait le même objectif : établir un petit nombre d'indicateurs afin de lire et de suivre de manière transparente des données qui figuraient déjà dans divers documents, tels que les rapports annuels, mais qui n'étaient pas présentées de manière claire, ce qui rendait plus difficiles les comparaisons.

Des dispositions légales existent : la loi établit quelles données doivent apparaître dans les rapports sociaux uniques ; elle prévoit des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Les associations de femmes peuvent nous aider à définir des indicateurs pertinents que nous puissions ensuite suivre dans le temps.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique a mis à disposition l'an dernier un outil de calcul des écarts de rémunération. Nous nous trouvons en effet dans une situation paradoxale. À l'échelle de toutes les fonctions publiques, on observait 13 % d'écart de salaire entre les hommes et les femmes ; en examinant un même échelon d'une même filière, il restait un écart inexplicé de 3 % — vous savez que dans le secteur privé cet écart inexplicé s'élève à 18 %. Toutefois, on n'obtenait pas du tout les mêmes

chiffres quand chaque ministère calculait l'écart en son sein, parce que chacun ne le faisait pas de la même manière. Afin de permettre des comparaisons, nous avons normalisé le calcul des écarts en imposant l'usage d'un même outil. Le problème n'est pas le manque de données, mais la capacité à créer des indicateurs pertinents, stables dans le temps et publiés de manière régulière.

M. Gaël Le Bohec, président. Madame la ministre, je vous remercie pour votre disponibilité et votre engagement quotidien pour faire progresser l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes. Peut-être ce baromètre peut-il servir à établir des budgets genrés dans les ministères, comme cela a fait l'objet de discussions en 2018 ?

Mme Amélie de Montchalin, ministre. Nous menons plusieurs combats qui touchent à l'égalité entre les femmes et les hommes : l'amélioration de l'attractivité ; l'ouverture de la fonction publique à tous les talents de notre pays, à travers les « Prépas Talents » ; la rémunération, qui doit être abordée de manière méthodique et ciblée, dans le souci de la responsabilité budgétaire. En effet, les revalorisations très générales, comme la revalorisation du point d'indice, augmentent tous les traitements mais elles translatent d'une année sur l'autre les inégalités. Nous n'avons pas fait ce choix et nous l'assumons. Nous voulons instituer un système d'accès aux postes supérieurs qui fasse davantage de place à la méritocratie interne, notamment à travers les concours internes, par l'identification de compétences, de viviers de talents et d'aspirations individuelles. En effet, les femmes, quand elles appellent de leurs vœux un accompagnement dans leur plan de carrière, demandent légitimement que nous laissions une place aux choix individuels. La mission confiée à Jean Bassères et la DIESE travaillent à ces outils d'accompagnement. Toutes les décisions qui suivent l'ordonnance reposent sur le principe gaullien d'une haute administration qui fait place à la mobilité interministérielle au service de l'intérêt général et à l'attractivité. Nous déroulons ce plan qui est animé par une ambition politique très forte, puisque l'égalité entre les femmes et les hommes est la grande cause du quinquennat. Nous remercions la majorité de son soutien pour la mettre en œuvre. Nous serons à votre disposition quand vous souhaiterez à nouveau aborder avec nous ces sujets importants d'un point de vue éthique et moral, mais aussi pour l'efficacité de l'action publique.

M. Gaël Le Bohec, président. Mes chers collègues, nos travaux s'achèvent ainsi avec la session extraordinaire du mois de juillet. J'en profite pour saluer la mobilisation de chacun d'entre vous tout au long de l'année, et tiens à souligner, une fois de plus, le bon esprit dans lequel se déroulent nos travaux. Nous pouvons, je le crois, être collectivement fiers des avancées votées par notre Parlement au cours de l'année écoulée, sous l'impulsion de chacune et chacun d'entre vous, notamment de l'adoption de la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

La réunion s'achève à midi 20.

Membres présents ou excusés

En raison de la crise sanitaire, les relevés de présence sont suspendus.