

**CONCOURS INTERNE
DE CONTRÔLEUR DES FINANCES PUBLIQUES DE 2^{ÈME} CLASSE**

ANNÉE 2016

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ N°1

Durée : 3 heures - Coefficient : 4

**Réponse à des questions et/ou cas pratique
à partir d'un dossier composé de documents à caractère administratif**

Toute note inférieure à 5/20 est éliminatoire.

Recommandations importantes

Le candidat trouvera au verso la manière de servir la copie dédiée.

Sous peine d'annulation de sa copie, le candidat ne doit porter aucun signe distinctif (nom, prénom, signature, numéro de candidature, etc.) en dehors du volet rabattable d'en-tête.

Il devra obligatoirement se conformer aux directives données.



Tournez la page S.V.P

Le candidat devra compléter l'intérieur du volet rabattable des informations demandées et se conformer aux instructions données

À compléter par le candidat

Ne rabattre le cache qu'en présence d'un membre de la commission de surveillance

Concours externe - interne - professionnel - ou examen professionnel ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Rayer les mentions inutiles

Interne

Pour l'emploi de : **Contrôleur des Finances publiques de 2ème classe**

Épreuve n° : **1**

102 – Réponse à des questions et/ou cas

Matière : **pratique à partir d'un dossier composé de documents à caractère administratif**

Date : **2 | 6 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 5**

Nombre d'intercalaires supplémentaires :

Préciser éventuellement le nombre d'intercalaires supplémentaires

À L'ATTENTION DU CANDIDAT

En dehors de la zone d'identification rabattable, les copies doivent être totalement anonymes et ne comporter aucun élément d'identification tel que nom, prénom, signature, paraphe, localisation, initiale, numéro, ou toute autre indication même fictive étrangère au traitement du sujet.

Il est demandé aux candidats d'écrire et de souligner si nécessaire au stylo bille, plume ou feutre, de couleur noire ou bleue uniquement. Une autre couleur pourrait être considérée comme un signe distinctif par le jury, auquel cas la note de zéro serait attribuée. De même, l'utilisation de crayon surligneur est interdite.

Les étiquettes d'identification codes à barres, destinées à permettre à l'administration d'identifier votre copie, ne doivent être détachées et collées dans les deux cadres prévus à cet effet qu'en présence d'un membre de la commission de surveillance.

Suivre les instructions données pour les étiquettes d'identification

NOTE / 20
| | | , | | |

NOTE / 20
| | | , | | |

RÉSERVÉ À L'ADMINISTRATION

À L'ATTENTION DU CORRECTEUR

Pour remplir ce document :

Utilisez un stylo ou une pointe feutre de couleur NOIRE ou BLEUE.

EXEMPLE DE MARQUAGE : Faire comme ceci Ne pas faire

Pour porter votre note, cochez les gélules correspondantes.

Reportez la note dans les zones **NOTE / 20** et dans le cadre **A**

En cas d'erreur de codification dans le report des notes cochez la case **erreur** et reportez la note dans le cadre **B**.

Cadre A réservé à la notation

20	19	18
17	16	15
14	13	12
11	10	09
08	07	06
05	04	03
02	01	00

Décimales

,00	,25	,50	,75
-----	-----	-----	-----

Cadre B réservé à la notation rectificative

20	19	18
17	16	15
14	13	12
11	10	09
08	07	06
05	04	03
02	01	00

Décimales

,00	,25	,50	,75
-----	-----	-----	-----

Erreur

N°40 - IMPRIMERIE NATIONALE 2014.01.51081.FO - Juin 2014 - 145 112

EN AUCUN CAS, LE CANDIDAT NE FERMERA LE VOLET RABATTABLE AVANT D'Y AVOIR ÉTÉ AUTORISÉ PAR LA COMMISSION DE SURVEILLANCE

SUJET

Code matière : 102

L'usage de la calculatrice est autorisé, à l'exclusion de celle des téléphones portables.

À partir des documents joints, vous traiterez les questions suivantes relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Question 1 :

Vous présenterez la politique menée en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique depuis 2012.

Question 2 :

D'après vous, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique doit-elle être absolue ?

Liste des documents

- Document 1 Extrait de "Égalité femmes/hommes dans les territoires" - Rapport de Vincent Feltesse à Mme la Ministre des Droits des Femmes - 2 juillet 2013 (6 pages)
- Document 2 Site internet *femmes.gouv.fr* – Extrait de l'article "Le Parlement a définitivement adopté le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes" - 23 juillet 2014 (1 page)
- Document 3 Extrait de la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (4 pages)
- Document 4 Extrait du rapport annuel « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique » - Edition 2014 (3 pages)
- Document 5 Article 6 bis de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (1 page)
- Document 6 Site internet *www.liberation.fr* - "L'Université doit-elle être dispensée de parité ?" - 23 avril 2015 (2 pages)

Le fonds documentaire comporte 17 pages.

Extrait de "Égalité femmes/hommes dans les territoires" - Rapport de Vincent Feltesse à Mme la Ministre des Droits des Femmes - 2 juillet 2013

(...)

F. Le Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CNIDFF)

Relais importants des politiques nationales et interlocuteurs privilégiés des pouvoirs publics, le CNIDFF et les CIDFF régionaux constituent un réseau essentiel sur la question de l'égalité et les droits des femmes.

A l'interface entre le monde associatif dont il se revendique et la puissance publique, le CNIDFF s'engage avec l'Etat par une convention triennale d'objectifs et de moyens. 6 axes de travail sont définis : l'accès aux droits, la lutte contre les violences faites aux femmes, l'emploi et la création d'entreprise, la vie familiale et la parentalité, la santé, l'éducation et la citoyenneté.

Le réseau, qui a fêté ses 40 ans en 2012, affiche les chiffres suivants²⁵ : 114 associations en France, 1387 lieux d'information, 498 000 personnes accueillies, 945 000 informations traitées. Ce réseau national de proximité, qui accueille, informe et oriente le public, majoritairement féminin, représente un lieu ressource pour tous les acteurs de l'égalité.

G. Le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

Enfin, créé par le décret n° 2013-8 du 3 janvier 2013, le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes²⁶ est une nouvelle instance consultative, dont le but est de réaliser des travaux, d'impulser et de participer au débat public sur les politiques des droits des femmes et de l'égalité.

Il se substitue à plusieurs instances consultatives, dont l'observatoire de la parité entre les femmes et les hommes. Il est composé de différents collèges, élu(e)s, expert(e)s, personnalités qualifiées, et comprend différentes commissions.

²⁵ http://www.infofemmes.com/v2/modules/upload/upload/Documents/Autres-documents/plaquetteCNIDFF_2012.pdf

²⁶ <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/hecftv/actualites-128/article/installation-du-haut-conseil-a-1>

II. Les bonnes pratiques des collectivités pour promouvoir l'égalité

Les conditions de la réussite des actions

Les auditions réalisées et les analyses des informations recueillies dans le cadre de ce rapport ont permis de mettre l'accent sur 5 principaux facteurs clés de réussite des actions.

1/ Un portage politique fort et au plus haut niveau

Premier aspect déterminant : le portage politique des questions d'égalité femmes-hommes. Bien souvent, il s'agit d'une question diluée dans une délégation plus large portant sur la gestion du personnel, le fonctionnement de la collectivité ou la lutte contre les discriminations. Sans portage politique fort et explicite, il paraît hasardeux d'afficher une réelle intention politique sur le sujet et de dégager les moyens nécessaires à une action efficace. Par ailleurs, le portage politique des questions d'égalité femmes hommes ne doit pas être un portage au rabais, attribué « faute de mieux » à un élu, généralement une femme, pour s'inscrire uniquement dans le registre du symbolique.

Idéalement, la question de l'égalité entre les sexes doit être portée par un vice président ou un adjoint afin de disposer de la légitimité politique indispensable à l'accomplissement de réels progrès au sein et hors de la collectivité.

Ce portage politique doit s'accompagner d'un portage administratif au plus haut niveau également. Le Directeur général des services doit s'impliquer dans cette politique d'égalité, afin que l'ensemble des services se sentent concernés par cette problématique.

2/ L'exemplarité interne

Deuxième condition essentielle : l'exemplarité interne. Ceci est particulièrement vrai pour toutes les collectivités censées jouer un rôle d'animateur territorial auprès de leurs partenaires.

En effet, leur légitimité à impliquer les porteurs de projets locaux sera d'autant plus crédible et acceptée qu'elles seront elles-mêmes irréprochables sur leur propre terrain, au sein de leur administration. Cette condition suppose notamment de mobiliser les services de la collectivité aussi bien dans la réalisation d'un diagnostic initial que dans la définition et la mise en œuvre d'un plan d'actions opérationnel.

Une fois encore, le portage administratif par l'équipe d'encadrement au sein des services apparaît indispensable.

3/ Un budget

Même si la politique d'égalité dans son aspect transversal doit irriguer l'ensemble des autres politiques locales, un budget dédié au départ semble indispensable.

4/ Du personnel dédié

Quatrième aspect identifié : la mobilisation d'un personnel dédié aux questions d'égalité femmes-hommes et de relais au sein des administrations, aussi bien pour faire remonter l'information du terrain que pour s'assurer de la diffusion des mesures mises en place.

Sans pilote, en effet, les actions en faveur de l'égalité auront peu de chance de

trouver leur concrétisation et la sensibilisation des services mais aussi des partenaires sera d'autant plus difficile.

5/ Des partenariats locaux

Autre facteur de réussite : la mobilisation de relais locaux pour décupler les engagements pris et impulser réellement de nouvelles initiatives sur le terrain. Comme énoncé plus haut dans le rapport, ce travail de partenariat suppose, pour la collectivité, de créer des réseaux, de constituer un pôle ressources, d'apporter une expertise et des financements, etc.

6/ Une nécessaire évaluation

Enfin, dernier facteur important pour pérenniser les actions dans le temps et finir de convaincre ceux qui ne le seraient pas du bienfondé d'engager des politiques d'égalité, l'évaluation joue un rôle central dans la réussite des projets.

Elle doit être pensée dès le départ, afin d'anticiper les mesures à prendre avant d'engager l'action. Qu'elle mesure l'efficacité de l'action, son impact et son efficacité, l'évaluation suppose la mise en place d'outils de mesure et d'une batterie d'indicateurs, faciles à renseigner, afin d'éviter habilement l'usine à gaz. Autrement dit, les services ou les partenaires doivent être associés au moment de la construction de ces indicateurs.

Cette démarche évaluative vient conforter l'action ou la faire évoluer le cas échéant, l'inscrivant ainsi dans la durée.

A. L'égalité favorisée au sein de l'administration

Certaines collectivités se sont saisies de l'égalité professionnelle en leur sein, avant d'introduire la notion de genre dans leurs politiques publiques. Elles développent des expérimentations innovantes, en incitant les acteurs locaux à les rejoindre dans la démarche égalitaire, dans une démarche d'exemplarité.

1. Mesurer l'égalité entre agents

Avant de se lancer dans l'adoption de la Charte européenne et d'un plan d'actions, certaines collectivités ont souhaité établir un diagnostic interne sur la situation de leurs agents en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

En effet, l'observation sexuée constitue un premier engagement pour l'égalité. Elle permet de déterminer l'existence d'inégalités entre les femmes et les hommes de la collectivité, d'en analyser les causes, de les corriger et de suivre les progressions réalisées.

Ainsi, Brest Métropole Océane a passé une convention avec l'Université de Bretagne, afin de réaliser un bilan quantitatif, par le croisement du bilan social et d'une enquête réalisée par des étudiants auprès de 450

agents de la collectivité.

D'autres collectivités, comme la Ville de Lyon, ont été accompagnées dans leur démarche par un Cabinet Conseil.

D'autres encore, tel le Conseil Général du Puy-de Dôme, ont réalisé un diagnostic en utilisant le questionnaire DOVALE²⁷.

2. Développer l'égalité tout au long de la carrière

... dès le recrutement

Les collectivités engagées dans une démarche d'égalité s'intéressent de près au recrutement de leurs employés et cherchent à abolir les critères discriminants dans toutes les phases de la procédure.

Ainsi, par exemple, le Conseil Général du Gard a féminisé tous les intitulés des postes à pourvoir. De même, le Conseil Général de l'Essonne²⁸ applique strictement la circulaire du 6 mai 1998, relative à la féminisation des métiers, grades et fonctions.

Les collectivités favorisent un accueil identique des femmes et des hommes dans l'enceinte de l'administration, pour permettre la mixité des métiers quels qu'ils soient, sans contrainte matérielle.

Le Conseil Régional du Centre a réalisé un diagnostic sur les conditions matérielles de la mixité, notamment sur l'ergonomie des postes et sur les charges lourdes et il veille à équiper de manière non stéréotypée les agents portant une tenue vestimentaire obligatoire.

Le Conseil Régional de Picardie²⁹, pour objectiver les compétences requises, a réalisé une cartographie sexuée des métiers, mise en lien avec un « Référentiel métiers ». L'objectif est de montrer les points communs entre les métiers et les passerelles possibles et de favoriser le transfert des compétences entre métiers traditionnellement sexués.

Le Conseil Général des Côtes d'Armor fait le choix, lors des recrutements, de privilégier la recherche d'aptitude du candidat plutôt que son expérience.

²⁷ <http://static.acteurspublics.fr/all/uploads/file/2013/05/13/cahier-egalitehf.pdf>

²⁸ <http://www.essonne.fr/sante-social/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations/egalite-femmes-hommes/etat-des-lieux/#.UbYS4etpfS0>

²⁹ <http://www.picardie.fr/-Citoyennete->

Dans les annonces proposées, des collectivités communiquent sur la mixité des métiers, afin de favoriser les candidatures féminines dans des métiers occupés généralement par des hommes.

La Ville de Carrières-sous-Poissy, lors des nouveaux recrutements dans les services techniques, assure désormais une communication particulière visant à encourager les candidatures féminines, avec une attention particulière aux demandes de stage et d'apprentissage.

Enfin, certaines villes ont souhaité porter un éclairage sur certains métiers masculinisés, en intégrant des femmes, notamment lors de stages d'été.

La Ville de Rennes et la Communauté urbaine Marseille Provence Métropole ont recruté des femmes dans le service de la collecte des déchets, lors de stages d'été.

La Ville de Paris recrute de manière permanente des femmes pour exercer les métiers d'agents à la propreté.

De même, depuis 4 ans, la Ville de Fontenay-sous-Bois a féminisé les équipes d'agents au service de propreté (8 femmes sur 80 agents) et poursuit maintenant son objectif vers les cadres.

... en réduisant les écarts de rémunérations

Afin de réduire les écarts de rémunération, les collectivités disposent d'une certaine marge de manœuvre, notamment sur les emplois à temps partiels. Elles peuvent également réduire les différences de salaires et de régimes indemnitaires entre filières.

La Ville de Rennes a œuvré pour la promotion du temps complet. 107 emplois à temps partiels (agents d'entretien, aides à domicile...) ont été transformés en emplois à temps complet en 4 ans, d'où de meilleures rémunérations, une valorisation des agents et des conditions de travail plus confortables (réduction des horaires fractionnés). Des agents titulaires à temps complet forment désormais des pools de remplacements, créés pour assurer la continuité du service public à la direction des crèches, des personnes âgées et handicapées et des ressources humaines.

De même, Brest Métropole Océane a créé des emplois multi affectés, afin de réduire les temps partiels.

La Ville de Reims, pour dé-précariser les Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles (ATSEM), mène, depuis 2008, une politique de globalisation des temps avec la Caisse des Écoles. Un plan de titularisation a été mis en place.

La Ville de Rennes a également réformé l'avancement des catégories B et C pour toutes les fonctions exercées et ainsi améliorer le déroulement de carrière. Enfin, elle a amélioré le régime indemnitaire des cadres lié aux fonctions et responsabilités exercées.

... lors de la formation

L'objectif poursuivi par les collectivités est de garantir l'égal accès des femmes et des hommes à la formation, en définissant les conditions dans lesquelles elle se déroule et en développant l'offre de formation pour les personnels les moins qualifiés, souvent des femmes.

La Communauté urbaine de Bordeaux a inséré des mentions égalitaires dans le Guide de la formation destiné aux agents. Il est préconisé de ne pas organiser de formation les mercredis et pendant les vacances scolaires, de privilégier les formations sur site et de ne pas discriminer les femmes enceintes.

Le dispositif « Perzhded » du Conseil Région de Bretagne propose aux agents de lycées de service général, essentiellement des femmes, d'effectuer une formation longue et professionnalisante, pendant 10 mois pour apprendre un nouveau métier. Ainsi, des agents ont pu monter en compétence et des agents féminins ont appris les métiers de plombier et électricien³⁰.

D'autre part, la Région Bretagne³¹ a introduit des critères d'égalité professionnelle dans les cahiers des charges des appels d'offre destinés aux organismes de formation. Elle a également déposé un appel à projet pour repérer les organismes susceptibles de proposer des modules de sensibilisation et de formation de formateurs à l'égalité.

Le Conseil Général de la Manche a proposé aux agents de la collectivité, quel que soit le métier exercé ou le domaine d'intervention, de participer à des séances d'information et de sensibilisation sur la question de l'égalité professionnelle.

... en développant la promotion des femmes et la prise de postes à responsabilité

Les collectivités cherchent à dépasser le « plafond de verre » et à lutter contre l'autocensure que s'imposent parfois les agents féminins. Elles encouragent les prises de responsabilités par les femmes et facilitent la constitution de réseaux de personnes ressources sur lesquelles elles peuvent s'appuyer pour avancer dans leur carrière.

(...)

³⁰ INET « Egalité professionnelle hommes-femmes : des clés pour agir »

³¹ http://www.bretagne.fr/internet/jcms/TF071112_5059/egalite

Site internet *femmes.gouv.fr* – Extrait de l'article "Le parlement a définitivement adopté le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes" - 23 juillet 2014

Le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes porté par Najat Vallaud-Belkacem a été définitivement adopté ce jour par le Sénat et l'Assemblée nationale.

La ministre en charge des Droits des femmes s'est félicitée du très large accord qui s'est dégagé autour de ce texte inédit dans son champ d'application.

C'est en effet la première fois qu'une loi s'attaque aux inégalités femmes-hommes partout où elles se manifestent encore, travail, foyer, séparations, violences, responsabilités... Mais inédite la loi l'est surtout dans son objet :

Rendre effective l'égalité des droits affirmée depuis longtemps dans les textes, en levant un à un les obstacles qu'elle persiste à rencontrer dans les faits :

inégale répartition des tâches familiales (grâce au partage du congé parental), inéquitable représentation médiatique des compétences et rôles de hommes et des femmes (grâce à la compétence donnée désormais au CSA pour la sanctionner), inégale présence de fait des hommes et des femmes au sommet des entreprises, de la fonction publique ou des responsabilités politiques (grâce à l'extension des règles de parité à tous les domaines)...

Cette loi, qui a vocation à installer l'égalité réelle et plus seulement formelle, est un puissant levier pour permettre aux hommes et aux femmes de ce pays de se réaliser tout simplement.

Élaboré en concertation avec les associations, ce projet de loi s'est enrichi lors de son examen au Parlement, grâce à l'adoption de nombreux amendements proposés par les différents groupes parlementaires.

La ministre des Droits des femmes, de la Ville, de la Jeunesse et des Sports salue en particulier le travail et l'engagement des deux rapporteurs, Virginie Klès au Sénat et Sébastien Denaja, à l'Assemblée nationale, ainsi que des délégations parlementaires aux droits des femmes.

Première loi cadre pour les droits des femmes, le texte adopté ce soir permettra des avancées importantes :

Pour faire de l'égalité une politique publique transversale impliquant l'État comme les collectivités locales : le champ des politiques publiques d'égalité est désormais défini ; il concerne l'Etat et toutes les collectivités ; dans, les collectivités de plus de 20.000 habitants se tiendra un débat annuel sur l'égalité.

Pour accroître le niveau d'emploi des femmes et favoriser l'implication des pères et mieux partager les responsabilités parentales : la réforme du congé parental sera applicable au 1er octobre 2014. Les futurs pères seront mieux protégés pendant la période suivant la naissance et autorisés à s'absenter de leur travail pour accompagner la mère à trois examens échographiques. Collaboratrices et collaborateurs libéraux seront mieux protégés contre les ruptures de contrats pendant et après les périodes de congé de maternité et de paternité.

Pour l'égalité des rémunérations et des parcours professionnels : une négociation unique et globale sur l'égalité professionnelle est créée. Les entreprises qui s'obstinent à ne pas respecter leurs obligations en matière d'égalité professionnelle seront privées d'accès à la commande publique, à compter du 1er décembre 2014. Les actions de promotion de la mixité des métiers, de la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle seront éligibles aux fonds de la formation professionnelle.

Pour briser le plafond de verre et accélérer l'égal accès des femmes et des hommes dans la haute administration, dans les établissements publics et les entreprises : l'obligation de compter 40 % de femmes dans les flux de nominations aux postes de cadres dirigeants de l'Etat est ramenée de 2018 à 2017. A cette date, les conseils d'administration des grandes entreprises devront comporter 40 % de femmes et l'obligation devra être atteinte en 2020 pour les entreprises de 250 à 499 salariés et ayant plus de 50 M€ de chiffre d'affaires. La place des femmes dans les établissements publics administratifs et industriels et commerciaux de l'Etat sera renforcée.

(...)

(...)

L'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet d'une démarche intégrée en s'inscrivant de façon systématique dans la politique de gestion des ressources humaines conduite par les employeurs publics : ils veillent ainsi, à tous les niveaux, à ce que les actions qu'ils mènent contribuent à promouvoir l'égalité professionnelle, à garantir les droits des femmes et des hommes, aux différents stades de leur carrière, et à favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Le protocole s'organise autour de quatre grands thèmes :

- le rôle du dialogue social dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle ;
- la mise en place d'une politique volontariste de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel au sein de la fonction publique ;
- un meilleur équilibre et un meilleur partage entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la prévention des violences sur les lieux de travail.

1. Le rôle du dialogue social dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle

Le dialogue social doit jouer un rôle essentiel pour favoriser l'égalité professionnelle et permettre d'atteindre les objectifs ambitieux de l'accord du 8 mars, notamment au sein des instances consultatives.

Toutes les mesures de l'accord font l'objet d'un dialogue social à chaque niveau pertinent.

Pour faire progresser l'égalité professionnelle, les employeurs publics élaboreront un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social, clairement identifiée dans un chapitre séparé et comprenant les 27 indicateurs présentés dans l'annexe 1 du protocole. Ceux-ci peuvent être complétés par des indicateurs éclairant la situation particulière de chaque département ministériel, collectivité territoriale ou établissement public relevant de la fonction publique hospitalière.

Les premiers rapports de situation comparée seront effectifs en 2014 au titre des bilans sociaux, produits en 2014, sur les données 2013.

S'agissant de la fonction publique de l'État, un arrêté ministériel sera publié au second semestre 2013 qui précisera les modalités relatives au contenu des bilans sociaux, en lien avec les indicateurs présentés dans l'annexe 1 du protocole.

De même, des travaux similaires sont entrepris, sous l'égide de la DGCL et de la DGOS, dans les deux autres versants de la fonction publique afin de prendre en compte les 27 indicateurs du socle commun du rapport de situation comparée dans la réalisation des bilans sociaux.

Un guide méthodologique de réalisation du rapport de situation comparée sera proposé à cet effet pour les trois versants de la fonction publique.

Ce rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle est soumis pour avis aux comités techniques et fait l'objet, en concertation avec les partenaires sociaux concernés, d'un plan d'actions destiné à réduire les inégalités et détaillant les modalités de sa mise en œuvre et de son suivi.

2. La mise en place d'une politique volontariste de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel au sein de la fonction publique

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public.

Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, les employeurs publics mettent en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents publics, quel que soit leur statut – titulaires ou non titulaires.

A ce titre, ils appliquent une politique volontariste visant à examiner l'ensemble de leurs pratiques RH en veillant à éliminer tout stéréotype et toute démarche discriminatoire envers les femmes comme envers les hommes.

La communication, l'information et la formation sont des moyens sur lesquels l'ensemble des services s'appuie pour faire évoluer les mentalités et les pratiques.

2.1. La suppression des inégalités salariales est une priorité.

La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est centrale.

Les employeurs publics portent une attention particulière aux disparités pouvant exister dans les parcours professionnels des femmes et des hommes et veillent à ce que les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne pénalisent pas les agents concernés, du fait de l'absence liée à un congé.

Il est rappelé que les congés liés à la maternité, à la famille ou à l'état de santé des agents ne sauraient limiter les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière. Ces congés ne doivent pas non plus avoir d'impact sur le montant de certaines primes attribuées en lien avec l'évaluation individuelle.

De même, les employeurs publics veillent à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein, et fassent l'objet d'une attention particulière s'agissant notamment de l'accès aux promotions et aux formations.

2.2. Des actions concrètes à initier pour lutter contre les stéréotypes et pour prévenir les discriminations

Les employeurs publics conduisent des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes, relatifs à l'égalité professionnelle, à l'attention de l'ensemble des acteurs de la GRH et des personnels, selon des modalités adaptées aux différents publics concernés. A cet effet, des référentiels de formation seront constitués en 2013 et transmis aux employeurs publics.

a) Dans le domaine de la communication

Toutes les communications internes ou externes, les campagnes de recrutement conduites par les services de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière, font l'objet d'une attention soutenue, notamment concernant le choix des textes et de l'iconographie, afin que n'y soient pas véhiculés de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois.

Les fiches de postes et fiches métiers favorisent un égal accès à l'ensemble des emplois des femmes et des hommes. Une attention particulière est portée aux intitulés comme aux descriptifs des fonctions ou des qualités et compétences qui s'y attachent, afin que les recrutements puissent concerner indifféremment les femmes et les hommes. Il s'agit, par exemple, d'indiquer systématiquement « (F-H) », de ne pas laisser supposer le genre (« infirmier/infirmière », plutôt que « infirmière ») et d'objectiver les compétences requises et les conditions des fonctions. Ainsi, à titre d'exemple, les expressions « nombreux déplacements » et « grande disponibilité » doivent, dans toute la mesure du possible, être précisées.

b) Dans le domaine de la formation des agents publics aux enjeux de l'égalité professionnelle

Des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité sont proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines, ainsi qu'aux cadres conduisant des entretiens professionnels et d'évaluation.

S'agissant de la formation des agents nouvellement recrutés dans la fonction publique, celle-ci est introduite dans le cadre des formations d'intégration et un module spécifique ajouté dans les programmes des écoles de formation initiale.

Les modules de formation sont revus pour en supprimer toute forme de stéréotype.

c) Dans le domaine du recrutement

L'accord du 8 mars prévoit la mise en place d'une démarche de contrôle du processus de recrutement à l'occasion de l'organisation des concours et examens professionnels, qui est un des leviers permettant de favoriser une plus grande mixité dans les emplois majoritairement occupés par des femmes ou, à l'inverse, majoritairement occupés par des hommes.

Ainsi, dès 2013 et au plus tard en 2014, dans les trois versants de la fonction publique, des formations spécifiques seront proposées aux membres des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi qu'aux membres des CAP et des CCP (représentants des personnels ou représentants des administrations ou des collectivités), sur la base de référentiels de formation communs aux trois versants de la fonction publique, afin de garantir la qualité et l'harmonisation des contenus des formations.

Il convient également de veiller à ce que les membres des jurys de concours, d'examens professionnels ou de comités de sélection soient en mesure de rendre compte de leur évaluation, afin de s'assurer que les critères de sélection ne s'attachent qu'aux compétences et qualités des candidats et à leur adéquation avec le poste, l'emploi, le corps ou grade concernés.

Un bilan sexué concernant les candidats (inscrits, présents, admissibles et admis) est réalisé à l'issue des procédures de recrutement par concours, examens professionnels ou tableau d'avancement. Un bilan annuel est présenté devant les CAP et les CCP, intégrant des données par genre. Ces données figurent dans le rapport de situation comparée publié chaque année au sein du bilan social.

Enfin, il convient de rappeler que l'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 prévoit qu'à compter de 2015, chaque jury et comité de sélection est tenu de respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres. Un décret d'application sera publié au cours du second trimestre 2013 pour en fixer les modalités de mise en œuvre.

En complément de cette obligation, les employeurs publics prévoient d'ores et déjà une présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de recrutement des concours, des examens professionnels et des comités de sélection de l'ensemble de la fonction publique.

d) Dans l'accès des agents publics à la formation professionnelle afin de favoriser leur parcours professionnel

Les employeurs publics veillent à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient organisées au plus près des lieux de travail en respectant l'unicité et la qualité de la formation. Ils veillent également à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les organisations et rythmes de travail des agents, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques.

Afin de réduire la contrainte des déplacements, des outils pédagogiques sont à développer, et en particulier l'utilisation de formation ouverte à distance, lorsque l'objet et la nature de la formation le permettent, en complément avec des formations présentielles.

L'accès des femmes aux formations promotionnelles est encouragé et facilité.

A l'issue d'une interruption de carrière d'une durée au moins égale à un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi est systématiquement proposée aux femmes et aux hommes, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

c) Dans le déroulement de carrière des agents publics

Les employeurs publics veillent à ce que l'obligation de mobilité géographique qui conditionne un avancement ou une promotion soit strictement limitée aux contraintes statutaires du grade, du corps ou du cadre d'emploi concerné.

A ce titre, il appartient à chaque employeur public de recenser les obligations de mobilité géographique existantes du fait soit de dispositions réglementaires soit de pratiques de ressources humaines, d'assurer une revue générale de chacune d'entre elles, d'en vérifier le bien-fondé et, si nécessaire, de les faire évoluer.

Par ailleurs, en lien avec les représentants du personnel siégeant en commission administrative paritaire, une politique volontariste de promotion des femmes et d'attention particulière au déroulement de leurs carrières est initiée par les responsables de ressources humaines afin de combler les écarts qui peuvent être constatés.

Un bilan annuel des avancements et des promotions des agents par genre sera présenté devant les CAP et les CCP. Ces données alimenteront le rapport de situation comparée intégré dans le bilan social.

3. Un meilleur équilibre et un meilleur partage entre vie professionnelle et vie personnelle

Il est de la responsabilité sociale des employeurs publics de favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie professionnelle et de vie personnelle.

3.1 Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la qualité de gestion des ressources humaines

La loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la Sécurité sociale pour 2013 prévoit que le congé de « paternité » devient « le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ». Ainsi « le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle » bénéficient de ce congé.

Les modifications législatives et réglementaires interviendront pour en préciser les modalités d'application au sein de la fonction publique et favoriser la coparentalité dès la naissance de l'enfant.

Lorsqu'un agent fait le choix de prendre un congé parental, un congé de solidarité familiale, un congé de présence parentale ou une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou lorsqu'il souhaite bénéficier d'un temps partiel, il doit pouvoir appréhender l'incidence de sa décision sur les modalités de son retour, sa carrière, sa rémunération, ainsi que sur le montant de sa pension.

C'est pourquoi les employeurs publics sont tenus d'informer les agents sur les règles applicables et les conséquences qui découlent des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel, ainsi que sur les modalités de leur retour en poste. Ces informations données en amont, peuvent éclairer utilement les choix des agents.

A cet effet, un guide commun aux trois versants de la fonction publique sera élaboré courant 2013, dont il conviendra que les services de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière, fassent une large diffusion auprès des personnels.

Un entretien professionnel est proposé à chaque agent, avant son départ et avant sa reprise de fonctions, afin de lui permettre de préparer au mieux son retour au travail.

Par ailleurs, l'agent est informé des mesures mises en place par les services de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière, dans le cadre de leur action sociale, et dont l'agent peut bénéficier.

Cet entretien est complété, en accord avec l'agent, d'une formation facilitant la reprise des fonctions dans les meilleures conditions.

(...)

L'égalité professionnelle dans la fonction publique en chiffres-clés

1

(...)

L'égalité professionnelle dans la fonction publique en chiffres-clés

(NB : sauf mention contraire, les données sont au 31 décembre 2011).

En bref

Emploi et caractéristiques des agents dans les trois versants de la fonction publique

61 % des agents de la fonction publique sont des femmes (44 % dans le secteur privé). Ce taux est de 54 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 77 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Par catégorie hiérarchique

■ **60 % des agents de catégorie A** sont des femmes dans la FPE (43 % hors enseignants), **42 % en catégorie B** et **51 % en catégorie C**.

■ **La FPT compte 60 % de femmes en catégorie A**, **64 % en catégorie B** (principalement dans les filières sociale et administrative) et **60 % en catégorie C**.

■ **La FPH compte 72 % de femmes en catégorie A** (en forte progression depuis le passage en A du corps des infirmiers), **84 % en catégorie B** et **78 % en catégorie C**.

Dans les emplois de direction

■ **Les emplois de direction** sont occupés à **26 %** par des femmes dans la FPE, **35 %** dans la FPT et **45 %** dans la FPH.

■ Parmi les **34 317 agents titulaires A+ des ministères en fonction en France et à l'étranger**, **40 % sont des femmes**. Elles représentent **26 %** des 9 954 titulaires des corps d'encadrement et de direction, **54 %** des 12 418 titulaires des corps d'inspection, contrôle et expertise et **37 %** des 11 734 titulaires de l'enseignement supérieur, recherche et assimilés.

■ **62 % des magistrats** sont des femmes, ainsi que **36 % des recteurs**, **21 % des secrétaires généraux et directeurs d'administration centrale**, **17 % des ambassadeurs**, **14 % des préfets**, **3 % des officiers généraux** (en 2013).

■ Dans la FPH, les femmes représentent **40 % du corps des directeurs d'hôpitaux (DH)**, mais seulement **17 % des DH nommés sur emplois fonctionnels**.

■ Dans les trois versants de la FP, les hommes sont **systématiquement plus âgés que les femmes aux emplois de direction** (+6 ans dans la FPH et +3 ans dans la FPE et la FPT). La part des femmes est systématiquement supérieure chez les moins de 30 ans et inférieure chez les plus de 50 ans (-14 points de pourcentage dans la FPE, -12 points dans la FPT et -21 points dans la FPH), ce qui semble démontrer **une féminisation récente des emplois de direction**.

Par ministères, filières et métiers

■ Les ministères les plus féminisés sont **l'Éducation nationale (70 % des agents)** et **les ministères sociaux (65 %)**.

■ Les filières les plus féminisées dans la FPT sont les **filières sociale et médico-sociale (96 %)**, administrative (82 %), médico-technique (74 %), animation (71 %) et culturelle (63 %). Les moins féminisées sont **Incendie et secours (4 %)** et **Sécurité - police municipale (21 %)**.

L'égalité professionnelle dans la fonction publique en chiffres-clés

1

- Dans la FPH, les filières administrative et soignante comptent 9 femmes pour 10 agents.
- 96 % des assistants maternels (FPT) sont des femmes, comme 69 % des enseignants de l'Éducation nationale et 50 % des médecins (y compris internes) de la FPH. En revanche, 85 % des militaires, ainsi que 87 % des ouvriers d'État sont des hommes (FPE).

Titulaires et contractuels

- La fonction publique compte **63 % de femmes parmi les titulaires et 67 % parmi les contractuels** : FPE : 59 % des titulaires et 60 % des contractuels ; FPT : 58 % et 67 % ; FPH : 81 % et 79 %.

Par âge

- Dans la fonction publique, la moyenne d'âge des femmes et des hommes est de **42 ans** : dans la FPE, 42 ans pour les femmes et 41 ans pour les hommes ; dans la FPT, 44 ans pour les femmes et les hommes ; dans la FPH, 41 ans pour les femmes et 43 ans pour les hommes.

Travailleurs handicapés

- Dans la fonction publique, **54 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes** : 48 % dans la FPE et la FPT, et 73 % dans la FPH.

Par niveau de diplôme

- **46 % des agents de la fonction publique ont un diplôme de l'enseignement supérieur (48 % des femmes et 43 % des hommes)**, dont : 65 % des agents de la FPE (72 % des femmes et 56 % des hommes) ; 24 % dans la FPT (26 % des femmes et 21 % des hommes) ; 45 % dans la FPH (45 % des femmes et 46 % des hommes).

Recrutements externes, changements de statut et mobilité

- Dans la FPE, en 2011, **22 338 recrutements externes** ont été effectués, dont **60 % de femmes** (elles représentaient 54 % des candidats).
- Les femmes réussissent mieux que les hommes le concours d'accès aux postes de catégorie A (54 % de femmes parmi les présents et 62 % parmi les recrutés) et B (56 % de femmes parmi les présents et 61 % parmi les recrutés) ; moins bien en catégorie C (54 % de femmes parmi les présents et 49 % parmi les recrutés). Concernant la catégorie A, les femmes sont notamment plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (69 % de femmes parmi les candidats), où les recrutements sont majoritairement féminins (67 % des lauréats).
- En 2012, au concours externe de l'ÉNA, ont été reçus **11 femmes et 29 hommes** (pour 269 femmes et 356 hommes présents).
- **3,8 % des agents de la fonction publique ont changé de statut** entre 2010 et 2011 : 4,2 % de femmes et 3,1 % d'hommes.
- **Mobilité géographique** : elle a concerné entre 2010 et 2011, 4,1 % des femmes et 5,3 % des hommes dans la FPE ; 0,5 % des femmes et des hommes dans la FPT ; 1,2 % des femmes et 1 % des hommes dans la FPH.
- **Mobilité statutaire** : parmi les titulaires civils des ministères en disponibilité, **66 % sont des femmes** ; parmi les agents en hors cadre, **69 % sont des hommes**.

Formation

- Les agents des ministères (hors enseignement) ont eu en moyenne **7,3 jours de formation**, soit 7,1 pour les femmes et 7,4 pour les hommes.

Retraite

- Sur les 42 905 titulaires de la FPE dont la pension est entrée en paiement en 2012, **56 % étaient des femmes** ; dans la FPT, sur 26 418 titulaires, **56 % de femmes** ; dans la FPT, sur 18 719 titulaires, **79 % de femmes**.
- Le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2012 était, dans la FPE (pensions civiles) de **1 927 euros pour les femmes et 2 357 euros pour les hommes** ; dans la FPT (CNRACL), de **1 166 euros pour les femmes et 1 396 pour les hommes** ; et pour la FPH (CNRACL) de **1 339 euros pour les femmes et 1 510 euros pour les hommes**.

Rémunérations

- Le **salaires net mensuel** est, dans la FPE, de **2 270 euros pour les femmes et 2 670 euros pour les hommes** ; dans la FPT de **1 734 euros pour les femmes et 1 944 euros pour les hommes** ; dans le secteur hospitalier public de **2 072 euros pour les femmes et 2 652 euros pour les hommes** (dans le secteur privé, il est de **1 866 euros pour les femmes et 2 313 pour les hommes**).

Organisation du temps de travail et congé parental

- **83 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes** dans la fonction publique.
- **22 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 4 % des hommes** dans la fonction publique.
- **96 % des congés parentaux sont pris par des femmes** dans la FPE et **97 % dans la FPT**.
- En 2011, **7 154 agents étaient en congé parental dans les ministères** (soit 0,5 % des effectifs) et **9 151 agents dans la FPT**.

(...)

Article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Toutefois, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au premier alinéa ;

2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;

3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ce rapport est remis au Parlement.

Site internet www.liberation.fr - "L'Université doit-elle être dispensée de parité ?"

- 23 avril 2015

L'Université doit-elle être dispensée de parité ?

Sur les 75 présidents d'universités françaises, 9 sont des femmes. Elles étaient 16 en 2008. Dans notre pays, seul un quart des chercheurs sont des chercheuses (1), ce qui nous classe devant l'Allemagne et le Japon, mais loin derrière le Portugal, l'Afrique du Sud, l'Espagne, la Finlande, la Turquie, la Suède, l'Italie etc.

La loi Fioraso sur l'enseignement supérieur et la recherche a donc cherché à favoriser l'égalité des sexes à l'université. Pas si simple ni consensuel, si on en croit la démarche engagée par la Conférence des présidents d'université (CPU). Ceux-ci ont demandé au Conseil constitutionnel d'abroger purement et simplement un article de la loi. Les juges devraient rendre leur décision vendredi.

Votée en juillet 2013, la loi Fioraso impose que seules des listes paritaires concourent désormais aux élections du conseil académique de chaque université. Ce conseil a un rôle important : il gère la répartition des budgets de recherche et de formation, les règles qui régissent les examens, etc.

C'est aussi ce conseil académique, mais cette fois en formation restreinte, qui décide des carrières des enseignants : il examine les recrutements, les affectations et les promotions. Là encore la loi Fioraso impose une petite révolution : le conseil restreint chargé d'étudier la carrière des maîtres de conférences devra désormais systématiquement compter autant d'hommes que de femmes. C'est ce dispositif qui est aujourd'hui contesté par les présidents d'université.

Mercredi 8 avril, la Conférence des présidents d'université (CPU) demandait donc devant le Conseil constitutionnel l'abrogation de cet article (la vidéo de l'audience est ici). *«L'objectif d'un égal accès énoncé dans la Constitution n'est pas un absolu à atteindre à n'importe quel prix»*, plaidait Jean Barthélémy, le conseil de la CPU.

Quelle mouche sexiste a piqué les présidents d'université ?

En termes d'affichage, ce recours est en effet assez fâcheux. Simple rappel : le conseil d'administration de la Conférence des présidents d'université compte 17 membres et seulement deux femmes. Le bureau de la Conférence n'en compte tout simplement aucune.

De quel droit les élus des universités échapperaient-ils à la parité ? Interrogé par *Libération*, le président de la Conférence, JeanLoup Salzman, remet l'affaire dans son contexte et minimise sa portée : *«Bien sûr que nous sommes pour la parité ! Nous ne contestons pas, d'ailleurs, le principe de listes paritaires. Notre recours vise uniquement à remédier à un problème transitoire et très concret.»* En effet, dans chaque université, les conseils académiques ont été élus en 2012, avant la loi Fioraso, et donc avant l'institution de listes paritaires. Ils comptent donc bien souvent une majorité d'hommes.

Pour composer les formations restreintes paritaires des conseils académiques, les présidents d'université sont donc contraints de refuser à certains hommes de siéger. *«C'est comme si dans un conseil municipal, on disait à tel ou tel élu qu'il ne pourra pas voter le budget au nom de la parité, argumente JeanLoup Salzman. En tant que présidents d'université, nous ne voulons pas prendre la responsabilité de faire le "tri" entre des enseignantschercheurs régulièrement élus.»*

Qu'importe si des solutions de bon sens peuvent régler la question : tirage au sort ou choix en fonction des voix recueillies lors des élections. Qu'importe aussi que ce délicat «tri» ne s'impose que pour l'année qui vient : les conseils académiques seront renouvelés, cette fois par le biais de listes paritaires, au premier semestre 2016. Il s'agit d'une question de fond, pour la CPU :

«Le principe d'égalité s'oppose à ce que les titulaires d'un mandat électif au sein d'un organe représentatif se trouvent évincés de leurs fonctions pour des considérations tenant à leur sexe.»

La gestion quotidienne d'une université est sans doute plus ardue qu'on l'imagine. Mais en saisissant le Conseil d'Etat puis le Conseil constitutionnel, les présidents d'université démontrent qu'ils ont une vision bien particulière de la parité – entrée dans la Constitution en 1999. Un droit certes, mais un droit un peu secondaire face à d'autres principes sacrés par la Constitution : la sincérité de l'élection, l'égalité – entendue dans son sens classique, l'indépendance du corps enseignant...

"Toute l'argumentation de la CPU est destinée à présenter la parité comme une dérogation, une exception à d'autres principes constitutionnels, estime Stéphanie HennetteVauchez, qui avait obtenu d'intervenir dans la procédure, face aux présidents d'université, avec quatorze autres universitaires membres de Regine, un groupe de recherche sur le genre et les inégalités. Or, la parité est un principe de même noblesse que les autres principes constitutionnels. Elle n'est pas une dérogation à l'égalité, mais un nouvel élément constitutif du principe d'égalité, un instrument pour y parvenir." L'argumentation de la CPU est classique, régulièrement utilisée pour contester la mise en place bien concrète de la parité. En 2013 par exemple, des syndicats d'agriculteurs étaient parvenus à faire annuler par le Conseil d'Etat un décret imposant que leur liste comprenne au moins un candidat de chaque sexe par tranche de trois candidats.

La philosophe Sandra Laugier ironise : *«Ce qui est révélateur c'est la motivation de la CPU. Il ne s'agit pas, ah non, de mettre en cause la parité – nous disent les présidents d'université –, mais "sa mise en oeuvre", car les principes ne valent que tant qu'ils n'ont pas de conséquences... pour les hommes et leurs places dans les instances de pouvoir.»*

Mais il y avait une autre question soulevée – cette fois par les universitaires du groupe Regine – lors de cette audience devant le Conseil constitutionnel. Si la loi Fioraso impose une parité dans les conseils académiques restreints des maîtres de conférences, elle ne l'impose pas au corps des professeurs d'université. Une différence de traitement injustifiable, selon les universitaires. La question est d'autant plus importante que, à l'université comme dans le monde de l'entreprise, la carrière des femmes est empêchée par un plafond de verre : les inégalités s'aggravent en s'élevant dans la hiérarchie. En 2012, 42% des maîtres de conférences et chargés de recherche étaient des femmes. Et seulement 24% des professeurs et des directeurs de recherche.

Au rythme où vont les choses, et sans l'instauration de la parité, il faudrait attendre 2068 pour atteindre la parité entre hommes et femmes parmi les professeurs... Sur cette inégalité là, la Conférence des présidents d'université n'a pas jugé bon de saisir les plus hautes instances.

