

Souvent décriée, l'institution préfectorale reste indispensable à la diffusion égalitaire de la volonté gouvernementale sur le territoire national. Mais préfets et sous-préfets ont souffert, depuis deux siècles, d'un péché originel : leur

à chaque changement constitutionnel, les nouveaux pouvoirs publics se sont contentés de renouveler les membres du corps préfectoral, indispensables généralistes de l'action publique, ou de les rebaptiser « commissaires » en présen-

LE SIGNE NI DE LA SÉRÉNITÉ, NI DU COURAGE POLITIQUE

masque, les préfets sont vaccines contre de telles attaques récurrentes.

Visiblement décomplexé, le jeune président de la République, issu de l'ENA et d'un grand corps, mais auteur du manifeste *Révolution (XO)*, supprime tout

**Pierre Allorant** est professeur d'histoire du droit et des institutions à l'université d'Orléans, secrétaire général du Comité d'histoire parlementaire et politique

# Agnès Arcier La parité, priorité oubliée de la réforme de la fonction publique

On ne peut moderniser la fonction publique sans instaurer une mixité réelle au plus haut niveau de l'Etat comme dans les rangs de ses cadres supérieurs, souligne la présidente de la Fédération Femmes Administrateurs, déçue par l'ordonnance du 2 juin.

Dans aucune des annonces sur les orientations de la réforme de la haute fonction publique, et pas davantage dans l'ordonnance du 2 juin, n'ont été évoquées l'égalité femmes-hommes comme un facteur de modernisation de la fonction publique, ni la nécessité aujourd'hui du partage de la gouvernance des administrations entre les deux sexes.

Nombreuses sont les femmes hauts fonctionnaires qui ne comprennent pas que le sujet ne soit pas érigé au rang des principes mêmes de la réforme, alors que

notre pays sort d'une grave crise qui a favorisé le retour en force des stéréotypes de l'« ancien monde » et parce qu'il s'agit, ainsi que le président de la République l'a indiqué, de reconstruire de la proximité, de la prise de responsabilité et de l'association des parties prenantes

La parité aurait pu être affichée comme une priorité de cette réforme de la haute fonction publique, et même comme une condition de réussite. Car l'ambition de l'égalité femmes-hommes dans la haute fonction publique devrait être d'abord comprise

comme un puissant levier de transformation. Et non pas seulement comme un élément relevant de la gestion des ressources humaines.

Comment peut-on transformer profondément la haute fonction publique, faire apparaître à quel point sa qualité est capitale pour notre pays sans exiger, dès aujourd'hui, une mixité réelle au plus haut niveau de l'exécutif et dans les rangs des cadres supérieurs, et prouver ainsi que l'on mobilise toutes les compétences pour y parvenir ?

## Dissuadées de candidater

Comment l'Etat peut-il demander plus de mobilité aux hauts fonctionnaires, mobilité qui est nécessaire, et ne pas, en même temps, annoncer que sera désormais pris en compte l'environnement sociétal qui pèse sur les femmes et qui les a, jusque-là, largement dissuadées de candi-

dater en nombre plus important aux plus hauts concours administratifs et aux plus hautes fonctions ? Car, contrairement à ce que font les grandes entreprises comme la Banque de France et la Caisse des dépôts, rien n'existe à ce stade au sein de l'Etat pour l'accompagnement des cadres supérieurs.

Une image des hauts fonctionnaires conforme à la population passe, certes, par la diversité, principe qui, lui, a été affiché par les autorités politiques, mais aussi et surtout par l'égalité entre les femmes et les hommes que l'Etat n'arrive décidément pas à atteindre depuis tant d'années et malgré quelques avancées partielles, comme le tout récent rapport du Haut Conseil pour l'égalité le rappelle.

Le secteur privé a commencé à comprendre que la mixité est totalement corrélée à la performance. Les études se sont ainsi multipliées sur ce sujet, et de grands patrons l'évoquent. Dans le secteur public, cependant, de très nombreux dirigeants refusent encore de voir le lien entre un véritable partage des niveaux de décision et une meilleure gouvernance et efficacité publiques.

Certes, un nombre important de dispositifs visant l'égalité femmes-hommes existe dans la fonction publique, mais avant tout dans une logique de com-

pensation des difficultés que rencontrent les femmes. Les exigences légales de parité sont subies et rarement utilisées en vrai levier de transformation, et le sujet reste – et risque de rester après la réforme – au rang de priorité très secondaire des administrations. Il pourrait même y avoir une régression. Les biais et les puissants contournements de tous ordres qui sont actuellement en place vont en effet continuer à prospérer.

## Question de crédibilité

Peut-être y aura-t-il quelques mesures de gestion des ressources humaines : de futures lignes directrices de gestion interministérielle pour l'encadrement supérieur évoquant l'égalité femmes-hommes avec des actions à visée correctrice. Peut-être l'appel lancé par l'association ENA 50/50 pour promouvoir la parité dans l'ADN du futur Institut du service public (ISP) sera-t-il entendu. Ce serait utile.

Mais l'exigence forte de transformation aurait dû conduire à afficher au sommet de l'Etat, dès les annonces, la volonté absolue de mixité au plus haut niveau des sphères publiques exécutives. C'est aussi dans l'ordonnance du gouvernement publiée le 2 juin qu'il eût été souhaitable d'afficher le principe de parité, en cohérence avec la « grande cause » du quinquennat.

Pourquoi ne pas avoir inséré à l'article 2 que les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle des ressources humaines « qui devra appliquer un principe de parité entre les femmes et les hommes » ? La question posée est celle de la crédibilité de la démarche de la réforme vis-à-vis des femmes qui œuvrent dans la fonction publique, et de la bonne gouvernance publique.

Le principe de parité est-il encore si tabou ou si dangereux dans notre société que l'on ne puisse l'écrire dans cette ordonnance fondamentale, alors que l'ordonnance de 1945 créant l'ENA, dans un monde ancien très masculin, avait affiché clairement l'ouverture de la haute fonction publique aux femmes ? Assumons une haute fonction publique de proximité, de responsabilité et de concertation, avec la proportion de femmes lui donnant un visage vraiment représentatif de notre pays. ■

**Agnès Arcier** est haut fonctionnaire, présidente de la Fédération Femmes Administrateurs (regroupement public-privé de réseaux professionnels féminins, promouvant le lien entre mixité et bonne gouvernance)