

PAR AGNÈS ARCIER

10 novembre 2021, 14:57, mis à jour le 18 novembre 2021, 20:56

Agnès Arcier : "L'État a besoin du « génie féminin » pour se réformer"

Pour la présidente de la Fédération des femmes administrateurs – qui regroupe des réseaux professionnels féminins du public et du privé –, "on ne peut pas dire que la fonction publique donne particulièrement l'exemple" en matière de féminisation des instances dirigeantes. Agnès Arcier estime qu'il faut "aller plus loin", notamment en relevant le seuil des primonominations dans les postes de responsabilité de la fonction publique à 50 % au lieu de 40 %, comme le préconise la proposition de loi portée par la députée LREM Marie-Pierre Rixain.





La crise sanitaire a effacé les femmes des lieux de la décision publique. Pas grand-monde – sauf les femmes – n'a trouvé à y redire sur le moment, dans les médias non plus, alors qu'elles étaient bien visibles de nos concitoyens sur le terrain. Les femmes ont été très peu présentes dans les instances de consultation créées par l'État pour gérer la crise, et les rares qui y ont été nommées avaient des parcours doublement ou triplement exceptionnels. Le constat est sans appel et a été fait par le Haut Conseil à l'égalité (HCE) : les stéréotypes sont tellement enracinés, les comportements tellement conditionnés que les hommes en position de décider ont préféré rester entre pairs. On a retrouvé un entre-soi masculin prenant le dessus, qui démontre que le réflexe paritaire est toujours absent dans notre système de décision publique.

Or en l'absence de femmes dans les lieux de décision, non seulement le principe d'égalité n'est pas appliqué, mais certaines problématiques ne sont évidemment pas abordées. Aujourd'hui, alors que l'heure est à la relance, on ne voit pas de prise de conscience. Alors que la crise a pénalisé davantage l'emploi des femmes, qui, parmi les économistes, a rappelé que les études du Conseil d'analyse économique, de l'OCDE, du FMI ou de l'ONU, démontrent le lien positif entre l'activité économique des femmes et la croissance ? Si la question de la transition écologique est venue sur toutes les lèvres, où est l'impulsion à haut niveau pour favoriser la participation juste des femmes à l'économie et notamment mettre en place une égalité de traitement pour les femmes entrepreneures ? Où est, du côté des entreprises, le rappel du lien tant de fois démontré entre la performance et une mixité équilibrée, qui aurait dû inciter à une accélération du partage du pouvoir de décision ?

Indifférence du milieu économique

On peut vraiment avoir l'impression que les leaders et décideurs sont dans le déni sur le sujet, se bouchent les yeux et les oreilles. Le vieux monde est toujours là. Malgré les quelques progrès enregistrés dans la décennie précédente grâce à des contraintes légales (loi Copé-Zimmermann 2011 et loi Sauvadet 2012), le récent 8^e palmarès de la féminisation dans les instances dirigeantes, qui consacre toujours le même petit noyau d'entreprises engagées, confirme une indifférence forte et générale du milieu économique aux enjeux de performance liés à l'égalité. Et les chiffres dans la fonction publique, après dix ans de contrainte sur les prénomimations, sont décevants. Pour se projeter vers un nouveau monde, il est indispensable que les dirigeants privés et publics s'approprient mieux l'impact transformatif et gagnant de l'égalité et que l'État reprenne l'initiative.

Même si l'État a légiféré régulièrement et pris des initiatives complémentaires, la culture de la parité ne semble pas prendre racine dans le secteur public et les résultats restent limités. Il suffit de lire le récent rapport du HCE. L'empilement existant de règles et de cadres contribuerait même plutôt à noyer la question, à la rendre difficile à mettre en œuvre et à lui faire perdre son sens. Force est de constater que la part des femmes dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique reste globalement à 31 % et ne progresse au mieux que d'un point par an. Il ne s'agit pas de minimiser la progression de nombreuses administrations sous la contrainte de la loi Sauvadet de 2011 pour promouvoir plus de femmes, mais on observe que le palier de 40 % de prénomimations n'est pas atteint partout, et un certain nombre d'entités – ministères et collectivités territoriales – sont toujours passibles de sanctions financières, malgré l'impulsion forte donnée par la ministre Amélie de Montchalin depuis mi-2020.

L'application des règles de pronomination reste perçue comme une corvée par les administrations.

On ne peut donc pas dire que la fonction publique donne particulièrement l'exemple. Certes, l'ambition était plus exigeante que celle portée par la loi Copé-Zimmermann pour le secteur privé, car la loi Sauvadet concerne pour le public l'équivalent des postes de comex-codir [*comités exécutifs et de direction, ndlr*] dans les entreprises, qui ne sont pas encore sous contrainte. Mais l'application des règles de pronomination reste perçue comme une corvée par les administrations. La parité n'est pas appréhendée comme un levier positif, qui peut aussi faire progresser notamment en termes d'innovation organisationnelle, de professionnalisation, de transparence des procédures, d'écoute et de proximité avec les citoyens. Ce que je crois, c'est que l'État a besoin du "génie féminin" pour se réformer. C'est pourquoi il faut aller plus loin.

Aller plus loin, c'est donner un portage politique plus fort à la parité. Le Sénat vient d'y aider, le 27 octobre, en votant, contre l'avis du gouvernement, dans le cadre de la proposition de loi portée par Marie-Pierre Rixain, pour un renforcement du seuil des pronominations dans les postes de responsabilité des fonctions publiques à 50 % au lieu de 40 %, à partir de 2025, alors même qu'il a donné un temps long aux entreprises pour les règles envisagées dans les comex-codir. Cela illustre la nécessité que la fonction publique soit plus exemplaire en termes de parité. Donner un portage politique plus fort, ce serait faire clairement le lien entre la parité et la transformation publique. Ainsi avoir chaque année un comité interministériel présidé par le Premier ministre faisant rapport des avancées entre parité et modernisation ; que se tienne aussi, chaque année, une réunion de chaque ministre dans son ministère (ou chaque président de collectivité) avec ses directeurs, qui fasse aussi le point sur l'évolution de la mixité dans les postes supérieurs et son impact transformatif, sans laisser cela au seul regard du dialogue social. Et bien sûr, ce serait que

la réforme de la haute fonction publique affiche au plus haut niveau l'exigence de mixité et la considère comme condition de réussite de la transformation en cours.

Enjeu pour l'attraction des talents et pour la croissance

La Fédération des femmes administrateurs (FFA) rassemble des réseaux professionnels féminins des secteurs privé et public en France, engagés pour la mise en œuvre d'une gouvernance de qualité dans les organisations privées et publiques, incluant notamment une vraie mixité. Dans le contexte du Covid, la FFA et ses réseaux membres ont soutenu le travail d'élaboration de la proposition de loi de Marie-Pierre Rixain visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Si cette loi est définitivement adoptée avec l'accord du gouvernement, il s'agira d'un pas en avant compensant pour partie le retrait politique observé pendant la pandémie sur les questions d'égalité femmes-hommes.

Nous avons formulé des idées, nous défendons la parité dans les codir-comex, l'index égalité ne suffisant pas. Il s'agit non seulement d'un enjeu pour l'égalité, mais aussi d'un enjeu pour l'attraction et la fidélisation des talents et la croissance de moyen terme. Notre réseau, membre de l'Association des femmes experts-comptables, a aussi proposé un suivi digne de ce nom pour la loi Copé-Zimmermann, suivi que l'État n'a pas prévu au-delà du CAC 40 et SBF 120, avec une information obligatoire par les entreprises auprès des greffes des tribunaux de commerce, comme elles le font sur d'autres sujets.

Une gouvernance de qualité, cela concerne aussi le système de décision publique, qui n'est pas exemplaire en termes de mixité et ne prend donc pas en compte les besoins de toutes les parties prenantes. Nous demandons une relance qui soit engagée pour les femmes, ce faisant qui crée des conditions meilleures de croissance pour le pays. Nous prenons à notre compte le principe de gouvernance mis en avant par le HCE. Pour nous, l'État et les acteurs

publics doivent conditionner les financements qu'ils attribuent dans tous les domaines à une égalité femmes-hommes. Ce seraient, par exemple, des investissements publics de BPIFrance à égalité dans des entreprises dirigées par des femmes et des hommes, quitte à forcer les choses temporairement ; ce serait une commande publique renforçant nettement l'exigence de respect de la parité pour les entreprises soumissionnaires ; ce serait aussi un investissement financier massif en éducation sur l'orientation des filles, afin de les amener à déconstruire les schémas sociaux et reproductifs qui les mènent hors des parcours scientifiques ou informatiques et à apporter plus de croissance aux secteurs "tech".