



Nice, le 11 juillet 2022

Madame la Première ministre,

Qu'il me soit permis de vous adresser mes plus sincères félicitations républicaines pour votre nomination, qui n'est pas étrangère à la cause qui m'anime et qui m'amène, en ce début de mandat présidentiel, à appeler votre bienveillante attention sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des équipes de direction et des cabinets des collectivités territoriales.

Familière du monde local, j'ai pu constater, que, nonobstant, les obligations légales successives, le nombre de dirigeantes territoriales n'est pas en rapport avec les ambitions affichées, dans ce domaine, par ce corpus législatif. C'est la raison pour laquelle, avec une foi militante que je partage avec de très nombreux collègues, femmes et hommes, nous avons créé, voilà deux ans désormais l'association « Dirigeantes & Territoires », que j'ai l'immense honneur de présider et qui met la sororité et la parité au cœur de son engagement. Elle rassemble déjà plus de 1300 sympathisantes et sympathisants et le mouvement ne cesse de se développer.

Nous avons organisé les 2 et 3 juin derniers, un colloque national intitulé « Osez, la parité ! ». Il s'agissait non seulement d'aller plus loin, dans l'analyse du phénomène du plafond de verre, ou encore des stéréotypes de genre, mais aussi de faire des propositions susceptibles de faire passer l'égalité professionnelle au sein des collectivités territoriales, de la pétition de principe à la mise en œuvre réelle. Du reste, la plupart des axes de progrès que je me permets de vous présenter, ci-dessous, sont inspirés des travaux fructueux de ce colloque.

Avant de vous faire ces propositions, je souhaiterais poser le cadre de cette situation et vous rappeler quelques chiffres-clés qui démontrent, s'il en était besoin, que des progrès ont été enregistrés depuis les lois Sauvadet de 2012, qui a instauré le dispositif des nominations équilibrées, et plus récemment, de 2019, de transformation de la fonction publique. Pour autant, le chemin est encore long avant que l'on puisse, collectivement, constater une avancée significative de la parité en faveur des dirigeantes territoriales. Ainsi, alors que la fonction publique territoriale compte 61,3% de femmes, il n'y a que 34% des postes de direction générale qui sont occupés par des femmes dans les collectivités de plus de 80 000 habitants. En 2022, d'après nos données, on ne compte que 4 femmes directrices générales des services dans les Régions sur les 18 que compte la France. La situation dans les 101 départements est encore pire, puisque seules 15 femmes sont directrices générales des services.

Je ne vais pas vous égrener tous les chiffres, mais forte de ces constats, je me permets de vous présenter une série de propositions qui doivent être conçues comme les bases d'une discussion à ouvrir au plus vite, non seulement avec vous et votre gouvernement, mais aussi avec les représentants des associations d'élues locales et d'élus locaux, puisque nous le savons, elles et ils seront les relais indispensables de leur réalisation. Pour faciliter la lecture de ces propositions, je les ai numérotées, non pas par ordre de priorité, mais simplement pour les mettre en exergue. Comme vous le verrez, nos propositions et constats rejoignent nombre de ceux formulés dans le rapport d'information n° 723 (2021-2022) de Mmes Martine FILLEUL et Dominique VÉRIEN, fait au nom de la délégation aux droits des femmes, déposé le 21 juin 2022 :



## **1/- Le dispositif des nominations équilibrées**

1. : Le calcul actuel qui se fonde sur le flux n'est ni lisible, ni pertinent, il nous semblerait plus approprié de se focaliser sur le stock. Ainsi, le calcul du pourcentage se ferait sur l'ensemble des emplois fonctionnels de la collectivité, et non uniquement sur les primo-nominations, intervenant entre les renouvellements. Chaque année, la collectivité devrait calculer son pourcentage de femmes parmi les emplois fonctionnels, et se voir appliquer une pénalité en cas de non atteinte d'un minimum de femmes, le seuil pouvant rester à 40%.
2. : Par ailleurs, il est proposé de ne comptabiliser que le pourcentage de femmes, et d'appliquer une pénalité uniquement en cas de non atteinte d'un pourcentage minimal de femmes. En effet, la parité étant loin d'être atteinte, la politique de quota n'est là que pour encourager l'augmentation de la féminisation à l'échelle nationale, non pour décourager les quelques collectivités qui embaucheraient un pourcentage de femmes au-delà de 60%. Tant que la parité n'est pas atteinte, il n'apparaît pas cohérent de pénaliser ces collectivités, ni d'engendrer une réflexion sur un minimum d'hommes, cela pouvant aller à l'encontre de l'évolution du chiffre global et national. Chaque collectivité a en effet un nombre réduit d'emplois fonctionnels.
3. : Nous proposons une augmentation de la pénalité car force est de constater que son montant n'est pas assez dissuasif. En effet, certaines collectivités préfèrent payer plutôt que de devoir recruter un pourcentage minimal de femmes.

En résumé sur ce premier item, nous rejoignons totalement Mme Amélie De Montchalin, lorsque, Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, elle annonçait le 8 mars dernier « le gouvernement [souhaitait] faire évoluer à terme en profondeur l'objectif de nominations équilibrées, pour qu'il ne porte plus seulement sur les femmes nommées, mais qu'il porte sur les femmes qui occupent effectivement des postes à responsabilité ».

4. : Nous proposons également de mettre en avant, dans une logique de valorisation, promotion, conviction entre pairs, les collectivités territoriales exemplaires dans ce domaine et à l'inverse, non pas stigmatiser, mais montrer que beaucoup d'autres ne sont pas encore sur une trajectoire leur permettant de respecter la loi tout simplement. Une démarche active et individuelle du ministre de la fonction publique et/ou du ministre en charge des collectivités locales envers les collectivités les plus à la traîne pourrait être utile, et/ou en lien avec les associations d'élus concernées.

## **2/- L'observation de la situation en matière de parité**

2.1 : Les données relatives à la parité sont disponibles au travers de rapports annuels qui agrègent les données. Il convient de rendre obligatoires leur prise en compte par catégorie de postes : directrices générales des services, directrices générales adjointes des services et directrices de cabinet, non encore considérées. En effet, nous avons d'ores et déjà pu mesurer que plus la strate de la collectivité augmente, moins il y a de femmes DGS. Cependant, les chiffres exacts ne peuvent être connus que s'ils sont distincts et mesurés. Il en est de même pour les directrices de cabinet.

2.2 : Notre association vient de mettre en place un observatoire de la parité, plus « grand public », que les données nationales compilées permettant ainsi de rendre ces informations plus accessibles. Il importe que nous puissions être accompagnés dans cette mise en place et que notre travail soit partagé notamment avec le Haut Conseil à l'Égalité et la DGCL, en lien également avec le CNFPT.



### **3/- Transposer l'index de l'égalité professionnelle au secteur public**

L'index égalité a été mis en place par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et est un outil intéressant afin de lutter contre les inégalités professionnelles entre hommes et femmes au sein des entreprises. Il permet de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et d'identifier les axes de progression. Nous soutenons la proposition de 2GAP, dont nous sommes membres, de l'appliquer à l'ensemble de la fonction publique, et notamment la fonction publique territoriale.

### **4/- Le fonds en faveur de l'égalité professionnelle**

Après l'ouverture de ce fonds aux collectivités territoriales, il est proposé que des associations, comme la nôtre, dont c'est la vocation première, puissent en bénéficier afin de pouvoir réaliser un programme d'actions en faveur de la parité, en complément des collectivités les plus impliquées sur le sujet.

**5/- Prendre en charge un dispositif de coaching des dirigeantes territoriales**, au plan national, leur permettant ainsi de pouvoir profiter d'un accompagnement personnalisé qu'elles ne pourraient sans doute pas s'offrir et que leur collectivité d'appartenance pourrait ne pas prendre en charge. En outre, ce dispositif ne doit pas être limité en âge, comme c'était le cas avec « Les Talentueuses » ouvert seulement aux femmes de moins de 40 ans.

### **6/- La conciliation vie professionnelle et vie personnelle**

Beaucoup de femmes renoncent aux postes de direction générale dans les grandes collectivités territoriales parce que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle n'est pas souvent prise en considération. Il conviendrait d'ouvrir un vaste chantier à ce sujet, pour faire évoluer les pratiques (mais aussi les mentalités) dans ce domaine et encourager les élus locaux à se pencher sur cette question (horaires des réunions, organisation des intérim, droit à la déconnexion...).

**7/- Poursuivre une approche globale, toutes fonctions publiques confondues** permettant de promouvoir et de faire essaimer les bonnes pratiques : encourager une plus grande parité dans les postes à responsabilité, sélection de candidatures de femmes et d'hommes, mixité des jurys... Cette approche globale pourrait s'envisager au sein d'un comité de la parité pour les fonctions publiques.

**8/- Sensibiliser les associations d'élus.e.s des collectivités territoriales** et de leurs groupements aux voies et moyens permettant d'instaurer une parité réelle dans les emplois de direction générale et dans les cabinets de ces entités.

### **9/- Le recrutement de Directeur.trices Général.e.s des Services**

Les entretiens de recrutement finaux, ou "jurys" devraient permettre de présenter une liste de finalistes paritaire : autant de femmes que d'hommes doivent être sur la "shortlist" et reçu.e.s par les élu.e.s en entretien final.

### **10/- Nomination de Directeur.trices Général.e.s des Services par alternance du genre**

Sur un ou plusieurs mandat(s) d'un.e même chef.fe de l'exécutif, il s'agirait de contraindre la nomination alternée d'un homme et d'une femme à la tête des services de l'administration et à la tête du cabinet.



Ces propositions ne sont pas exhaustives et nous paraissent en revanche, assez simples à mettre en œuvre, dans la limite, bien évidemment de la libre administration des collectivités territoriales garantie par la Constitution.

Je me tiens à votre entière disposition ainsi qu'à celle de vos ministres en charge de ces questions pour que nous puissions ensemble faire progresser la parité dans les emplois de direction générale et de cabinet au sein des collectivités territoriales et de leurs groupements.

Je vous informe que j'ai par ailleurs adressé une copie de ce courrier à la Ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, Madame Isabelle ROME ; ainsi qu'au Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, Monsieur Stanislas GUERINI.

Vous remerciant pour l'intérêt que vous voudrez bien nous témoigner en faveur de la parité,

Je vous prie d'agréer, Madame la Première Ministre, l'expression de ma très haute considération.

Pour l'association Dirigeantes & Territoires  
**La Présidente,**  
**Dayana CHAMOUn-FIEVÉE**

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.