

<https://www.observatoire-collectivites.org/spip.php?article2285>

L'AATF s'engage pour la parité dans la FPT

- Actualité -



Publication date: lundi 4 juillet 2011

Copyright © Observatoire Smacl des risques de la vie territoriale - Tous
droits réservés

En partenariat avec la revue Lamy des collectivités territoriales, retrouvez l'éditorial de Jean-Christophe Baudouin [1]

Le chemin vers la diversité au travail reste encore long comme l'illustre l'enjeu de la parité dans la sphère professionnelle et tout particulièrement de la place des femmes au sein des fonctions de responsabilité. Certes le monde du travail n'est que le reflet d'une

situation globale où seules 20 % des parlementaires ou 11 % des membres des Conseils d'administration des sociétés du CAC 40 seulement sont des femmes.

Hélas, la fonction publique n'échappe pas à ce constat comme l'a de nouveau rappelé le rapport de Françoise Guégot remis en mars dernier et il est pénible de constater qu'en son sein la fonction publique territoriale qui a tant su innover depuis 30 ans n'ait pas réussi à se saisir d'une situation devenue insupportable.

En effet au-delà de leur nombre largement majoritaire dans les effectifs des collectivités, la difficulté d'accès des femmes aux postes de responsabilité de nos collectivités et plus particulièrement aux emplois de direction générale reste encore trop importante. À peine 17 % de ces emplois sont occupés aujourd'hui par des femmes.

Comment peut-on encore en effet justifier que non seulement une moitié d'une population acquise aux valeurs du service public local puisse n'être admise qu'au compte-goutte au sein du club fermé des dirigeants territoriaux et que par voie de conséquence nos collectivités se privent des talents mis ainsi de côté ?

Bien sûr les comportements évoluent. Les promotions d'administrateurs (trices) issues du concours sont presque paritaires ce qui est loin d'être encore le cas d'autres concours A+ de la fonction publique. De très beaux parcours professionnels de femmes dirigeantes issues des nouvelles générations se forment peu à peu et contribuent ainsi à accélérer le mouvement de rénovation des pratiques de nos organisations de travail. Mais cela est beaucoup trop long.

Les administrateurs territoriaux qui occupent une large majorité des emplois de direction au sein des plus importantes collectivités territoriales et leur association, dans le cadre de leurs valeurs qui les conduit à refuser toute discrimination, sont déterminés à agir pour faire bouger la représentation d'un système d'un autre temps.

Cependant pour nous qui sommes rompus à la gestion d'univers complexes aux côtés des élu(e)s, l'action doit être précédée d'une analyse des faits permettant la meilleure compréhension possible de la situation actuelle. C'est pourquoi, l'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF) a souhaité apporter sa pierre à cette réflexion globale par la production d'un premier rapport [2] sur ce thème qui nous semble pouvoir éclairer le débat à la fois par les informations qu'il contient et par les propositions qu'il formule.

Parmi les différentes entrées, le rapport aborde bien évidemment la question de l'égalité des chances par le concours ou la promotion interne trop souvent corsetée par une cage et un plafond de verre (faut-il introduire des quotas ?) mais aussi celle du recrutement dont les méthodes devraient être réexaminées à l'aune des processus discriminants identifiés et le plus souvent intériorisés.

Il s'attache également aux modes de construction d'une carrière sur la durée et du coup les différences d'approches entre femmes et hommes

et examine à cet égard les mesures organisationnelles qui à l'intérieur d'une collectivité permettent ou au contraire viennent contrarier cette construction. Dans ce cadre, il tente de déceler des différences d'approches selon les générations de femmes qui se confrontent à la problématique de l'accès aux responsabilités.

En outre, le rapport tente de cerner les contours de la confrontation/articulation entre la sphère professionnelle et la sphère personnelle.

Est-il en effet concevable de ne poser la réflexion que dans le seul monde du travail sans examiner ce qui se passe dans les rapports femme homme au sein de la société civile (exemples de la gestion de la maternité et de la gestion de la petite enfance) ?

Enfin il essaie d'établir un parallèle par effet miroir entre la difficulté de l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités administratives et celle de l'accès non moins compliqué des femmes aux responsabilités politiques.

Bien entendu ce n'est que la première étape d'un processus qui est appelé, hélas, à demeurer et sur lequel nous souhaitons montrer notre vigilance. Nous souhaitons vraiment qu'à leur tour, les autres associations professionnelles de la fonction publique mais aussi les associations d'élus puissent venir à leur tour s'engager à nos côtés.

[Découvrez le sommaire de la dernière livraison de la revue Lamy des collectivités territoriales](#)

[1] DGS de la communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise, Président de l'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF)

[2] Rapp. AATF, L'accès des femmes aux postes de direction générale dans les grandes collectivités locales, mars 2011.