

VOULOIR L'ÉGALITÉ DANS L'ACTION PUBLIQUE

L'exemple du PASER breton

*par Annie Junter * et Françoise Kieffer ***

*Implication des responsables,
application résolue du droit, objectifs précis :
l'égalité peut progresser dans l'action de l'État.*

Les projets d'actions stratégiques de l'État en région (PASER) sont des outils de développement régional qui permettent aux services déconcentrés de l'État de définir les priorités de l'action publique. Ces objectifs définis pour trois ans stimulent les directions régionales et départementales, orientent leurs activités internes et externes, et peuvent créer de véritables synergies interministérielles.

L'originalité du Paser breton (2004-2006) se situe dans le fait d'avoir consacré à la parité et à l'égalité entre les femmes et les hommes une place de choix au sein de ses priorités (1). Cet engagement breton dans la recherche de l'égalité entre les femmes et les hommes est né du volontarisme des acteurs et actrices ayant en charge l'action publique. L'État a été représenté en Bretagne, durant cette période, par une préfète de région, imprégnée de l'idée que les inégalités entre les femmes et les hommes sont des atteintes aux droits fondamentaux des personnes humaines et des obstacles au développement, mais aussi un enjeu de rénovation et de modernisation des politiques publiques (2). Aidée dans sa tâche par la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, elle a saisi toutes les opportunités législatives et réglementaires pour promouvoir en Bretagne la logique paritaire en exigeant des services de l'État qu'ils fassent preuve d'exemplarité. Cette détermination a rencontré l'adhésion du Conseil Régional de Bretagne, qui a lui-même inscrit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au rang de ses objectifs politiques. C'est dans cette détermination à agir qu'il faut rechercher les origines de l'orientation du Paser et l'installation de l'Observatoire breton de la parité État-Région, tout à fait singulier dans sa composition. Si l'on considère les quelques (rares) observatoires de la parité existants, il est le seul, à ce jour, à réunir l'ensemble des instances administratives, politiques, économiques et sociales d'une région sur cette thématique.

Les inégalités entre les femmes et les hommes dans le secteur public et privé ne sont pas en Bretagne plus fortes qu'ailleurs (3), mais il existe en Bretagne un « agenda de la lutte contre les inégalités » depuis la décennie 1970 (4). Cet agenda est porté par des élues-s, des professionnelles-ls présentes dans les insti-

** Juriste, CRESS-LESSOR, Chaire d'égalité, Université Rennes 2, membre de l'Observatoire national de la parité, annie.junter@uhb.fr*
*** Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité en Bretagne.*

(1) Le Paser est présenté sous forme de fiches actions, dont l'une s'intitule : « mettre la Bretagne à la pointe de la parité et de l'égalité » ; voir www.bretagne.pref.gouv.fr

(2) Préfète de la région Lorraine, avant de l'être en Bretagne, elle y avait également participé à la promotion de la parité au sein des institutions régionales placées sous sa responsabilité.

(3) Les données sociales de l'INSEE ne mettent pas en évidence de particularités régionales significatives. Voir *Les Femmes en Bretagne*, Délégation régionale aux droits des femmes, 2003

(4) Ces objectifs ont été mis en place et maintenus au cours des alternances politiques par les collectivités territoriales, les services déconcentrés de l'État, la société civile...

tutions scolaires, administratives, privées, les collectivités locales, les médias, des militantes-ts dans les associations, les syndicats, les partis politiques, des universitaires et des chercheurs-rs ...

Une pluralité de facteurs explique cette sensibilité : la Bretagne est une académie de forte réussite scolaire, une région de vitalité associative, de dynamisme économique et culturel. Les femmes tiennent un rôle important dans ces performances régionales et la place qu'elles ont historiquement occupée dans les activités de la mer et de l'agriculture a façonné de nombreuses trajectoires d'indépendance et d'autonomie. Le modèle breton de l'égalité, à supposer qu'il existe, pourrait peut-être puiser ses racines dans une tolérance sociale aux inégalités moins forte qu'ailleurs. Loin du mythe du matriarcat breton, c'est peut-être dans la distorsion entre la participation des femmes au développement régional et les injustices que représentent les inégalités qu'il faut rechercher les causes de la mobilisation bretonne en faveur de la parité et de l'égalité (5).

Un outil pour promouvoir la parité administrative

Le comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques a montré que l'égalité était loin d'être au rendez-vous (6). Fort de ces données et en s'appuyant sur les textes (7), le Paser a fixé aux services déconcentrés une obligation de parvenir à la parité dans toutes les commissions administratives dans un délai de trois ans. 120 correspondants-tes ont été désignés-ées pour recueillir les données par sexe sur la composition des collèges de titulaires et de suppléants-tes nommés par l'administration et faire des propositions destinées à atteindre la parité (8).

Au cours de la première étape du Paser, les statistiques recueillies ont permis d'établir que les femmes étaient en dessous des 30 % de membres titulaires et suppléants des commissions administratives nommés par l'administration et requis par le décret de 2002 (9). L'étude a permis de repérer quelques habitudes de désignation, d'informer sur les obligations fixées par les textes, de sensibiliser hommes et femmes à la parité et d'y veiller à l'occasion des renouvellements. Cette action des correspondants-tes s'est également exercée sur les délégations du personnel. Les progrès sont lents mais réels. Il est prématuré de dire s'il s'agit d'une étape vers la parité, d'un plancher ou d'un plafond. La présence des correspondants-tes, le rappel permanent de la règle de la parité par les autorités, le refus préfectoral de signer les arrêtés de nomination non paritaires sont des outils complémentaires directement inspirés du Paser.

(5) Voir **A. Junter, N. Guenneugués**, *Revue Bretagne(s)* n° 3, fin 2006.

(6) Majoritaires dans la fonction publique de l'état, et plus nombreuses que les hommes dans la catégorie A, les femmes ne sont plus que 12 % dans les emplois de direction. La situation est encore plus dégradée dans les services déconcentrés où elles n'occupent que 10% de ces mêmes fonctions et emplois. Voir **Le Pors, Milewski**, *Vouloir l'égalité*, La Documentation française, nov. 2005.

(7) Loi N° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(8) Ces correspondants-tes égalité ont reçu une formation de trois à six jours sur l'égalité axée sur la connaissance des textes, des concepts et des méthodes de recueil des données sexuées.

(9) Légèrement plus nombreuses dans les délégations nommées ou élues par les représentants du personnel, elles restent très en dessous de la parité. Il y a plus de femmes chez les suppléants que chez les titulaires et une sur-représentation masculine y compris dans les services très féminisés de la santé, du travail, de l'emploi et de l'éducation.



Un cadre pour intégrer l'égalité dans l'action publique

Depuis la conférence de Pékin en 1995, l'approche intégrée consiste à inoculer une dose d'égalité dans toutes les politiques publiques, programmes et projets de développement. En pratique, les exemples d'intégration demeurent peu nombreux et les responsables français de l'action publique ont souvent du mal à concevoir des déclinaisons concrètes du « *gender mainstreaming* ». L'objectif du Paser breton est de fournir aux services déconcentrés un cadre d'action. Dans une seconde étape, les services sont invités par le biais des correspondants-tes égalité à proposer deux actions : l'une destinée à promouvoir l'égalité dans la vie du service, l'autre dans les politiques mises en œuvre en direction de ses usagers, ou partenaires.

En interne, les actions préconisées par les correspondants-tes égalité sont le résultat de l'analyse des déroulements de carrière des femmes et de l'identification de certains plafonds de verre (10). À partir de ces repérages, des mesures sont proposées qui visent à mieux informer, à susciter les candidatures, à former et préparer les candidates, etc. En direction des usagers ou des partenaires, les services déconcentrés disposent de modes d'intervention définis par les orientations gouvernementales. Dans le domaine de l'égalité, la *Charte nationale de l'égalité* adoptée en 2004 fournit une série d'illustrations des interventions possibles (11). Les services régionaux des droits des femmes dont la vocation est de soutenir ces initiatives constituent des pôles de ressources et de compétences. Parmi les actions proposées dans le cadre du Paser breton figurent entre autres : la place occupée par les femmes dans les commissions locales d'attribution de logements sociaux, leur participation aux actions de volontariat international, l'accès des migrantes au plan de cohésion économique et sociale, l'intégration des jeunes filles aux métiers des affaires maritimes, des formations agricoles et scientifiques...

L'intérêt du Paser breton est de signifier l'engagement des services déconcentrés dans l'approche intégrée de l'égalité, de définir un cadre d'action accompagné par des correspondants-tes. Le Paser breton est un exemple concret d'intégration de l'égalité dans le développement régional conforté par les déclarations du nouveau préfet de région, qui dès sa prise de fonction, a fait part de sa volonté de faire progresser le dossier de la parité. Le Paser breton est un exemple qui mériterait d'être imité.

Annie Junter et Françoise Kieffer

(10) L'analyse des carrières à travers les lunettes de l'égalité donne à voir une certaine opacité des règles de promotion, la reconduction des critères des CAP d'une année sur l'autre, des représentations stéréotypées autour de la mobilité des femmes...

(11) *La Charte de l'égalité : pour l'égalité des femmes et des hommes, la France s'engage*, document du Ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle, 2003. Cette charte est complétée par les plans pluriannuels d'action préconisés par certains ministères en application des circulaires de 2001 et 2004 du ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État : Décret n° 2002-766 du 3 mai 2002 relatif aux modalités de désignation des membres de jurys et des comités de sélection, et circulaires de 2000 et 2004 sur les plans pluriannuels.