

POLITIQUE

PARITÉ NON RESPECTÉE, LE GRAND REIMS À L'AMENDE

REIMS La communauté urbaine devra verser une pénalité de 180 000 euros pour ne pas avoir respecté l'obligation légale de 40 % de femmes dans les recrutements de cadres supérieurs.

C'est la loi sur l'égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique, dite loi Sauvadet de 2012, qui l'impose. L'objectif à atteindre est depuis 2017 de 40 % de femmes dans les nouveaux recrutements de cadres supérieurs dans la fonction publique. Autrement dit, cette loi impose aux employeurs publics de respecter, pour chaque année civile, une proportion minimale d'une personne de chaque sexe pour les nominations sur les emplois de l'encadrement supérieur des trois versants de la fonction publique, à savoir de l'État, hospitalière et territoriale.

“À compétences égales, si je peux prendre une femme, je le ferai”

Catherine Vautrin, présidente Grand Reims

Le rapport 2018, sur « le bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017 », vient d'être rendu public... et le moins qu'on puisse dire, c'est qu'il n'atteint pas les objectifs fixés. Pas moins de 21 employeurs publics n'ont pas respecté les quotas imposés, parmi lesquels 17 collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale, dont la communauté urbaine du Grand Reims qui devra s'acquitter d'une pénalité financière, qui s'élève désormais à 90 000 euros par « unité manquante » en cas de non-respect de cette obligation. À Reims, cette



À son arrivée en 2014, il n'y avait aucune femme à des postes à responsabilité. La première vient d'être nommée en décembre 2018. Un second recrutement est en cours. Ce qui prime pour la présidente, ce sont les « compétences». Archives Reims Wallfart

pénalité se montera à 180 000 euros pour l'année 2017.

DES RECRUTEMENTS EN COURS

Un état de fait que ne peut que regretter Catherine Vautrin, présidente du Grand Reims, qui n'a fait qu'héri-

ter d'une situation déjà existante. « Lorsque nous sommes arrivés en 2014, les 5 postes de manager, à savoir directeur général des services, directeur général délégué aux services urbains, directeur général délégué aux ressources, directeur général délégué

aux territoires ou encore directeur général délégué au développement, étaient tous pourvus par des hommes, rappelle la présidente. En 2014, il n'y avait que des hommes et en 2017 aussi de par la force des choses, mais ça s'est amélioré depuis. Le directeur délégué

15 %

C'est le pourcentage de femmes à des postes à responsabilité en France en 2012, alors qu'elles représentaient 60 % des fonctionnaires. L'objectif à atteindre en 2017 était de 40 %

aux territoires nous a quittés depuis. Nous avons lancé une phase de recrutement et embauché une femme qui est arrivée en fin d'année 2018. Dans le même temps, nous sommes actuellement en phase de recrutement pour un directeur général délégué aux ressources. C'est en cours... Je ne peux dire s'il s'agira d'une femme ou d'un homme. Encore faut-il qu'il y ait des candidatures. En fin de mandat, c'est toujours compliqué. Et quoi qu'il arrive, pour moi, ce sont les compétences qui priment. Mais, à compétences égales, si je peux prendre une femme, je le ferai ».

Quant aux pénalités dont la communauté urbaine devra s'acquitter, Catherine Vautrin espère bien les négocier. « Je vais essayer en tout cas. Ce rapport est une photographie à l'instant T. En 2017, il manquait deux femmes d'où la pénalité à 180 000 euros. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. » À noter que les pénalités ainsi versées doivent financer des actions en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique dans son ensemble, sachant que le montant global des pénalités pour l'année 2017 s'élève à 4 500 000 euros. ■

CAROLINE GABINER