

Égalité pro : les pratiques changent doucement mais sûrement

Marie Malaterre

Les choses avancent en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique. Même s'il reste du chemin à parcourir pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes et que la réalité du terrain n'est pas toujours rose, les administrations se mobilisent massivement sur le sujet, sous la contrainte. C'est, du moins, ce que démontre un bilan global de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique, réalisé par la direction générale de l'administration et de la fonction publiques (DGAFP). Un document qui dresse notamment un état des lieux des actions menées. *"Il montre que l'accord a permis de transformer durablement les pratiques en matière d'égalité professionnelle"*, fait valoir la DGAFP.

Pour rappel, l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique comprend 5 axes principaux à savoir renforcer la gouvernance des politiques d'égalité, créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, supprimer les situations d'écart de rémunération de déroulement de carrière, mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle et enfin renforcer la prévention contre les violences sexuelles et sexistes. On apprend dans le bilan que 100 % des ministères ont transmis un plan d'action sur l'égalité professionnelle et l'ensemble contient au moins les 4 axes obligatoires. Dans la fonction publique territoriale, le taux de couverture des plans croît depuis l'origine avec aujourd'hui 1361 collectivités concernées, 672 plans ont été conclus en 2021, soit un taux de réalisation de 49 % et 754 plans en 2023, soit un taux de réalisation de 55 %. Dans l'hospitalière, 1704 établissements ont été interrogés, 629 ont adressé leurs résultats en juin 2023, 549 se sont engagés dans une démarche de réalisation d'un plan d'action, 348 ont un plan finalisé transmis aux instances, 538 disposent d'un référent égalité et 216 ont mis en place un dispositif de signalement.

Transformer les pratiques

Par ailleurs, l'ensemble des départements ministériels, le Conseil d'État et la Cour des comptes ont nommé des référents égalité professionnelle et 77 % des départements ministériels les forment systématiquement. Aussi, depuis 2021, la loi impose un taux de 40 % de chaque sexe pour les primo-nominations et ce chiffre est dépassé dans les trois versants de la fonction publique avec 43 % à l'État, 42 % dans la territoriale et 44 % dans l'hospitalière. Sur la part des femmes dans les postes d'encadrement, on atteint 36 % dans la fonction publique d'État, 39 % dans la territoriale et 44,5 % dans l'hospitalière. Pour rappel, la loi du 19 juillet 2023 étend le périmètre d'application de ces obligations et fixe de nouveaux objectifs, 50 % de chaque sexe pour les primo-nominations à

compter de 2025 et 40 % sur les emplois de direction à compter de 2027.

Tous les ministères ont mis en place des dispositifs de signalement destinés à lutter contre les violences sexuelles et sexistes. Pour l'année 2023, 69 % des saisines proviennent de femmes et 31 % d'hommes, 46 % concernent des agents de catégorie A. Les motifs les plus souvent invoqués sont le harcèlement moral à 59 %, viennent ensuite les discriminations, puis les violences sexuelles et les agissements sexistes. Concernant les critères invoqués par les agents pour l'année 2023, l'activité syndicale arrive en première position, suivi du handicap, des origines, ou encore de l'état de santé. 26 % des saisines sont réalisées dans un contexte de promotion, 20 % autour du périmètre des missions, 17 % autour de rémunérations et primes, 12 % dans le cadre d'évaluation ou encore 8 % lors de processus de recrutement.