

Égalité professionnelle : les agents attendent plus de transparence sur la rémunération et l'avancement

Marie Malaterre

Le dernier rapport publié par la DRH de l'État, la direction générale de l'administration et de la fonction publique, le confirme. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes persistent dans la fonction publique. En cause, notamment, la prévalence du temps partiel chez les femmes, mais aussi un phénomène de ségrégation de corps ainsi qu'une surrémunération des heures supplémentaires, principalement effectuées par les hommes.

Des écarts qui se perpétuent en dépit, il faut l'avouer, des nombreux efforts déployés par le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, à la manœuvre sur la mise en place, prévue d'ici la fin de l'année, de l'"index égalité professionnelle" dans la fonction publique, largement inspiré de l'outil utilisé dans le secteur privé.

C'est dans ce contexte que les agents ont été invités à s'exprimer sur leurs attentes en matière d'égalité professionnelle dans le cadre de la consultation "Fonction publique +". À la question de savoir quelles actions prioritaires devraient être mises en place ou développées pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 60 % des agents répondants citent le plus souvent le besoin de "corriger" les écarts de rémunération.

La transparence et la publicité des indicateurs sont aussi identifiées comme un levier important. Il pourrait notamment s'agir d'indicateurs de situation comparée sur des points considérés comme saillants autour de la rémunération ou encore de l'avancement.

L'organisation du travail en question

Plus loin, 47 % estiment que c'est l'organisation du travail qui est à revoir pour progresser sur l'égalité professionnelle, sachant que 24 % des répondants placent ce thème en première position. D'autres items sont mis en avant, comme la nécessité de mettre en place des dispositifs pour faciliter la prise en compte de la parentalité dans le quotidien professionnel, mais aussi des actions destinées à renforcer la promotion effective des femmes à des emplois ou fonctions plus élevées.

En matière d'égalité professionnelle, les agents sont aussi en attente d'une prise en compte plus spécifique de la santé des femmes, mais aussi d'actions en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et le développement de "chartes des temps". À noter aussi que les agents de catégorie A+ sont plus nombreux à placer l'organisation du travail comme enjeu prioritaire pour faire progresser l'égalité professionnelle, la catégorie A citant plus souvent une meilleure prise en compte de la parentalité tandis que les catégories B et C plaident plus largement en faveur d'une meilleure prise en compte de la santé des femmes et de la mise en place d'actions correctrices des écarts de rémunération.

Sur le thème de l'égalité professionnelle, les agents ont aussi été amenés à s'exprimer sur les freins identifiés à la mise en place de dispositifs de mentorat. Un autre enjeu cher au ministre de la Fonction publique, Stanislas Guerini, et qui figure également en bonne place sur sa feuille de route. Malgré les déployés par l'exécutif pour faire connaître le mentorat, 18 % des agents répondants pensent qu'une meilleure connaissance du dispositif et des possibilités qu'il offre reste nécessaire pour les inciter à s'y engager.

Près de 18 % d'entre eux également aimeraient voir la mise en place d'une "rémunération accessoire" autour du mentorat. Viennent ensuite la nécessité d'installer des temps dédiés et le souhait que le dispositif soit reconnu et valorisé sur le plan professionnel. Le besoin d'être davantage soutenu par la hiérarchie pourrait également faire partie des leviers à actionner ou renforcer pour accélérer sur le mentorat, de même que le développement de formations et la mise à disposition de locaux pour se réunir entre mentor et mentoré.