

Note de synthèse et de propositions ayant pour objet de vérifier l'aptitude du candidat à l'analyse d'un dossier portant sur une conduite de projet et soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale :

Métropole de X
Chargé de mission auprès de la DGS

Note à l'attention de la Directrice Générale des Services

Objet : Egalité professionnelle femmes-hommes

Références principales : - Loi du 13 juillet 1983 sur les obligations des fonctionnaires
- Accord relatif à l'égalité professionnelle du 30/11/2018

Malgré des cadres d'emplois protecteurs et par nature non-discriminants et un cadre juridique installé depuis 1983, les métiers de la fonction publique restent un terreau d'inégalité entre les femmes et les hommes. Une inégalité que l'on peut constater à plusieurs échelles. Celle de l'accès aux postes à responsabilités par exemple où l'on constate dans la fonction publique territoriale (FPT) que seuls 35 % d'entre eux sont occupés par des femmes. Celle des rémunérations aussi, où dans le même versant de la fonction publique les femmes de catégorie A gagnent 16 % de moins que les hommes.

Nous verrons donc que les raisons de cette inégalité persistante sont à chercher autant dans les structures sociales du pays que dans l'organisation des collectivités. Et que si les moyens juridiques mis en œuvre pour lutter contre ces inégalités, seule la responsabilisation des employeurs publics peut endiguer le phénomène.

Un plan d'action sera ensuite proposé pour une application au sein de l'établissement.

I. Des inégalités persistantes aux fondements autant économiques que sociaux

Plafond de verre, déroulement de carrière, normes sociales, manque de confiance en soi ou d'ambition... les raisons qui entretiennent les inégalités restent nombreuses.

A – Des inégalités en baisse mais persistantes

Selon une étude du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), seule 35 % des emplois de direction dans les grandes collectivités fin 2014 étaient pourvus par des femmes. Un taux qui pourrait décevoir mais qui démontre en réalité une véritable progression de la représentation des femmes sur ces postes à responsabilités. Plus l'on grimpe dans la hiérarchie plus le taux des femmes baisse. Et l'évolution reste très faible pour les postes fonctionnels.

Ce constat est aussi décevant concernant les écarts de rémunération.

Selon l'INSEE, le salaire net mensuel des femmes dans la FPT s'établissait en 2016 à 1826 €, soit 9,1% de moins que celui des hommes. Une situation incomparable au secteur privé où les écarts frôlent les 20 % mais peu compréhensibles dans des cadres d'emplois qui ne génèrent, en soi, aucune discrimination.

Il est à noter que cet écart n'est pas le même selon les catégories.

Il est de 7,3 % pour les « B », de 10,1 % dans la catégorie C et monte à 16 % pour les cadres A.

B – Des fondements sociaux

La variété des métiers de la fonction publique, la liberté de candidater aux postes ainsi que des cadres d'emplois non discriminants devraient permettre aux employeurs de garantir une égalité d'accès à l'emploi et de rémunération entre les femmes et les hommes.

Nous verrons que des freins concrets et organisationnels existent mais des facteurs sociaux puissants sont à l'action.

Le poids des mentalités et des normes sociales desquelles induisent des choix d'orientation ultérieurs. La prise en charge du travail domestique quotidien, une énergie qui n'est donc pas consacrée à la carrière professionnelle.

Le regard de la société, qui va valoriser la progression des hommes, alors qu'elle interrogera celle de la femme au regard de son engagement maternel. Une projection de la maternité qui, parfois inconsciemment freinera les femmes dans des choix de prise de poste.

Le manque d'ambition et de confiance en soi, des vertus notoirement féminines, trouvent dans le « plafond de verre » leur expression professionnelle.

Plus classique, les congés maternité ou parentaux, venant interrompre un déroulement de carrière, freinent de fait la progression du revenu et de la carrière. Au retour, les mères privilégient majoritairement le temps à la rémunération et vont ainsi, surtout pour la période de la petite enfance, demander un temps partiel ou un poste à un niveau de responsabilité permettant de leur offrir le temps qu'elles souhaitent conserver pour les tâches domestiques ou maternelles.

Ces inégalités persistantes aux fondements sociétaux profonds ne peuvent être éradiquées par un article de loi. L'Etat a cherché dans une première approche à construire le cadre de la lutte contre les inégalités de genre avant de responsabiliser les employeurs publics en fixant des cadres méthodologiques.

II. Du principe d'égalité à la construction d'une responsabilité collective des employeurs

A – Un arsenal juridique encore incantatoire

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 sur les droits et obligations des fonctionnaires, développe dans son article 6, modifié plusieurs fois, les principes et modalités de l'égalité d'accès aux emplois publics, de lutte contre le harcèlement sexuel et un dispositif incitatif favorisant l'égalité dans les nominations dans les emplois à responsabilités.

Le cadre permettant une égalité réelle est donc posé dans l'article 6b. Il passe par l'interdiction de toute distinction, directe ou indirecte, entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. Les recrutements distincts sont interdits sauf s'ils peuvent être justifiés lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante. Pour favoriser la mixité des jurys et des comités de recrutement, une discrimination positive en faveur des femmes est autorisée.

Il est également prévu une protection forte des fonctionnaires en cas de discrimination sur le fondement du sexe.

L'article 6 ter formalise la protection des fonctionnaires victimes d'harcèlement sexuel.

L'article 6 quater traite lui de l'accès des femmes dans les emplois supérieurs des trois versants de la fonction publique, et singulièrement pour les communes et EPCI de plus de 80 000 habitants (seuil abaissé depuis à 40 000 habitants). Il impose un taux de 40 % de femmes minimum pour les nominations aux postes de direction. Ce taux ne devant dépasser les 60 % puisque 40 % doivent être réservés aux hommes. Ce taux s'apprécie pour chaque année civile si au moins cinq emplois ont été pourvus et un système de pénalité a été mis en œuvre.

B – Un accord social riche qui responsabilise l'employeur public

Si le dispositif instauré par la loi de 1983 offre un cadre juridique important, il ne permet pas d'infléchir les facteurs profonds de l'accès des femmes aux postes de responsabilités, ni de résoudre les inégalités de rémunération.

Un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé le 30 novembre 2018 par le Secrétaire d'Etat auprès des ministres de l'Action et des Comptes publics, les associations d'élus et des syndicats représentatifs.

Ce document est un véritable guide d'action à destination des employeurs publics. Il développe, en fonction des axes d'amélioration recherchés, des dispositifs à mettre en œuvre.

Il vient compléter et renforcer un précédent accord daté de mars 2013 et introduit la mise en œuvre des plans d'actions obligatoires sur l'égalité professionnelle, pouvant donner lieu à des sanctions.

Ces plans d'actions, dont le gouvernement annonce qu'ils seront obligatoires au 31 décembre 2020 devront traiter des quatre piliers identifiés par les partenaires :

- la prévention et le traitement des écarts de rémunération
- la priorité des métiers, parcours et déroulement de carrière
- l'articulation entre vie professionnelle et personnelle
- la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Chaque axe de travail déploie des séries d'obligations, préconisations ou objectifs qui peuvent aller d'une communication sur les métiers à féminiser jusqu'à la refonte du régime indemnitaire ou une nouvelle organisation du plan de travail.

On le voit, le sujet des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes est un sujet très vaste qui peut englober toute l'administration.