



PRÉFET DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

Secrétariat général  
pour les affaires régionales

Direction régionale  
aux droits des femmes et à l'égalité

***Conclusion de Nadia BENS RHAYAR, Directrice Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, au séminaire interministériel des cadres le 3 octobre 2019 à l'université d'Orléans la Source, Polytech.***

*Mesdames et Messieurs,*

*Il me revient en tant que directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité de conclure ce séminaire interministériel des cadres sur l'égalité professionnelle dans les services de l'Etat et les établissements publics. Je tiens à mettre en perspective nos travaux avec l'actualité nationale et les suites locales.*

*Dans la fonction publique, des progrès ont été accomplis en faveur de l'égalité professionnelle au niveau des textes, des pratiques RH et dans le dialogue social depuis l'accord du 8 mars 2013 conclu entre les organisations syndicales et des employeurs.*

*Il convient de reconnaître que la fonction publique doit désormais franchir un nouveau cap en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.*

*L'enjeu est de taille ; en effet en dépit d'un arsenal juridique déjà très complet, la situation de la fonction publique reste très contrastée, malgré le volontarisme de plusieurs ministères engagés dans le label égalité-diversité.*

*Les écarts de rémunération restent significatifs, bien qu'inférieurs à ceux du privé.*

*Les règles d'avancement et de promotion dans les corps comportent encore trop d'obligations de mobilité qui pénalisent de fait les femmes. Enfin, ce sont les femmes qui ont recours majoritairement aux congés parentaux, familiaux et aux temps partiels, avec toutes les*

conséquences que cela implique sur leurs carrières et leurs rémunérations.

Tout cela crée un contexte général qui se veut égalitaire en droit, mais qui, de fait, maintient les inégalités entre les femmes et les hommes à chaque étape de la vie professionnelle.

Face à un tel constat, il ne suffit pas de réaffirmer le devoir d'exemplarité de la fonction publique ; il convient d'engager une dynamique locale qui puisse changer à la fois le fonctionnement de nos administrations et les mentalités des cadres comme des agents.

Le gouvernement a pris par un nouvel accord cadre du 30 novembre 2018 l'engagement d'améliorer l'existant et de tendre, par des mesures contraignantes et plus opérationnelles, à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique pour agir sur les « racines profondes » des inégalités.

Des dispositions ont été reprises par loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui sont opposables :

- l'obligation de plans d'action « égalité professionnelle » d'ici à décembre 2020 sur une période de 3 ans, les employeurs publics encourent une pénalité de 1 % de la masse salariale s'il n'est pas adopté,
- l'inapplication du délai de carence pour les arrêts maladies des femmes enceintes,
- le maintien des primes pendant le congé maternité, congé paternité, le congé d'adoption.

L'ambition est de promouvoir une gestion des ressources humaines plus attentive aux compétences et aspirations de chacun et de chacune. Il s'agit également développer des organisations de travail plus respectueuses et plus solidaires, dans l'intérêt des agents mais également des collectifs de travail.

L'égalité professionnelle est une garantie que nous devons à chacun et chacune de nos agents publics. Il s'agit aussi d'un puissant levier d'efficacité, d'innovation et de transformation au bénéfice des équipes, des services et donc des usagers. C'est par une plus grande mixité et diversité des équipes, des visions croisées que nous réussirons demain à faire évoluer notre service public et être à la hauteur des différents enjeux de qualité et d'accessibilité des services.

*J'espère que cette journée de travail sur l'égalité professionnelle soutenue au niveau national par le fonds en faveur de l'égalité professionnelle a permis de vous livrer des repères :*

- des ressources disponibles au niveau national : des textes, des chiffres clés, des outils pédagogiques disponibles sur les sites des ministères <https://www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes-0>, et <https://stop-violences-femmes.gouv.fr/outils-de-formation-violences.html> ;*
- une grille de lecture des stéréotypes, des phénomènes de violence au travail, des écarts dans la fonction publique afin de sortir de la représentation que le statut de la fonction publique protège des inégalités,*
- des leviers de promotion de l'égalité professionnelle, les pistes d'actions préconisées aujourd'hui à partir de votre vécu d'encadrants seront capitalisés et diffusés aux stagiaires, et soumises à la validation des directions des services de l'Etat et établissements publics pour dégager un socle commun en faveur de l'égalité professionnelle pour les plans d'actions attendus en décembre 2020.*
- et enfin des échanges pour capitaliser les expériences des professionnels, et partager des bonnes pratiques en interministériel, car il convient de favoriser l'attractivité des métiers sur notre territoire et ouvrir des opportunités de mobilité des agents.*

*Les supports seront transmis prochainement en ligne sur le site internet de la Préfecture de Région.*

*Au-delà de l'évolution des pratiques, il s'agit de changer la vie des femmes et des hommes dans les services, et nous pouvons tous, toutes agir à notre niveau en prolongeant ce travail au quotidien, sans attendre les mesures dictées par les ministères respectifs :*

- dans les recrutements, en axant les questions sur les compétences et en ne réservant pas les questions sur la vie familiale aux femmes,*
- dans la régulation des comportements, en se désolidarisant des blagues sexistes qui délégitiment et infériorisent les femmes, et en affichant une tolérance zéro à l'égard des actes prohibés par la loi et les règlements intérieurs,*
- dans les entretiens professionnels en détectant les potentiels pour aider les agents à construire leur évolution professionnelle,*
- dans les décisions prises au niveau des promotions, des avancements, du télétravail en se situant sur les compétences des agents, l'efficacité pour le service et le bien être des personnes et en luttant contre les stéréotypes et la culture du présentisme,*

*- en poursuivant les sensibilisations, formations sur l'égalité et vous pouvez partager les supports de cette journée lors de vos comités de direction.*

*Ne restez pas seuls en tant que cadres avec vos questions, les ressources humaines, les référents égalité sont des appuis pour la démarche d'égalité professionnelle, vecteur de performance des organisations et qualité de vie au travail, et la Préfecture de région peut accompagner les échanges de pratiques entre services.*

*Pour aider les femmes à prendre confiance en leur potentiel et à construire leur parcours professionnel, un réseau de femmes est en cours de constitution à partir d'un groupe de 11 femmes occupant des fonctions d'encadrement issues de différents services de l'Etat et établissements publics ; il a vocation à s'élargir à d'autres femmes sur 2019-2020, n'hésitez pas à vous manifester et à orienter des collègues auprès de la préfecture de région pour le rejoindre.*

*Je tiens à remercier l'animatrice pour son dynamisme et sa finesse, l'université pour son accueil chaleureux, les organisateurs pour leur disponibilité (mon équipe de la DRDFE, la PFRH), les intervenants pour le travail préparatoire et leur implication dans la richesse des échanges, les participants qui ont dégagé du temps. En effet, j'ai bien conscience que ce travail nécessite du temps, qui nous fait le plus défaut aujourd'hui, tant pèse sur nous des contraintes de moyens humains et financiers, et le culte de la vitesse et l'immédiateté. Ces outils et cette synergie entre services visent justement à faciliter le travail au quotidien. Le changement des mentalités et des comportements nécessite un travail de tous les jours, sur le terrain, dans nos services. Pour s'inscrire sur un temps long, il faut des relais : c'est, mesdames et messieurs, ce que vous êtes.*

*C'est votre engagement que je tiens à saluer, car il permettra aux équipes de développer leurs compétences au service de l'intérêt général, à ces actions, à ces journées de s'inscrire durablement dans nos organisations.*

*Grâce à ce travail collectif, vous serez les ambassadeur.drice.s de l'égalité professionnelle au bénéfice de l'autonomie et de l'épanouissement de tous et toutes.*

*Merci à tous et toutes et bon retour.*