



Égalité professionnelle. Cherchez la transformation !

Olivia Bui-Xuan

Qu'il s'agisse de l'égalité entre les femmes et les hommes ou de l'intégration des personnes en situation de handicap, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique n'apporte aucune évolution majeure. La plupart des mesures relevant du titre V relatif à l'égalité professionnelle s'inscrivent en effet dans la continuité des dispositifs juridiques précédents qu'elles se contentent de clarifier ou de renforcer. En écartant les propositions les plus innovantes, le gouvernement comme le législateur n'ont amorcé aucun changement de paradigme en ce domaine.

En ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes, des dispositions concernent la féminisation de la haute fonction publique, la lutte contre le harcèlement, les propos et les violences sexistes ainsi que les congés de maternité et parentaux.

S'agissant de l'accès des femmes à la haute fonction publique, les dispositions relatives à la représentation équilibrée des membres des jurys reprennent largement les mesures de la loi Génisson du 9 mai 2001 telles que renforcées par l'article 55 de la loi Sauvadet du 12 mars 2012. Les dispositions relatives à l'obligation de "primo-nominations équilibrées" ne font, pour leur part, qu'élargir le périmètre de l'obligation prévue initialement à l'article 56 de la loi Sauvadet et l'élaboration de plans d'action destinés à assurer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes se situent dans la droite continuité du rapport imposé précédemment par l'article 51 de la loi Sauvadet. L'article relatif au dispositif de signalement des violences sexuelles et agissements sexistes donne, quant à lui, un fondement législatif au dispositif introduit par la circulaire du 9 mars 2018.

Il est par ailleurs permis de s'interroger sur l'efficacité des dispositions de la loi du 6 août 2019 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, en ce qui concerne l'obligation de "primo-nominations équilibrées", la possibilité d'établir des compensations entre types d'emplois pour atteindre les proportions fixées, tout comme le caractère uniquement financier de la sanction n'ont pas été remis en cause. Aucune réflexion de fond ne semble par ailleurs avoir été menée sur le poids persistant des stéréotypes sexués dans la fonction publique française. On peut même se demander si, en préservant les droits à avancement pendant les congés parentaux et les disponibilités pour raisons familiales, le législateur ne conforte pas la répartition genrée du travail. S'il contribue à améliorer l'articulation entre vies familiale et professionnelle, le droit accordé aux fonctionnaires allaitant leur enfant de bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure par jour pendant une année ne relève, quant à lui, pas directement de l'égalité entre les femmes et les hommes. Au final, seuls l'ajout de l'état de grossesse aux critères de distinction prohibés entre fonctionnaires et la suppression du jour de carence pour les congés de maladie pendant la grossesse sont incontestablement bienvenus, mais ne participent à aucune évolution majeure.

Les apports de la loi du 6 août 2019 relatifs à l'intégration des agents en situation de handicap dans la fonction publique ne sont pas plus audacieux. Le texte reprend en effet largement le dispositif figurant jusqu'à présent dans le code du travail qui avait été introduit par la loi du 10 juillet 1987, puis renforcé par la loi du 11 février 2005. Celui-ci impose une proportion minimale de 6 % de travailleurs handicapés dans les structures de plus de 20 agents à temps plein, les employeurs défaillants devant verser une contribution financière au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Les dispositifs précédents permettaient par ailleurs déjà de recruter des personnes handicapées en qualité de contractuels pour une période d'un an, renouvelable une fois, à la suite de laquelle elles pouvaient être titularisées après avoir manifesté leur aptitude à l'exercice de leur fonction. En vertu de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983, des mesures pouvaient également être adoptées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser et de recevoir une formation adaptée.

En la matière, la loi du 6 août 2019 n'apporte ainsi aucune transformation significative. Si elle ajoute au statut général des fonctionnaires un chapitre consacré à "l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés", elle ne fait que transposer l'obligation préexistante jusqu'à présent précisée dans le code du travail. Tout au plus autorise-t-elle, à titre expérimental, pour une durée de 5 ans, la titularisation des agents handicapés à la suite d'un contrat d'apprentissage. La consultation d'un "réfèrent handicap" devient un droit et l'adaptation du poste de travail doit être poursuivie en cas de changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité. La seule disposition réellement audacieuse consiste, à titre expérimental, à permettre à un fonctionnaire handicapé d'être détaché dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur puis d'y être intégré si les conditions d'aptitude sont satisfaites.

À la suite de réserves exprimées par le gouvernement, on peut regretter que les propositions de réforme souhaitées par les sénateurs pour consolider et pérenniser le FIPHFP ou pour permettre aux personnes handicapées de déposer directement leur curriculum vitae sur un espace numérique dédié n'aient pas été retenues.

Aussi la transformation opérée en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique apparaît-elle, au final, bien modeste et semble davantage participer d'un effet d'affichage.

Olivia Bui-Xuan

Université Paris-Saclay, Univ Évry, Professeure de droit public, Directrice du CRLD