

Déclaration CGT sur le bilan des déclarations nominatives équilibrées 2024

Des progrès, mais rien n'avance concrètement, surtout pour les petites collectivités et en matière salariale !

- Ce sont 524 collectivités qui étaient soumises à ce dispositif en 2024, 14 d'entre elles ne l'ont pas transmis. *Quid* de ce qui se passe dans ce cas-là, et des agent-es qui y travaillent ?
- 216 n'étaient pas soumises à ces obligations. Sur 2 666 emplois concernés, 1 137 sont occupés par des femmes (42,6 %), + 2 %.
- Il y a eu 661 nominations, dont 301 femmes.
- On observe une régression concernant les EPCI de - 1 % ainsi que sur les communes, - 1 %.
- Une progression s'observe sur les emplois de DGS et DGA.
- La loi du 19 juillet 2023, qui relève de 40 % à 50 % le taux minimal de primo-nominations de personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs et de direction, semble constituer une avancée vers une parité renforcée dans la haute fonction publique.

Attention, plusieurs remarques sont à prendre en compte :

1. Le taux de 50 % ne s'applique pas immédiatement, mais seulement à partir du renouvellement de 2026 pour les communes et les EPCI et en 2028 pour les départements et régions.

Ce décalage diffère la portée effective de la loi de plusieurs années, alors que les déséquilibres persistent encore. Les effets concrets sur la parité réelle ne seront perceptibles qu'après 2027-2028.

2. Le champ d'application de la loi reste restreint : seules les collectivités de plus de 40 000 habitant-es et disposant d'au moins trois emplois fonctionnels sont concernées. Cela exclut la très grande majorité des communes françaises et leurs personnels, limitant ainsi l'impact du dispositif.
3. Des écarts persistent selon les filières. Les emplois techniques sont majoritairement masculins (31 % de femmes parmi les directeurs généraux des services techniques), la loi ne parvient pas à corriger les déséquilibres liés aux parcours professionnels et aux stéréotypes.

4. Aucune mesure concernant les rémunérations, les formations (en direction des acteurs du recrutement ou de tout autre public acteur de la société pour faire évoluer les mentalités).

Le risque est ainsi de produire une parité quantitative, sans transformation culturelle ni qualitative de l'accès des femmes aux postes à responsabilités, à rémunération constante (salaire indiciaire et régime indemnitaire).

5. L'application de cette loi demeure inégale et son contrôle limité. Le rapport souligne qu'en 2024, seules 300 collectivités sur 510 ont publié leurs données relatives aux nominations équilibrées, malgré l'obligation légale prévue par celle-ci.

Si la loi du 19 juillet 2023 marque une étape à saluer pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale, sa portée effective demeure freinée, voire laborieuse. Pour traduire cette ambition d'une égalité réelle, il conviendrait d'articuler la contrainte juridique avec une politique plus volontariste d'accompagnement, de formation, de politique salariale équitable dans toutes les filières et à tous les niveaux de responsabilité.