

FONCTION PUBLIQUE

Intégrer les enjeux de santé des femmes à sa stratégie RH, oui, mais comment ?

Gabriel Zignani | Actu juridique | France | Toute l'actu RH | Publié le 24/07/2025

Un guide publié en juin 2025 veut favoriser la prise en compte des enjeux corporels et de santé des femmes par les employeurs publics locaux. Ce qui est difficile à faire avec ce qui est prévu aujourd'hui par le droit. Le point avec Lorène Carrère, avocate spécialisée dans les sujets fonction publique.



[1]

Six élèves de l'Inet ont publié en juin 2025 un guide [2] pour conseiller acteurs publics locaux à mieux intégrer les enjeux corporels et de santé des femmes. L'objectif ? Favoriser le déroulement de carrières plus égalitaires entre les femmes et les hommes. Les auteures proposent plusieurs bonnes pratiques allant dans ce sens, ainsi que des leviers à enclencher pour établir l'égalité professionnelle, comme l'adaptation des équipements et des postes de travail, ou encore la prise en compte de la santé menstruelle et de la parentalité.

Il faut dire que les collectivités qui souhaitent être actives sur le sujet ont aujourd'hui peu de moyens de le faire. Pour Lorène Carrère, avocate au sein du cabinet Seban et associés, spécialisée sur les sujets fonction publique, "c'est principalement par le biais des lignes directrices de gestion (par lesquelles les collectivités déterminent leur stratégie pluriannuelle des ressources humaines et fixent les orientations générales en matière de promotion, ndr) que les collectivités peuvent agir, en y intégrant des paramètres favorisant les femmes pour certains postes".

- Ni totem, ni tabou [3]

Congés menstruels

À part cela, les collectivités ont peu d'outils pour prendre en compte les enjeux liés aux corps des femmes. Certaines collectivités territoriales (dont plusieurs citées par le guide) ont bien essayé de mettre en place des congés menstruels. Mais aucune disposition législative ne prévoit un tel dispositif. Et il est considéré comme illégal par le juge. Encore récemment, le tribunal administratif de Strasbourg a considéré [4] que des autorisations spéciales d'absence (ASA) accordées pour des règles douloureuses ne pouvaient se raccrocher à un dispositif plus large visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

De plus, la Direction générale des collectivités locales a rappelé, dans une circulaire de mai 2025, que "le cadre légal en vigueur ne prévoit aucun motif pour raison de santé, lorsqu'il est dénué de lien avec la parentalité, justifiant le bénéfice d'une ASA" et que "le pouvoir réglementaire, a fortiori local, est incompétent pour créer un motif d'autorisation d'absence". Impossible donc de se fonder sur l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique [5] (qui prévoit que les agents publics peuvent bénéficier d'ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux), ni sur les expérimentations locales prévues à l'article 72 de la Constitution [6],

Paradoxe

Enfin, les rares outils mis en place par le législateur pour plus d'égalité professionnelle dans la fonction publique peuvent se retourner contre l'objectif qu'ils servent. "De manière paradoxale, les collectivités sont vite freinées par le principe d'égalité de traitement. Il n'y a qu'à voir comment la ville de Paris a été condamnée en 2020 pour avoir nommé trop de femmes à des postes de direction", rappelle Maître Carrère.

En effet, la ville avait été condamnée ^[7] à une pénalité financière de 90 000 euros parce qu'elle comptait en 2018 onze femmes parmi les 16 directeurs et sous-directeurs nommés pour la première fois à ces postes (et par conséquent seulement 31 % d'hommes). La collectivité ne respectait ainsi pas les obligations du dispositif de nominations équilibrées, prévu par la loi Sauvadet du 12 mars 2012, qui impose un taux de 40 % de primo-nominations de chaque sexe aux emplois supérieurs et de direction dans les collectivités territoriales. Une situation pour le moins cocasse, alors que ce dispositif de nominations équilibrées a été imaginé pour rattraper le retard du nombre de femmes, encore très peu présentes aux postes de direction des collectivités territoriales.

Rémunération

Évidemment, les collectivités doivent respecter l'obligation d'égalité salariale. Les écarts salariaux non justifiés sont interdits, et l'index de l'égalité professionnelle permet de mesurer les progrès. Malgré cela, des écarts persistent ^[8]. Attention toutefois, avertit Lorène Carrère, "des mesures indemnitaires ne seront pas suffisantes. Il faut aussi lutter contre les biais de genres".

À noter que la DGAFP travaille ^[9] actuellement sur la transposition de la directive européenne du 10 mai 2023 sur la transparence des rémunérations, qui traite de l'égalité femmes-hommes par le biais de la rémunération. Un projet de loi (commun au secteur privé et au secteur public) qui devrait être examiné d'ici la fin de l'année. Parmi les principales obligations qui s'appliqueront aux employeurs, il y aura une plus grande transparence et un meilleur accès à l'information concernant les systèmes de rémunération, à la fois pour les employés en interne, mais aussi avant l'embauche.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Congés menstruels : une circulaire ne veut pas des autorisations spéciales d'absence
- [Le chiffre de la semaine] Des écarts de salaire hommes-femmes entre 3 et 189 euros dans les collectivités