

ÉGALITÉ PROFESSION- NELLE

RÉALISER UN PLAN D'ACTION

GUIDE PRATIQUE

Version mise à jour septembre 2020



SOMMAIRE

ÉDITO 3

INTRODUCTION 5

PARTIE 1

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, DES CHIFFRES ET DES FAITS 6

Une forte féminisation de la fonction publique territoriale 7

Une faible mixité des filières et des métiers 8

Une plus grande précarité des femmes 11

Les femmes plus souvent non titulaires

Les femmes travaillent moins souvent à temps plein

Un plus fort impact de la parentalité sur la carrière des femmes

Un moindre accès des femmes aux postes à responsabilités

Le plafond de verre, dans les grandes collectivités essentiellement 14

Des écarts de rémunération persistants 16

Des écarts de rémunération qui s'aggravent dans le temps

Des impacts sur le montant des retraites

Les violences sexistes et sexuelles au travail 18

PARTIE 2

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE: QUELLES SONT LES OBLIGATIONS ET LES OUTILS POUR LES COLLECTIVITÉS LOCALES ? 20

Ce que dit la loi 21

Principe de non discrimination

Diagnostic

Plan d'action

Rémunérations

Avancement équilibré

Primo-nominations équilibrées

Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Pour renforcer la démarche 27

Le Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle du 30 novembre 2019

Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes prévu par la loi 4 août 2014

Focus sur le label égalité

PARTIE 3

DU DIAGNOSTIC AU PLAN D'ACTION RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 32

Les enjeux du diagnostic 33

Les indicateurs du diagnostic 34

Organisation et analyse des indicateurs 39

Organiser les indicateurs

Savoir analyser les indicateurs

S'interroger sur l'origine des inégalités pour définir des pistes d'action

Prioriser les actions

Le plan d'action 47

S'appuyer sur le dialogue social et une démarche participative

Construire un plan d'action cohérent

Des exemples de pratiques inspirantes par champs

BIBLIOGRAPHIE 52

ÉDITO

Quasiment trente ans... C'est le temps qu'il aura fallu pour que les collectivités soient soumises aux mêmes obligations en matière d'égalité professionnelle que les entreprises.

En effet, la loi Roudy prévoyait dès 1983 la rédaction d'un rapport sur la situation comparée et d'un plan d'action en matière d'égalité entre femmes et hommes au sein des entreprises. Mais il aura fallu attendre 2012 et la loi Sauvadet pour que la même contrainte s'impose aux employeurs publics.

Un nombre important de collectivités a cependant précédé la législation : marquant leur dynamisme et leur capacité d'innovation, elles se sont emparées de ces questions et ont mis en place des outils pertinents.

Car l'égalité femmes-hommes a sa place dans la gestion des ressources humaines comme dans tous les champs d'action des politiques locales. Et sur ces sujets aussi, les collectivités se doivent d'être performantes, innovantes et exemplaires.

Il faut combattre les idées reçues à tous les niveaux : par exemple, le statut de fonctionnaire ne protège pas totalement des inégalités professionnelles entre femmes et hommes.

Le Centre et son équipe sont à vos côtés pour vous accompagner dans cette démarche. À travers ce quatrième guide pratique mais également au quotidien par les formations et accompagnements qu'il dispense.

Alors n'hésitez plus, collectivités franciliennes engagées pour l'égalité, adhérez au Centre Hubertine Auclert et rejoignez le réseau « Territoires franciliens pour l'égalité !

.....
Marie-Pierre Badré

Présidente du Centre Hubertine Auclert
Conseillère régionale d'Île-de-France



contact@hubertine.fr



www.centre-hubertine-auclert.fr

INTRODUCTION

Une idée largement répandue, encore aujourd'hui, voudrait que le statut de fonctionnaire protège des inégalités professionnelles entre femmes et hommes. Ce n'est que partiellement vrai.

Ainsi, en 2017, l'écart de salaire net mensuel recalculé pour un équivalent temps plein entre une femme et un homme travaillant dans la fonction publique territoriale n'était « que » de 9,1 %, contre 18,5 % dans le secteur privé et semi-public¹. Si l'écart est moindre, il est pourtant non négligeable. Par ailleurs, les femmes représentent 61 % des travailleurs et travailleuses dans la fonction publique territoriale. Pourtant, elles n'occupent qu'un peu plus d'un tiers des postes d'encadrement et de direction.

¹ *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2019* (données Insee au 31/12/2017)

À la lecture de ces quelques chiffres, il apparaît évident qu'il existe des inégalités professionnelles, même dans la fonction publique territoriale.

Depuis 2012, les collectivités sont astreintes à documenter ces inégalités, par un rapport de situation comparée, présenté dans le cadre du bilan social. La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 marque un second tournant dans l'engagement des collectivités et EPCI de plus de 20000 habitant-es. Ces dernières doivent maintenant élaborer un plan d'action triennal avant le 31 décembre 2020, sous peine de pénalités financières.

Mais constituer un tel plan d'action nécessite des « réflexes métiers » : c'est la raison pour laquelle le Centre Hubertine Auclert propose ce guide à destination des collectivités territoriales.

Ce guide s'attache dans un premier temps à faire le point sur les chiffres et l'ampleur des inégalités professionnelles dans la fonction publique territoriale. Il décrypte ensuite le cadre légal dont les évolutions récentes contraignent les collectivités territoriales à s'emparer de la question. Enfin, il propose une méthodologie pour améliorer l'égalité professionnelle au sein de la collectivité.

PARTIE 1

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, DES CHIFFRES ET DES FAITS

Il y a encore quelques années, parler d'égalité professionnelle dans la fonction publique et notamment dans la fonction publique territoriale pouvait paraître incongru.

Le statut de fonctionnaire garantirait a priori l'égalité de traitement. Il protégerait donc des inégalités professionnelles subies par les femmes dans le secteur privé. La réalité est toute autre, même si le statut vient amoindrir les inégalités et leur mode de production et de reproduction.

Le premier obstacle rencontré par un·e élu·e ou un·e agent·e souhaitant mettre en œuvre une politique pour l'égalité femmes-hommes est bien souvent l'idée reçue selon laquelle il n'y aurait plus d'inégalités, ou que la collectivité serait impuissante à les corriger.

Le guide *Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes* du Centre Hubertine Auclert vous fournira les chiffres à connaître pour s'attaquer aux idées reçues ; les concepts-clés utiles à maîtriser ; les cadres juridiques et politiques sur lesquels vous appuyer, ainsi qu'un argumentaire dont vous pourrez vous inspirer pour convaincre vos pairs de s'engager sur le chemin de l'égalité.



UNE FORTE FÉMINISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

En 2017, au sein de la fonction publique, les femmes représentent 62 % des agent·es dont 56 % dans la fonction publique d'État, 61 % dans la fonction publique territoriale et 78 % dans la fonction publique hospitalière. Cette féminisation est d'autant plus notable quand on constate que les femmes ne représentent que 46 % des salarié·es dans le secteur privé.

Si le taux de féminisation varie selon les fonctions publiques, c'est aussi le cas selon les employeurs au sein de la fonction publique territoriale. Ainsi fin 2017, on constate que les femmes représentent² :

- 2 Données issues de CIG petite couronne, L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale au 31/12/2017, mars 2020, page 6
- / 58 % des agent-es des Régions ;
 - / 66 % des agent-es des départements ;
 - / 62 % des agent-es des intercommunalités de moins de 349 agent-es ;
 - / 46 % des agent-es des intercommunalités de plus de 349 agent-es ;
 - / 68 % des agent-es des communes de moins de 20 agent-es ;
 - / 61 % des agent-es des communes de plus de 20 agent-es ;
 - / 90 % des agent-es des CCAS ;

Cette disparité est liée aux compétences des collectivités et aux métiers y afférant. Dans la fonction publique territoriale, les métiers et les filières sont très sexués.

UNE FAIBLE MIXITÉ DES FILIÈRES ET DES MÉTIERS

Une étude de la DARES a montré que les secteurs d'activité et les métiers restaient peu mixtes³. Ainsi, secteurs public et privé confondus :

3 « La répartition des femmes et des hommes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans » in DARES ANALYSES, n°79, décembre 2013.

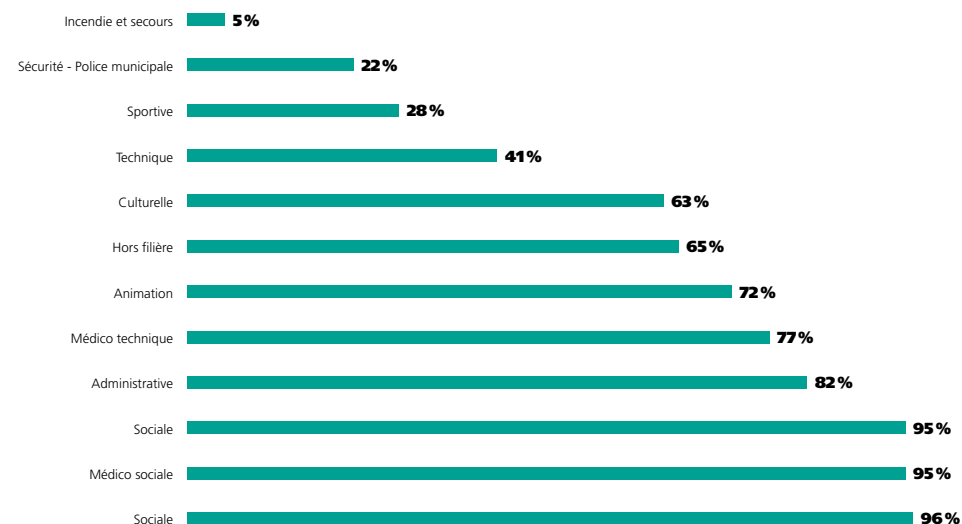
/ **50 % des emplois** occupés par les femmes sont concentrés dans **12 des 87 familles professionnelles (contre 20 familles pour les hommes)**. Ainsi, les femmes représentent 87,7 % des infirmier-es, 97,7 % des aides à domicile ou assistant-es parent-ales et 76 % des employé-es administratif-ves.

/ Du côté des hommes, la répartition est plus dispersée, **les 10 professions les plus masculinisées n'employant que 31 % d'entre eux**. Cependant, certaines professions demeurent largement exercées par des hommes : conduite de véhicules (près de 90 % d'hommes), armée, police ou pompiers (environ 75 % d'hommes) par exemple. **Seuls 15 % des travailleuses et travailleurs appartiennent à une famille professionnelle mixte, c'est à dire comptant entre 40 et 60 % de femmes.**

Selon la DARES, il faudrait aujourd'hui qu'un peu plus de la moitié des personnes en poste change de métier pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers.

Or, la fonction publique territoriale est fortement marquée par cette faible mixité. Ainsi les filières sociales et médico-sociales sont féminisées à 96 %. Les effectifs de la filière administrative sont eux aussi à 82 % féminins. À l'inverse, le taux de féminisation est faible dans la filière incendie et secours, police municipale et sportive. Par ailleurs, si la filière technique compte 41 % de femmes, cela est notamment dû au fait que les agentes d'entretien, très majoritairement des femmes, sont intégrées à cette filière.

TAUX DE FÉMINISATION DES FILIÈRES DE LA FPT



Source: Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2019 (données Insee au 31/12/2017).
*hors filière : assistant-es parentales et parentaux, collaborateurs et collaboratrices de cabinets, etc.

Ainsi les métiers tels qu'agent-e spécialisé-e des écoles maternelles, auxiliaire de puériculture ou éducateurs et éducatrices de jeunes enfants comptent plus de 95 % de femmes. À l'inverse, les métiers de maintenance des bâtiments, de jardinage ou d'exploitation et d'entretien de la voirie comptent plus de 90 % d'hommes.

Outre le taux de féminisation, il est intéressant de regarder **comment se répartissent les femmes et les hommes entre les différentes filières**. Ainsi près de sept hommes sur dix travaillant dans la fonction publique territoriale appartiennent à la filière technique (68,4 %). Les femmes se répartissent quant à elles dans trois filières principales : la filière administrative (30 % des femmes travaillent dans la fonction publique territoriale), technique (30 %) et sociale (14 %).

RÉPARTITION SELON LE SEXE PAR FILIÈRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

FILIÈRES	RÉPARTITION DES FEMMES	RÉPARTITION DES HOMMES
Sociale	14 %	1 %
Administrative	30 %	10 %
Technique	30 %	68 %
Sportive	0,5 %	2 %
Culturelle	4 %	3,5 %
Médico-sociale	6,5 %	0,5 %
Autres*	15 %	15 %

*police municipale, incendie et secours, hors filière (assistant-e parental-e, apprenti-e, collaborateur-ice de cabinet...) et indéterminé.

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2019 (données Insee au 31/12/2017).

La répartition des femmes et des hommes dans les métiers de la fonction publique et notamment au sein de la fonction publique territoriale est donc encore très liée aux représentations sur leurs rôles sociaux respectifs dans le travail et la société. Aux femmes, le soin et l'éducation ; aux hommes, l'ordre et les travaux.

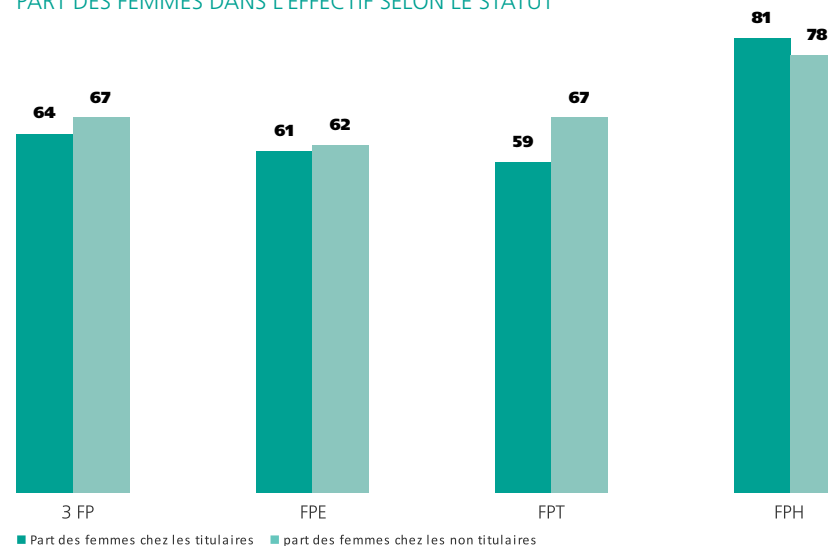
Il est d'autant plus difficile de lutter contre ces représentations qu'elles ont été transmises à chacun-e d'entre nous par l'éducation, les livres, les jeux, dès le plus jeune âge, puis dans le cadre de la formation professionnelle. Certains métiers paraissent même quasi inaccessibles au sexe opposé : être par exemple un agent territorial spécialisé des écoles maternelles (AT-SEM) ou une femme dans une équipe de maintenance relève du défi pour l'agent-e mais aussi pour le ou la *manager* qui voudra tenter l'expérience.

UNE PLUS GRANDE PRÉCARITÉ DES FEMMES

Les femmes plus souvent non titulaires

Comme dans le secteur privé, dans la fonction publique les femmes sont aussi plus touchées par la précarité que les hommes. Ainsi, quand on regarde les données selon les statuts, on note que la part des femmes est plus importante chez les non-titulaires que chez les titulaires, surtout dans la fonction publique territoriale. En effet, les femmes y représentent 58 % des titulaires pour 67 % des non-titulaires. **Elles représentent 70% des contractuel-les en catégorie C.**

PART DES FEMMES DANS L'EFFECTIF SELON LE STATUT



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2019 (données Insee au 31/12/2017)

Ces données sont à nuancer au regard du type de collectivité. Ainsi, le recrutement d'agent-es contractuel-les représente 26 % des emplois des communes et 30 % des emplois des établissements intercommunaux, contre 13 % des départements.

Prenons par exemple le cas d'une ville comptant environ 1 300 agent-es et d'une région de près de 3 300 agent-es dont 73 % sont agent-es des lycées. On observe deux situations différentes :

/ Pour la Ville : 18 % des agent-es sont non-titulaires ; 25% des femmes travaillant pour la collectivité sont non-titulaires contre 10 % des hommes ;

/ Pour la Région : 9 % des agent-es sont non-titulaires ; 10 % des femmes travaillant pour la collectivité sont non-titulaires contre 7,8 % des hommes. Cela concerne dans les mêmes proportions le siège et les lycées mais les emplois non titulaires du siège concernent notamment pour les hommes des postes de catégorie A contractuels (cabinet, chargé de mission etc.)

Les femmes travaillent moins souvent à temps plein

Au 31 décembre 2017, selon le rapport sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique de 2018, 29,4% des femmes titulaires dans la fonction publique territoriale et 56 % des femmes non-titulaires travaillaient à temps partiel, contre 7 % des hommes titulaires et 35,8 % des hommes non titulaires.

Ce « temps partiel » prend en compte les agent-es qui occupent un poste à temps complet mais qui sont à temps partiel de droit (par exemple dans le cadre d'un congé parental) ou sur autorisation (par exemple pour convenance personnelle) mais comptabilise aussi les agent-es qui sont sur un poste créé à temps non complet. Dans les deux premiers cas, on pourra parler de temps partiel choisi mais dans le dernier, il peut s'agir de temps partiel subi.

On distingue usuellement les fonctionnaires à temps non complet (emplois permanents à temps non complet dont la durée est fixée par l'assemblée délibérante en fonction des besoins de la collectivité) des fonctionnaires nommés à temps complet mais autorisés à travailler à temps partiel, de droit ou en fonction des nécessités du service selon les cas, pour une durée limitée.

L'existence de postes à temps non complet est variable selon la nature et la taille de la collectivité. Concernant les deux collectivités prises en exemple, nous notons par exemple que :

/ Pour la Ville : 24 % des femmes sont à temps non complet contre 4 % des hommes et 6 % des femmes sont à temps partiel contre 2 % des hommes. Cela s'explique par les emplois dans les domaines périscolaire et du service à domicile aux personnes âgées, dont une partie a été créé à temps non complet, compte tenu des amplitudes horaires. Or, ces secteurs sont très féminisés.

/ Pour la Région : 1,5 % des femmes et 1 % des hommes sont à temps non complet mais 23 % des femmes et 3,7 % des hommes sont à temps partiel. Les temps non complets créés se concentrent au niveau des emplois d'agent-es des lycées mais sont restreints.

Un plus fort impact de la parentalité sur la carrière des femmes

Bien que le temps partiel de droit ou sur autorisation soit un temps partiel choisi, son usage repose encore sur une inégalité des rôles sociaux attendus des femmes et des hommes au sein de la sphère familiale.

La nécessité de concilier les temps de vie professionnelle et familiale est une préoccupation encore majoritairement portée par les femmes dans le milieu professionnel. L'arrivée d'un enfant impacte peu le temps de travail des agents hommes. Au 31 décembre 2017, les femmes représentent 96 % des agent-es de la fonction publique territoriale en congé parental.

Un moindre accès des femmes aux postes à responsabilités

Les femmes représentent 62 % des agent-es de catégorie A. 9,6 % des femmes fonctionnaires territoriales sont en catégorie A contre 7,9 % des hommes. Malgré ce vivier important, la fonction publique territoriale affiche le taux de féminisation des emplois de direction le plus faible de la fonction publique.

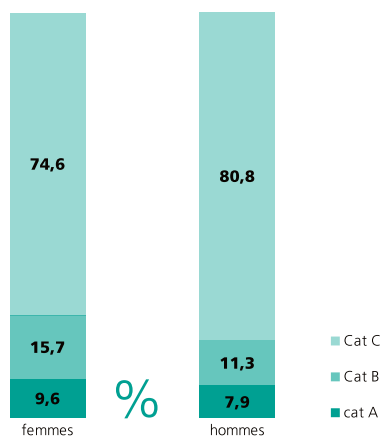
Ainsi les femmes n'occupent **qu'un tiers des postes d'encadrement et de direction**. Le taux de féminisation des emplois de direction a légèrement progressé de 3 points entre 2014 et 2017, le taux de féminisation des directrices est notamment passé de 33 à 39 %⁴.

Malgré tout, elles représentent 34 % des emplois fonctionnels des directions générales.

⁴ CNFPT, Étude sur les emplois de direction au 31/12/2017, édition 2019.

Enfin, les femmes représentent 48 % des administrateurs et administratrices mais ne constituent que 34 % des administrateurs et administratrices hors classe.

CATÉGORIE	TAUX DE FÉMINISATION (2017)
A	62 %
B	63 %
C	61 %



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2019 (données Insee au 31/12/2017).

LE PLAFOND DE VERRE, DANS LES GRANDES COLLECTIVITÉS ESSENTIELLEMENT

⁵ VINCENT Bruno, *Du plafond de verre aux plafonds de verre: l'inégal accès des femmes et des hommes aux emplois de direction générale des grandes collectivités*, 2010.

On observe que plus les collectivités sont de taille importante, plus la part des femmes occupant des postes de DGS et DGA diminue. Comme l'a montré une étude⁵ réalisée par des élèves administrateurs et administratrices en 2010, si les femmes représentent près de 40 % des DGS et DGA des collectivités entre 10 000 et 20 000 habitant-es, leur part descend à 30 % environ pour celles se situant entre 40 000 et 150 000 habitant-es. Leur part décline à moins de 15 % dans les collectivités de plus de 400 000 habitant-es.

DÉFINITION DU « PLAFOND DE VERRE »

On parle de plafond de verre pour décrire la stagnation des femmes dans l'évolution de leur carrière professionnelle et notamment dans l'accès aux postes de direction. Le plafond de verre est une expression américaine, glass ceiling, désignant initialement les « freins invisibles » à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques.

Ce plafond de verre constitue une barrière d'autant plus forte qu'elle n'est ni visible, ni clairement identifiée. Les facteurs à l'origine de ce plafond de verre sont divers. Cela peut être lié aux processus de recrutement, aux parcours professionnels, au poids des diplômes, des réseaux et processus de cooptation, de l'informel, du non-dit...

Par exemple, une organisation peut se dire très ouverte au temps partiel, même pour les cadres, mais en réalité les postes de direction ne sont pas considérés comme pouvant être exercés autrement qu'à temps plein. Les femmes à temps partiel candidates peuvent renoncer à postuler du fait de cette règle implicite.

Bilan de la mise en oeuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017 :

Depuis le 1^{er} janvier 2013, les employeurs publics doivent respecter une proportion minimale de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur des trois versants de la fonction publique, sous peine de pénalités financières. Jusqu'en 2019, les collectivités et EPCI de plus de 80 000 habitant-es étaient concernés pour les emplois de DGS, DGA et DGST. À partir de 2020, les collectivités et EPCI de + de 40 000 habitant-es seront également concernés.

De 2015 à 2017, la part de femmes DGA, DGS ou DGST est passée de 28 à 30 %. Malgré tout, les femmes sont primo-nommées plutôt sur des postes de DGA et peu sur des postes de DGS ou DGST dans les régions et les départements. Au sein des EPCI, malgré l'augmentation du nombre de primo-nominations, sous l'effet de la fusion ou de la création d'EPCI, la part des femmes primo-nommées a baissé de 7 points.

DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION PERSISTANTS

Si les écarts de rémunération sont réduits par rapport au secteur privé ils existent quand même. Ils sont notamment la résultante des trois questions traitées précédemment : la non-mixité des métiers, une plus grande précarité des femmes et un moindre accès aux postes à responsabilité.

Ainsi en 2017, l'écart de rémunération en défaveur des femmes par rapport aux hommes était globalement de 9,1 % ; mais il était de 19 % en catégorie A, de 7 % en catégorie B et de 13 % en catégorie C.

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	% ÉCART (S.H -S.F) / S.F*
CAT A	3 072	3 672	19,5 %
CAT B	2 247	2 448	9 %
CAT C	1 664	1 862	12 %
Ensemble	1 908	2 089	9,4 %

Insee, données 2017, salaires nets mensuels moyens, en équivalent temps plein annualisé (non compris assistant-es maternel-les et familiaux-les, y compris contrats aidés).

*S.H-F salaire net mensuel moyen masculin-féminin

Les écarts sont donc plus important en catégorie A du fait, notamment, d'un inégal accès aux postes de direction.

Mais il existe aussi des effets de filières, la filière technique étant plus rémunératrice que la filière administrative. En 2011, en catégorie C, les primes représentaient 21 % du salaire brut des femmes sur des postes d'adjoint-es administratifs et administratives et d'adjoint-es techniques, tandis qu'elles représentaient 25,8 % du salaire des hommes.

FOCUS

Le Centre d'étude de l'emploi a consacré l'un de ses « 4 pages » à la question de l'égalité professionnelle en janvier 2016. Ses trois auteurs et autrices y proposent une quantification du poids des différentes sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes titulaires de la fonction publique. Ils estiment ainsi que près de 50 % des écarts de rémunération dans la fonction publique territoriale sont une résultante de la ségrégation professionnelle.

L'intégralité de ce « 4 pages » ainsi que le rapport de recherche sur lequel il s'appuie sont disponibles sur l'égalithèque : <http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/pourquoi-les-femmes-sont-elles-moins-bien-remunerees-que-les-hommes-dans-les-trois-fonctions>

Des écarts de rémunération qui s'aggravent dans le temps

Les données montrent aussi que les écarts de rémunération augmentent avec l'âge et donc l'ancienneté, preuve que le déroulement de carrière n'est pas le même pour les femmes que pour les hommes.

CATÉGORIE	ÉCART F-H MOINS DE 30 ANS	ÉCART F-H POUR LES 40-49 ANS	ÉCART F-H POUR LES + DE 60 ANS
CAT A	- 133 euros	- 488 euros	- 795 euros
CAT B	- 141 euros	- 146 euros	- 240 euros
CAT C	- 104 euros	- 213 euros	- 232 euros

Insee, données 2017, salaires nets mensuels moyens, en équivalent temps plein annualisé (non compris assistants et assistantes maternelles et familiales).

Des impacts sur le montant des retraites

En 2017, les femmes représentaient **53 % des agent-es partant en retraite** dans la FPT. Leur âge moyen de départ est de **61,6 ans** contre **60,9 ans** pour les hommes.

Les données montrent que les femmes ont en moyenne acquis moins de trimestres que les hommes : 102,9 trimestres acquis pour les femmes contre 119,6 pour les hommes. La part des pensions avec décote est de **8,9 %** pour les femmes et de 4,7 % pour les hommes. Ce qui conduit à un montant moyen de pension pour les hommes de 1376 € contre 1187 € pour les femmes. La pension moyenne touchée par les femmes est donc inférieure de **16 %** à celle des hommes.

Les violences sexistes et sexuelles au travail

Les inégalités professionnelles sont le terreau des violences sexistes et sexuelles qui touchent majoritairement les femmes au travail.

80 % des salariées non cadres ont été confrontées à **des attitudes ou décisions sexistes au travail⁶** et **1 femme sur 5 de 18 à 64 ans a subi du harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle⁷**. Les femmes sont touchées par ces violences de manière disproportionnée par rapport aux hommes. Selon l'enquête VIRAGE de 2015⁸, **128 000 femmes ont été victimes de violences sexuelles** (agressions sexuelles, viols) dans les 12 derniers mois sur leur lieu de travail. 67 500 hommes en ont été victimes. **La fonction publique est un secteur aggravant** par rapport aux autres secteurs professionnels, marquée notamment par un moindre degré de mobilité. Les fonctionnaires, quelle que soit la catégorie hiérarchique, représentent 16,5 % des victimes, alors que celles et ceux-ci représentent 13 % de la population générale de l'étude.

Les conséquences de ces violences impactent le bien-être, la sécurité et la performance au travail de la victime, entraînant par exemple un désinvestissement de la vie professionnelle, de l'absentéisme, une dégradation des relations avec les collègues, etc. **L'absence de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles au travail contribue ainsi à accroître les inégalités professionnelles.**

⁶ BVA pour le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, Les relations de travail entre les femmes et les hommes au sein de la population non-cadre, novembre 2016.

⁷ Ifop pour le Défenseur des droits, *Enquête sur le harcèlement sexuel au travail*, janvier 2014.

⁸ « Viols et agressions sexuelles en France : premiers résultats de l'enquête Virage » in Populations et Sociétés, n°538, novembre 2015.

PARTIE 2

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE :

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS ET LES OUTILS POUR LES COLLECTIVITÉS LOCALES ?

Pour mettre en œuvre l'égalité professionnelle, les collectivités locales peuvent s'appuyer sur un cadre légal renforcé par **la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**. Cette loi s'appuie sur les engagements du **protocole d'accord du 30 novembre 2018**, cosigné au niveau national par le ministère de l'action et des comptes publics et par les organisations syndicales.

Les collectivités souhaitant aller plus loin peuvent également candidater au Label égalité.

CE QUE DIT LA LOI

Principe de non-discrimination

L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose qu'« **aucune discrimination, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.** »

Néanmoins, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

Des distinctions peuvent aussi intervenir entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection afin d'obtenir une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

Qu'il s'agisse du recrutement, de la titularisation, de la formation, de la notation, de la discipline, de la promotion, de l'affectation et de la mutation, le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public, sous peine d'une sanction disciplinaire.

Diagnostic

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 avait introduit la présentation en comité technique d'un rapport annuel de situation comparée de la situation des femmes et des hommes agent-es de la collectivité. Celui-ci est intégré **chaque année dans le rapport social unique pour toutes les collectivités et EPCI et présenté devant le comité social territorial.**

L'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 précise les domaines des indicateurs qu'il devra renseigner : *« des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».*

La loi crée une nouvelle modalité du dialogue social puisque ces données seront renseignées dans **une base de données sociales accessible aux membres du comité social territorial.**

Plan d'action

La loi du 6 août 2019 a créé un article 6 septies dans la loi du 13 juillet 1983 pour rendre obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action par les employeurs publics. Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action.

Ce plan d'action est établi dans **chaque collectivité territoriale et EPCI de plus de 20 000 habitant-es** par l'autorité territoriale après consultation du comité social territorial compétent pour une durée maximum de 3 ans, avant le 31 décembre 2020.

Il doit définir dans **4 domaines** les mesures destinées à :

/ évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

/ garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;

/ favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

/ prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action s'appuie sur des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du **rapport social unique**. Il identifie pour chaque action **les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier** de mise en œuvre.

Le plan d'action doit être **rendu accessible aux agent-es** par voie numérique ou par tout autre moyen.

Le comité social territorial est informé chaque année de **l'état d'avancement des actions**.

Le plan d'action est transmis au préfet avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent. Si le plan d'action n'est pas envoyé dans les deux mois suivant la réception de la demande, l'autorité met en demeure l'employeur de le transmettre dans un délai de 5 mois. A l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, l'autorité prononce **une pénalité dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de la collectivité**.

Le décret précise qu'en cas de transmission avant la fin du délai de mise en demeure de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit à 0,5% de la même assiette.

Rémunérations

L'article 37 de la loi du 6 août 2019 précise que les collectivités et EPCI de plus de 80 000 habitant-es doivent publier chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agent-es en précisant le nombre de femmes et d'hommes.

Avancement équilibré

L'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale stipule que « *le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.* ».

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 rappelle que **les lignes directrices de gestion** en matière de promotion et de valorisation des parcours visent à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les grades et cadres d'emploi concernés.

Pour les collectivités et EPCI de plus de 20000 habitant-es, lorsqu'une disproportion de la part des femmes ou des hommes est constatée entre les agent-es promouvables et promu-es, le plan d'action doit détailler **les actions de suppression des inégalités en matière de promotion et d'avancement**.

Primo-nominations équilibrées

L'obligation de primo-nominations d'au moins 40 % de chaque sexe sur les postes de direction est renforcée par l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983, pour **les collectivités et les EPCI de plus de 40000 habitant-es, disposant d'au moins 3 emplois fonctionnels de direction**.

Le décret n° 2019-1548 du 30 décembre 2019 fixe les conditions d'application de ces nouvelles mesures. Pour les collectivités de plus de 40000 et de moins de 80000 habitant-es, les sanctions financières par nomination manquante sont portées à 50000 euros (contre 90000 euros pour le reste des administrations). Ces sanctions sont applicables à partir des élections municipales de 2020.

La loi précise : « *lorsque, au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins quatre emplois soumis à l'obligation prévue [...] cette obligation s'apprécie sur un cycle de quatre nominations successives entre deux renouvellements généraux des organes délibérants.* »

Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Plusieurs mesures viennent limiter l'impact de parentalité sur le déroulement de carrière des agent-es, lors des périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant.

L'article 75 de la loi du 26 janvier 1984 permet la conservation **des droits à l'avancement dans une limite de cinq années** (cumulées pour les deux dispositifs du congé parental et de la disponibilité pour élever un enfant).

Le décret n°2020-529 du 5 mai 2020 prévoit également une plus grande modulation (entre deux et six mois) de la durée du congé parental et l'élargissement de la période (jusqu'aux douze ans de l'enfant) pendant laquelle la disponibilité pour élever un enfant est de droit. **Ces assouplissements visent à permettre une meilleure répartition de l'utilisation de ces dispositifs entre les deux parents**.

Le décret n° 2020-467 du 22 avril 2020, relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agent-es publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant, autorise les agent-es publics civils élevant un enfant de moins de trois ans à **cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée ne pouvant excéder deux mois consécutifs, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant**. Il s'agit pour l'agent-e de bénéficier d'une période d'absence supplémentaire sans pour autant voir sa rémunération suspendue. Une délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale doit être prise pour que l'agent-e puisse le demander. Le dispositif s'applique aux demandes présentées jusqu'au 30 juin 2022 et fera l'objet d'une évaluation présentée en 2022.

Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique précise les modalités de **prévention des violences sexistes et sexuelles au travail** à travers :

- / les campagnes de communication à destination des agent-es par les collectivités employeuses.
- / la formation des agent-es concernant la prévention et la prise en charge des violences sexistes et sexuelles.

La loi du 6 août 2019 a renforcé les obligations des collectivités publiques en matière **de traitement des violences sexistes et sexuelles**. L'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 stipule que « *les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place [...] un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.* ».

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 précise les modalités de la mise en œuvre. Le dispositif de signalement doit être ouvert **à l'ensemble des agent-es, aux victimes et aux témoins**.

Il doit garantir :

- / Un traitement rapide et juste des signalements
- / L'information de la personne à l'origine du signalement des suites qui y sont données
- / La confidentialité des données recueillies
- / L'impartialité et l'indépendance du traitement
- / La neutralité vis-à-vis de la victime et de l'auteur des actes

Le dispositif doit être communiqué auprès de tou-te-s les agent-es.

Une évaluation annuelle des traitements réalisés par la collectivité est mise en œuvre, notamment dans le cadre du bilan annuel du plan d'action.

Pour aider les collectivités à mettre en œuvre leur obligations légales en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, le Centre Hubertine Auclert a conçu le kit d'action contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Ce kit est composé de 3 outils :

- **1 affiche** pour rappeler la loi en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail et orienter les victimes vers les dispositifs d'aide.
- **1 brochure à l'attention des victimes et des témoins** pour indiquer leurs droits et démarches.
- **1 livret à l'attention de la collectivité employeuse** pour comprendre la loi et agir. Il rappelle les différentes formes que recouvrent les violences sexistes et sexuelles, préconise les étapes à suivre pour la mise en œuvre du dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles, et enfin propose des exemples d'actions concrètes.

POUR RENFORCER LA DÉMARCHÉ

Le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle du 30 novembre 2018

Certaines des mesures préconisées par l'accord du 30 novembre 2018 n'ont pas donné lieu à une traduction dans la loi, néanmoins elles guident l'engagement des collectivités en matière d'égalité professionnelle.

Voici une sélection des engagements à travers **les 5 axes du protocole d'accord** :

L'axe 1 porte sur **le renforcement de la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle**.

L'accord préconise notamment la formation systématique des personnels d'encadrement aux questions d'égalité professionnelle, de mixité des métiers, de déconstruction des stéréotypes, et de prévention des violences sexuelles et sexistes.

En outre, l'accord a permis **la création d'un fond en faveur de l'égalité professionnelle** pour financer des actions de prévention et lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. Actuellement en cours d'expérimentation pour la fonction publique d'état, ce fond sera prochainement ouvert aux projets portés par les collectivités et EPCI.

L'axe 2 porte sur **les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles**.

Afin d'améliorer la mixité de certains métiers de la fonction publique, l'accord encourage le recours à l'apprentissage pour mieux faire connaître les métiers et compétences recherchés dans la fonction publique.

L'axe 3 concerne **la suppression des situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière**.

L'accord rappelle que le manque de transparence sur les éléments de la rémunération lors de recrutements peut nuire à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est donc important de veiller à garantir la transparence des éléments de rémunération comme les grilles indiciaires, les critères d'attribution des primes et tout élément disponible permettant d'apprécier le niveau de rémunération.

L'axe 4 préconise de **mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle**.

Outre les mesures du protocole d'accord intégrées dans la loi, l'accord insiste également sur la nécessité de renforcer les dispositifs d'accompagnement des parents de jeunes enfants, notamment par la mise à disposition de solutions de garde d'enfants, à tous les niveaux pertinents.

L'axe 5 porte sur **la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes**.

Outre la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, l'accord préconise une action de l'employeur en direction des agent-es victimes de violences conjugales, en proposant un accompagnement social, ou en mettant à disposition des logements d'urgence⁹.

Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 modifie le code général des collectivités territoriales et dispose que dans les communes de plus de 20000 habitant-es, préalablement aux débats sur le projet de budget, l'autorité territoriale présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales est venu préciser le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport.

Celui-ci doit s'attacher à trois grandes thématiques :

- / La politique de ressources humaines de la collectivité ;
- / Les actions menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes dans ses politiques publiques ;
- / Les moyens mobilisés à cette fin, notamment au travers de la commande publique.

Compte tenu des modifications introduites par la loi du 6 août 2019, la partie relative à la politique des ressources humaines pourra s'attacher à présenter :

- / les données sexuées relatives au rapport social unique,
- / l'état d'avancement du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

⁹ Se reporter au Guide du Centre Hubertine Auclert, *Agir efficacement contre les violences faites aux femmes au niveau local*, décembre 2016, p 111.

FOCUS SUR LE LABEL ÉGALITÉ

Le label égalité récompense les entreprises et collectivités qui mènent une politique en faveur de l'égalité professionnelle. Créé fin 2004 par les pouvoirs publics, le label égalité professionnelle est un outil moderne qui aide les employeurs publics et privés, en collaboration avec les partenaires sociaux, à mettre en œuvre au quotidien l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le dossier de labellisation présenté par les organismes candidats est instruit par Afnor Certification qui évalue la mise en œuvre par le candidat des actions en faveur de l'égalité professionnelle et soumet un rapport à la commission de labellisation.

L'évaluation se fait sur plusieurs critères répartis en trois champs :

- / Les actions menées dans la collectivité en faveur de l'égalité professionnelle ;*
- / La gestion des ressources humaines et le management ;*
- / L'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.*

Une commission de labellisation, composée à parité de représentant-es de l'État, des syndicats de salarié-es et des organisations patronales rend ensuite un avis à la majorité, au vu duquel l'Afnor Certification prend la décision d'accorder ou de refuser la labellisation. Une étude de la mise en œuvre des actions sur l'égalité se fait au bout de 18 mois (évaluation de suivi) et l'évaluation de renouvellement est organisée trois ans après l'octroi du label. Ainsi, à travers le label, une collectivité peut mettre en valeur les actions qu'elle conduit en faveur de l'égalité professionnelle, mais elle s'engage aussi à poursuivre la démarche et à mettre en place de manière effective les actions programmées.

À ce jour, plusieurs collectivités locales ont candidaté et obtenu le label égalité parmi lesquelles :

- > La Région Bretagne ;*
- > Le Conseil départemental des Côtes d'Armor ;*
- > La Métropole et la Ville de Rennes (et le CCAS) ;*
- > La Métropole et la Ville de Bordeaux (et le CCAS) ;*
- > La Métropole et la Ville de Dijon (Alliance label Diversité / Égalité) ;*
- > La Région Picardie ;*
- > La Ville de Suresnes.*

PARTIE 3

DU DIAGNOSTIC AU PLAN D'ACTION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

LES ENJEUX DU DIAGNOSTIC

Le diagnostic sur les inégalités professionnelles au sein de la collectivité répond à trois objectifs :

1. Mesurer les écarts : quelle est la situation des femmes et celle des hommes ? est-elle la même, les écarts constatés sont-ils importants ?

2. Comprendre les écarts : qui peuvent être de trois types :

/ des écarts de situation peuvent être constatés et se justifier du fait de profils différents de femmes et d'hommes. Par exemple, on observe que les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes métiers ou que les hommes ont plus d'ancienneté que les femmes,

/ certains écarts peuvent être liés aux inégalités structurelles que l'on connaît entre les femmes et les hommes. Par exemple, compte tenu de la prégnance des stéréotypes sexués dans l'orientation scolaire, les femmes sont majoritairement en filière administrative et les hommes en filière technique,

/ mais des écarts peuvent aussi apparaître sans raison apparente. Par exemple, un taux d'accès à la formation moindre pour les femmes de catégorie C, des aménagements du temps de travail plus modulables dans un service à 100 % masculin etc. Il est alors important de creuser pour déceler dans les processus RH de la collectivité d'éventuelles discriminations directes ou indirectes.

3. Agir : même partielle, l'explication des écarts va permettre de définir des objectifs de progrès et de définir des actions à mener à court et moyen terme au sein d'un plan d'action.

Cette démarche d'analyse doit s'appuyer sur le **dialogue social**. Associer les partenaires sociaux dès la phase d'élaboration et d'analyse du diagnostic permet de mieux partager les constats, les faits inégalitaires ou les situations problématiques et d'avoir une réflexion conjointe et concertée sur les actions à conduire. Néanmoins, les partenaires sociaux ne sont pas nécessairement proactifs sur le sujet estimant que le statut de la fonction publique est protecteur, que les effectifs sont très féminisés et que d'autres sujets sont plus importants et mobilisateurs. Un temps de sensibilisation peut être nécessaire au préalable sachant que l'analyse partagée du diagnostic va aussi doter chacun-e d'une culture commune sur le sujet.

LES INDICATEURS DU DIAGNOSTIC

Une première série d'indicateurs sexués a été définie par le rapport de situation comparée au sein du décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. La liste a été complétée par l'arrêté du 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs du Rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

La liste des indicateurs s'organise en 7 sous-thèmes :

- / les conditions générales d'emploi comprenant des données sur les effectifs, la durée et organisation du travail, les comptes épargne temps (CET), les embauches et départs, le positionnement et les promotions ;
- / la rémunération ;
- / la formation ;
- / les conditions de travail ;
- / les congés ;
- / l'organisation du temps de travail ;
- / les violences sexistes et sexuelles.

Le tableau qui suit liste les indicateurs définis par les deux décrets et en suggère quelques autres, qui permettent d'affiner les données. Ce tableau précise aussi ce qui est mesuré ou observable grâce à ces indicateurs.

LES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET CE QU'ILS MESURENT

INDICATEURS	DIAGNOSTIC SUR
1. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI a) Effectifs	
Effectifs physiques et en ETP des titulaires et non-titulaires et autres statuts : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et pour les non-titulaires, par type de contrat.	Le niveau de mixité des fonctions et niveaux de responsabilité. L'égal accès à la titularisation / niveau de précarité.
Effectifs sexués par catégorie et filière et par métiers	Le niveau de mixité des filières et des métiers.
Âge moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	L'impact de l'âge sur les écarts de rémunération.
1. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI b) Durée et organisation du travail	
Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps complet /non complet.	L'égal accès au temps plein et la surreprésentation des agentes sur des emplois à temps non complet (notamment dans les communes). L'impact du temps partiel sur les rémunérations, l'accès à la promotion, à la formation.
Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end...	L'égal accès aux différentes organisations du travail. L'impact sur les écarts de rémunération (existence de primes pour reconnaissance de la pénibilité) et l'accès à la promotion.
1. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI c) Compte épargne temps	
Nombre d'agent-es ayant ouvert un CET, nombre de jours stockés, nombre de jours utilisés.	L'articulation des temps de vie (notamment la prise de congés des catégories A et A+).
1. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI d) Embauches et départs	
Répartition des agent-es recruté-es selon le statut par type de recrutement (concours externe, interne, sans concours, mutation, embauche) et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	Le niveau de mixité des recrutements selon le type d'entrée et selon les statuts. Les évolutions en termes de féminisation ou masculinisation de certaines fonctions, métiers, etc. Le type de mobilité par sexe.
Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès.	L'égalité mobilité des femmes et des hommes (selon le motif de départs).
Effectif d'agent-es titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives).	L'âge moyen de départ en retraite et les écarts de pension entre les femmes et les hommes selon les catégories.
Montant moyen par sexe et catégorie des pensions touchées (à ce niveau ou dans le volet rémunération).	

INDICATEURS	DIAGNOSTIC SUR
1. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI e) Positionnement	
Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants. Flux annuels de primo-nominations aux emplois de DGA-DGS (collectivité de + 40 000 habitant-es). Répartition des candidat-es aux concours et examens professionnels (inscrit-es/présent-es/admissibles/admis-es).	L'égal accès aux postes à responsabilités. Le respect de l'obligation de primo nomination. Le niveau de participation et de réussite aux concours et examens professionnels.
1. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI f) Promotions	
Répartition des agent-es promu-es/promouvables par grade et durée moyenne entre deux promotions. Répartition des agent-es bénéficiant d'une promotion interne par cadre d'emploi.	Le niveau d'accès à la promotion.
Montant moyen de l'augmentation de rémunération à la suite de la promotion.	L'impact des promotions sur les écarts de rémunération.
Taux de mobilité catégorielle, statutaire et structurelle (inter-employeurs au sein du même versant).	Le niveau de mobilité professionnelle.
Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels. Nombre d'agent-es (fonctionnaires et contractuel-les sur emploi permanent) ayant bénéficié d'un accompagnement par un-e conseiller-e en évolution professionnelle.	Le niveau de mixité des jurys. L'égal accès à un accompagnement pour une évolution professionnelle.
2. RÉMUNÉRATIONS	
Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut (fonctionnaires/contractuel-les), par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C). Rémunérations par décile. Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées, par filière et cadre d'emplois.	Les écarts de rémunération par catégories et statut. La part des heures supplémentaires dans les écarts de rémunérations.
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	L'impact des primes sur les écarts de rémunérations.
Croiser ces données par filière.	L'impact des filières sur les écarts de rémunérations.

INDICATEURS	DIAGNOSTIC SUR
3. FORMATION	
Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à promotion), professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C). Nombre d'agent-es bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle.	L'égal accès à la formation statutaire, et indirectement son impact dans le déroulement de carrière.
Type de formation (développement de compétence ou adaptation au poste de travail). Coûts moyens par sexe et par catégorie. Nombre d'agent-es bénéficiant de validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation.	La politique de formation de la collectivité et la répartition des moyens alloués. L'égal accès aux formations permettant une reconversion (notamment vers des métiers moins sexués).
4. CONDITIONS DE TRAVAIL	
Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail). Nombre de maladies professionnelles. Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI). Pour chacun des indicateurs, indiquer les métiers concernés. Nombre de jours de carence par sexe, par catégorie hiérarchique et montants des sommes brutes retenues. Nombre de visites médicales sur demande de l'agent-e.	Les conditions de travail et leur impact sur le déroulement des carrières. Qualifier les absences (liées à la grossesse et au congé maternité). L'impact de la pénibilité de certains métiers exclusivement féminins (agentes spécialisées des écoles maternelles, auxiliaires de puériculture, éducatrices de jeunes enfants, etc.) ou très masculins.
5. CONGÉS	
Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité par catégorie hiérarchique; Nombre de jours de congés de paternité pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques.	Le niveau de prise de congé paternité par catégorie et notamment chez les cadres.
Nombre d'agent-es ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à deux mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille; mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle). Suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés.	Le niveau de prise du congé parental par sexe et les mesures d'appui au retour.
Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent-e partant en congé parental.	La réalisation effective d'entretiens avant et après le départ en congé parental.

INDICATEURS	DIAGNOSTIC SUR
6. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA COLLECTIVITÉ	
<p>Nombre de chartes du temps.</p> <p>Nombre d'agent-es à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).</p> <p>Nombre d'agent-es à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).</p> <p>Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (places en crèche, activités parascolaires, etc.)</p>	<p>La présence ou l'absence de dispositifs favorables à l'articulation des temps de vie.</p>
7. VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES	
<p>Nombre d'actes de violences physiques et de signalements pour actes de violences sexuelles, agissements sexistes, harcèlement moral et harcèlement sexuel envers le personnel commis par des agent-es et par des usagères et usagers.</p> <p>Nombre de sanctions disciplinaires prononcées.</p>	<p>Le niveau de violences sexistes et sexuelles dans la collectivité et le degré de connaissance et d'activation de la cellule de signalement par les agent-es victimes et témoins.</p> <p>Le degré de lutte et de traitement des violences par la collectivité et l'adéquation des réponses disciplinaires face à la gravité des faits signalés.</p>

La synthèse sur l'égalité professionnelle des centres de gestion

Les centres de gestion ont travaillé sur une synthèse thématique disponible à la demande des collectivités afin de valoriser leurs données sexuées RH. Elle reprend les principaux indicateurs du diagnostic. Sur la base des mêmes formules de calcul, vous pourrez comparer les données de votre collectivité avec les moyennes présentées dans les études nationales.



Remarques sur quelques indicateurs

Pour les rémunérations, il faut prendre en compte le salaire de base et les primes liées au régime indemnitaire.

Il est important de ramener toutes les rémunérations sur une **base temps plein** pour neutraliser l'effet temps partiel. Par contre, il est possible, sur les indicateurs promotions et formation, de comparer la situation pour les agent-es à temps partiel et pour ceux et celles à temps complet, pour vérifier l'impact ou non du temps partiel sur la politique de promotion ou de formation.

Pour la promotion et la formation, il est opportun de collecter les données sur au moins trois ans pour distinguer ce qui peut s'expliquer par la conjoncture de ce qui semble structurel. Par exemple, l'achat d'un nouveau logiciel peut expliquer le départ en formation d'un *pool* d'assistant-es composé essentiellement de femmes. De même, certains changements de grade sont liés à des contingences régionales de réussite aux concours.

ORGANISATION ET ANALYSE DES INDICATEURS

Un des éléments clés de l'élaboration d'un diagnostic est l'organisation des données, capitale pour que l'analyse en soit facilitée.

Organiser les indicateurs :

Il est pertinent d'organiser les indicateurs pour bénéficier de **trois niveaux d'information** :

- / l'effectif de femmes, d'hommes et ensemble (nb)
- / le taux de féminisation et de masculinisation (% F ou % H)
- / la part des femmes et des hommes concerné-es par rapport à la population totale des femmes et des hommes (% F/F ou % H/H)

EXEMPLE

Indicateur : répartition des effectifs par sexe et par catégorie

CATÉGORIE	FEMMES			HOMMES			EFFECTIF GLOBAL	RÉPARTITION EFFECTIF
	NB	% F	% F/F	NB	% H	% H/H	NB	%
A +	0		0 %	4	100 %	0,42 %	4	0,18 %
A	43	47 %	3,29 %	49	53 %	5,14 %	92	4,07 %
B	124	53 %	9,49 %	108	47 %	11,32 %	232	10,26 %
C	1140	59 %	87,22 %	793	41 %	83,12 %	1933	85,49 %
TOTAL	1307	58 %	100 %	954	42 %	100 %	2261	100 %

Dans cet exemple, on dispose de :

- / L'effectif (permet de vérifier la pertinence des pourcentages et comparaisons) ;
- / La part des femmes et des hommes dans chaque catégorie (taux de féminisation et de masculinisation en catégorie A par exemple);
- / La répartition des femmes et des hommes dans les différentes catégories.

Savoir analyser les indicateurs :

L'analyse s'appuie d'abord sur **la comparaison de la situation des femmes avec celles des hommes**. Cette situation peut être **comparée aussi avec les données nationales, régionales, départementales, ou de collectivités de même taille**. Il convient aussi de croiser d'éventuels indicateurs, par exemple la rémunération avec l'âge moyen.

/ Que peut-on dire sur la répartition femmes-hommes par catégorie et par filière ?

/ Les écarts sont-ils importants (> à 5 %) ?

TAUX DE FÉMINISATION GÉNÉRAL : 58 % DES AGENT-ES DE LA VILLE X SONT DES FEMMES.

Répartition sexuée par catégorie : toutefois au niveau de la répartition par catégorie, les femmes ne représentent que 47% des cadres A mais 59% des agent-es de catégorie C et 53% des agent-es de catégorie B.

Répartition des femmes et des hommes : ainsi plus de 87% des femmes sont agent-es de catégorie C pour 83% des hommes et 3% des femmes sont cadres A pour 5% des hommes.

Comparaison avec d'autres collectivités : la répartition hiérarchique à la ville X ne reflète pas ce qui s'observe dans les collectivités de même taille. L'accès des femmes aux postes de catégorie A et B dans la ville X semble particulièrement problématique puisque selon les données nationales 2011 du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale les femmes représentent 60% des agent-es en catégorie A, 64% en catégorie B et 60% en catégorie C. Les femmes sont donc très fortement sous-représentées par rapport à la moyenne nationale aux postes de cadres A, mais également en catégorie B.

L'analyse doit aussi permettre d'apporter des explications aux écarts observés.

Femmes et hommes occupent-ils les mêmes métiers ? Les mêmes fonctions hiérarchiques ? Ont-ils le même âge ?

Cette situation est-elle liée plutôt à :

- / Des éléments extérieurs à la collectivité ? Par exemple l'orientation scolaire, le niveau de qualification des femmes, etc.
- / Des éléments internes à la collectivité : compétences, métiers, conditions de travail (pénibilité, horaires de travail etc.), historique, processus RH de promotion, d'accès à la formation etc.

Le tableau propose une liste non exhaustive des causes explicatives des inégalités que l'on peut rencontrer.

SOURCES D'INÉGALITÉS	CAUSES POSSIBLES
RÉMUNÉRATION	<ul style="list-style-type: none"> / Différence de positionnement à l'embauche : les femmes négocient très peu leur salaire et sont plus captives et moins mobiles sur le marché de l'emploi (mobilité liée au conjoint par exemple). / Parcours féminins moins linéaires suite aux congés maternité et parentaux. / Évolution de carrière moins favorable (moins de promotion ou promotion plus lente). / Travail à temps partiel et impact possible sur la promotion. / Écart de rémunération par filière. / Heures supplémentaires rémunérées plus accessibles aux hommes en raison du type de métier ou des contraintes familiales pesant sur les femmes.
SOURCES D'INÉGALITÉS	CAUSES POSSIBLES
PROMOTION	<ul style="list-style-type: none"> / Perception (réelle ou erronée) d'une moindre disponibilité des femmes. / Culture du présentéisme (évaluation non par les résultats mais par les temps de présence). / Plafond de verre : les femmes cadres se trouvent plus souvent sur les postes en périphérie du pouvoir et n'accèdent pas à certaines responsabilités. / Temps partiel estimé non compatible avec certains postes. / Réseaux formels et informels plutôt ouverts aux hommes. / « Plancher collant » touchant les agentes en catégorie C. La progression de carrière étant séquentielle de manière différente d'une filière à l'autre, les filières féminisées (ATSEM, auxiliaire de puériculture) ont un nombre de grades moins élevé que les filières masculinisées et offrent des progressions de carrière plus faibles.

SOURCES D'INÉGALITÉS	CAUSES POSSIBLES
FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> / Taille et situation géographique de la collectivité. / Offre de formation limitée pour certains métiers. / Problème de mobilité (éloignement du centre de formation) et/ou de disponibilité (lié à la garde d'enfant par exemple). / Différence dans le type de formation proposée : plus d'offre en actualisation de connaissances qu'en développement des compétences. / Statut : les femmes peuvent être majoritaires chez les non titulaires qui ont moins ou pas accès à la formation. / Temps partiel et temps non complet : les agent-es à temps non complet ou à temps partiel peuvent avoir peu accès à la formation. / Catégorie : les cadres se forment plus que les employés et ouvriers.
SOURCES D'INÉGALITÉS	CAUSES POSSIBLES
CULTURE MÉTIERS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> / Absence de locaux (vestiaires et sanitaires) et d'outils adaptés (mécanisation, levage etc.) pour l'intégration de femmes dans des secteurs fortement masculinisés. / Image des métiers et résistance à la présence d'hommes dans les métiers du soin et de l'éducation ou des femmes dans les métiers techniques. / Heure de convocation et durée des réunions, notamment le soir. / Plannings non établis à l'avance, pour permettre aux femmes et aux hommes de s'organiser, et culture du présentéisme notamment chez les cadres. / Temps partiel estimé non compatible avec certains postes.

S'interroger sur l'origine des inégalités pour définir des pistes d'action

- / Sur quels éléments pouvez-vous agir ?
- / Qu'est ce qui relève du statut ?
- / Qu'est ce qui relève des procédures, de l'organisation, des orientations, moyens etc. de la collectivité ?
- / Que pouvez-vous améliorer ? Les situations de précarité, la mixité des métiers, l'accès à la formation, la prise en compte de la parentalité etc.

Prioriser les actions

- / Quels sont les objectifs (notamment quantitatifs) que l'on souhaite atteindre ? (par exemple part des femmes dans l'encadrement, ou taux de masculinisation des métiers de l'action sociale.)
- / Y-a-t-il des liens avec d'autres projets RH ? Organisation du travail et charte des temps, risques psycho-sociaux, mutualisation des services, plan de formation etc.

Enfin, il faut évaluer les moyens qui sont mobilisables : quels sont les moyens à court, moyen et long terme ?

EXEMPLE

Indicateur: le nombre moyen annuel d'heures de formation par salarié-e et par an, par catégorie et par sexe (année n)

	CATÉGORIE	EFFECTIF GLOBAL	NOMBRE DE SALARIÉS CONCERNÉS	NOMBRE MOYEN ANNUEL D'HEURES DE FORMATION	% DES SALARIÉ-E-S CONCERNÉ-E-S
FEMMES	A+	0	0	0	
	A	10	7	26,14	70 %
	B	9	7	48,86	78 %
	C	17	11	25,09	65 %
	Ensemble	36	25	32,04	69 %
HOMMES	A+	0	0		
	A	7	5	55,20	71 %
	B	10	8*	55,13	80 %
	C	2	2	27,00	100 %
	Ensemble	19	15	51,40	79 %
ENSEMBLE	A+	0	0	0	
	A	17	12	37	71 %
	B	19	15	52,2	79 %
	C	19	13	25,38	68 %
	Ensemble	55	40	38,92	73 %

* dont trois suite à une promotion (concours interne, changement de catégorie etc.)

LES CONSTATS

On constate, sur une année n (de même en n-1 et n-2), que proportionnellement **les femmes ont moins accès à la formation que les hommes** : 69 % des femmes ont bénéficié de formation pour 79 % des hommes.

Le nombre moyen d'heures de formation suivies par les femmes est également inférieur à celui des hommes : la différence est de 19 heures en 2014, 23 heures en 2013, 12 heures en 2012. L'écart se situe au niveau des catégories A en 2013 et 2014. En 2012 cela concerne toutes les catégories. On constate aussi que les femmes en catégorie C ont moins accès à la formation que les femmes en catégories A et B.

Les femmes sont aussi proportionnellement moins présentes sur les formations relatives au développement des compétences.

LES CAUSES EXPLICATIVES

Internes : l'écart peut être lié aux recrutements récents d'hommes ainsi qu'à leur réussite aux concours. Par ailleurs, les femmes ont aussi plus d'ancienneté dans leur poste et les formations proposées ne correspondent pas toujours au niveau d'expertise qu'elles ont déjà acquis. Plusieurs ne se positionnent donc plus sur les formations proposées ;

Externes : la collectivité observe que les annulations sont assez fréquentes.

LES ACTIONS DÉFINIES

Objectif 1 : Affiner les données sur l'accès à la formation

/ Création d'un indicateur : formation demandée / validée / présence ou absence / annulation du fait de l'organisme ou du fait de l'agent-e ;

/ Vérifier l'intégration dans les données des formations en intra et des participations à des colloques ou séminaires divers (création d'un nouvel indicateur du diagnostic) ;

/ Vérifier le taux de départ en formation sur trois ans, notamment en catégorie C (nouvel indicateur du diagnostic).

Objectif 2 : Au regard des résultats, étudier :

- / L'enrichissement du plan de formation avec consultation des agent-es ;
- / Le développement de formations en intra, en particulier en catégorie C.

LE PLAN D'ACTION

L'analyse des indicateurs sexués du rapport social unique doit permettre de définir des actions à mettre en œuvre. L'élaboration d'un plan d'action vise alors à mettre les différentes orientations en cohérence et à élaborer une stratégie d'ensemble.

S'appuyer sur le dialogue social et une démarche participative

La démarche d'élaboration d'un diagnostic et d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle doit être portée par la direction des ressources humaines, la direction générale de la collectivité et bien entendu par l'exécutif, dont l'élue en charge du personnel. Il convient aussi d'associer les représentant-es du personnel et syndicaux à la démarche. Ils et elles peuvent être sollicités pour participer à l'analyse partagée du diagnostic ainsi qu'à l'élaboration des pistes d'action.

Il est aussi possible d'associer des agent-es à la démarche par la mise en place d'un ou de groupe-s de travail sur l'élaboration des pistes d'action. Certaines collectivités ont aussi choisi de consulter les agent-es par la conduite d'entretiens individuels ou de focus groupes et de collecter leurs perceptions de l'égalité professionnelle dans la collectivité et leurs propositions d'action. Certaines collectivités choisissent parfois de mobiliser l'appui d'un prestataire extérieur pour réaliser et analyser le rapport de situation comparée. Cet accompagnement peut aussi porter sur l'élaboration du plan d'action, parfois dans une démarche participative.

Penser le pilotage du plan d'action

Il est essentiel de déterminer les modalités du pilotage de la politique d'égalité professionnelle au sein de la collectivité, notamment entre la direction des ressources humaines et le pôle en charge de l'égalité femmes-hommes dans les autres politiques publiques. Il s'agira notamment d'articuler et de s'appuyer sur les compétences de chaque secteur et de bâtir une culture commune autour de l'égalité professionnelle. La collecte et l'analyse des données RH se fondera sur un travail commun, dans le respect du principe confidentialité des données relatives aux agent-es.

Construire un plan d'action cohérent

L'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 préconise d'articuler le plan d'action autour de 4 grandes orientations :

- / évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- / garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- / favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- / prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Les actions relatives au traitement des écarts de rémunération pourront concerner les orientations 2 et 3.

Comme l'indique le référentiel de plan d'action conçu par la Direction Générale de la Fonction publique (DGAFP)⁹, des axes supplémentaires peuvent être ajoutés portant notamment sur **la gouvernance de la politique d'égalité ou sur la constitution d'une culture de l'égalité au sein de l'administration.**

Le guide *Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes*¹⁰ du Centre Hubertine Auclert s'adresse aux collectivités qui souhaitent mettre en œuvre une politique locale d'égalité femmes-hommes, il propose de :

- / découvrir les méthodes pour élaborer de manière participative un diagnostic territorial des inégalités femmes-hommes,
- / connaître la méthodologie pour construire un plan d'action de manière participative avec les services de la collectivité et les habitant-es,
- / élaborer des outils de pilotage, de suivi et d'évaluation,
- / identifier les freins et les leviers pour réaliser le diagnostic et le plan d'action,
- / connaître des exemples concrets d'actions à mener pour l'égalité femmes-hommes dans les différents champs d'intervention de la collectivité.



ANALYSER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉ- RATIONS	1/ Identifier les variables explicatives des écarts de rémunération	2/ Prévenir et corriger les pratiques RH à l'origine des écarts de rémunérations
	Quotité de travail (temps complet / temps partiel (y compris « dit » choisi))	<ul style="list-style-type: none"> / Prévenir la prise du temps partiel et informer sur les effets sur la rémunération. / Réduire les emplois à temps non complet. / Favoriser l'annualisation du temps de travail.
	Taux de mixité du métier	<ul style="list-style-type: none"> / Favoriser la mixité des métiers (mobilité interne, politique formations, compétences objectivées par métier, etc.).
	Ancienneté dans le grade/ le métier.	<ul style="list-style-type: none"> / Prévenir l'impact des interruptions de carrière. / Garantir l'égal accès à la promotion interne et aux examens professionnels.
	Type de grade occupé par les femmes et les hommes sur un même métier.	
	Part et type du régime indemnitaire	<ul style="list-style-type: none"> / Corriger les critères d'attribution des primes. / Créer une prime socle par métier quelle que soit l'appartenance à la filière. / Accorder la prime correspondant à la catégorie supérieure aux agent-es dont 30 % de l'activité relève de la catégorie supérieure.
	Heures supplémentaires rémunérées	<ul style="list-style-type: none"> / Identifier les causes de la sous-représentation des femmes dans la prise des heures supplémentaires (horaires et missions peu accessibles, etc.)
Statut (contractuel-le/ titulaire)	<ul style="list-style-type: none"> / Revoir la procédure de négociation de rémunération pour les contractuel-les. / Formaliser une grille pour les contractuel-les. / Mettre en place une bourse de rattrapage salarial pour agir contre les écarts constatés. 	

GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS AUX CADRES D'EMPLOI, GRADES ET EMPLOI

- / Réaliser une analyse qualitative du processus de recrutement : comparaison candidatures/recruté-es ;
- / Favoriser la double mixité des métiers : recrutement de femmes sur des postes techniques, d'hommes sur des postes administratifs ;
- / Travailler sur les fiches de poste, les offres d'emplois : féminisation/ masculinisation des noms de métiers, attention aux critères de choix (par exemple horaires décalés, expériences demandées, grande disponibilité, etc.) ;
- / Limiter la création de temps non complet ;

GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS AUX CADRES D'EMPLOI, GRADES ET EMPLOI

- / Favoriser la formation de l'ensemble du personnel : par exemple, en la développant sur place / accès à la qualification pour les femmes de catégorie C ou employés dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (lien avec organismes de formation sur le territoire);
- / Proposer des passerelles ou des formations pour favoriser la poly-compétence (entretien et maintenance, entretien et garde d'enfants par exemple);
- / Favoriser la promotion : analyse des « promouvables » et des promu-es, se fixer des objectifs et s'y tenir; analyse des critères de promotion;
- / Favoriser le déroulement de carrière : neutralisation du temps partiel, information de tou-te-s, mettre en place un plan de mobilité interne intégrant l'égalité femmes-hommes et touchant l'ensemble des catégories, informer sur l'impact du temps partiel et du temps non complet sur les retraites;
- / Faciliter l'accès des femmes aux postes d'encadrement : réflexion sur le modèle du cadre dans la collectivité, mise en place de mentoring interne ou externe, encouragement à la participation des femmes à des réseaux professionnels;
- / Garantir l'égalité de traitement en réalisant des études de cohorte.

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

- / Encadrer les heures de réunions (décision et mise en pratique au plus haut niveau);
- / Faciliter le travail en journée des personnels d'entretien;
- / Mettre en place un entretien lors de la demande d'un temps partiel (vérifier l'origine de la demande);
- / Entretien pré- et post- congé maternité et congé parentaux avec DRH et chef-fes de service;
- / Proposer diverses options de gestion de son temps de travail dont le télé-travail;
- / Communication sur la parentalité et l'articulation des temps de vie notamment en direction des hommes (kit de naissance par exemple);
- / Faciliter la prise du congé paternité;
- / Aider à la garde d'enfants (chèque emploi service universel – CESU, crèche, convention avec prestataires etc.);
- / Faciliter l'accès aux services à la personne (CESU, service de conciergerie privé ou associatif, aide aux devoirs scolaires etc.)

PRÉVENIR ET TRAITER LES ACTES DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT MORAL, DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

- / Sensibiliser, informer, former sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement;
- / Définir les modalités du dispositif de recueil et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles et de discrimination pour les victimes et les témoins (mutualisation du dispositif avec d'autres collectivités, externalisation de la cellule d'écoute et/ou de l'enquête);
- / Informer régulièrement sur le cadre légal et le dispositif de signalement et de traitement mis en place dans la collectivité;
- / Engager les procédures adéquates et communiquer sur la politique disciplinaire;
- / Évaluer annuellement l'efficacité du dispositif de signalement et de traitement.

DÉVELOPPER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

- / Sensibilisation/formation des agent-es;
- / Restitution du diagnostic et du plan d'action : affichage, article sur intranet ou revue interne;
- / Conférences universitaires ou d'expert-es à l'occasion du 8 mars;
- / Intégration de la question de l'égalité professionnelle dans le guide ou la charte des droits et des devoirs à destination des agent-es;
- / Signature d'un accord, d'un protocole avec les partenaires sociaux;
- / Intégration de l'égalité femmes-hommes dans les formations au management et intégration de cette question dans l'évaluation du manager ou de la manageuse;
- / Mise en place d'un système d'alerte ou d'un observatoire des inégalités professionnelles;
- / Mise en place d'un réseau de femmes et d'hommes référent-es participant au suivi du plan d'action.

BIBLIOGRAPHIE

BIBLIOGRAPHIE

/ **Centre d'étude de l'emploi**, *Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ?*, janvier 2016. m.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/127-pourquoi-femmes-moins-remunerees-que-hommes-dans-trois-fonctions-publiques.pdf

/ **Centre Hubertine Auclert**, *Les politiques locales d'égalité en France, analyse des expériences de collectivités engagées pour l'égalité femmes-hommes*, 2016. m.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/etude-polpubega-tfe-web.pdf

/ **Centre Hubertine Auclert**, *Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes*, 2014. www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guide-ct2-cha-web.pdf

/ **Centre Hubertine Auclert**, *Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes*, 2015. m.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guidect1-nov15-web.pdf

/ **Centre Hubertine Auclert**, *Agir efficacement contre les violences faites aux femmes au niveau local*, 2016, mise à jour 2020. www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guide-violencesfemmescollectivites-cha-web.pdf

/ **Centre Hubertine Auclert**, *Kit d'action contre les violences sexistes et sexuelles au travail*, 2019. www.centre-hubertine-auclert.fr/article/kit-d-action-pour-lutter-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-a-destination

/ **CIG petite couronne**, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale au 31/12/2017*, mars 2020. www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/etude_nationale_egalite_professionnelle.pdf

/ **CNFPT**, *Étude sur les emplois de direction au 31/12/2017*, édition 2019. www.cnfpt.fr/sites/default/files/synthese_etude_emplois_de_direction_2017_cnfpt.pdf

/ **Conseil supérieur de la fonction publique territoriale**, *La précarité dans la fonction publique territoriale*, 2011. www.csfpt.org/rapports-publications/rapport-sur-la-precarite-dans-la-fonction-publique-territoriale

BIBLIOGRAPHIE

/ **DARES**, « La répartition des femmes et des hommes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans » in DARES ANALYSES, n°79, décembre 2013. darestravail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-079.pdf

/ **Françoise Descamps-Crosnier**, *Rapport – La force de l'égalité : les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la fonction publique*, 2016. www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapports-missionnes/Rapport-La-force-de-l-egalite.pdf

/ **DGAFP**, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2019* (données Insee au 31/12/2017). www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/rapports_annuels/2019/Rapport_annuel_FP-2019.pdf

/ **DGAFP**, *Référentiel de plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique*, 2019. www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/referentiel-plans-egalite_professionnelle_2019.pdf

/ **IFOP pour le Défenseur des droits**, *Enquête sur le harcèlement sexuel au travail*, janvier 2014. www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcelement_sexuel_enquete_0.pdf

/ **Institut national des études territoriales**, *Égalité professionnelle hommes-femmes : des clés pour agir*, 2013. www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite_des_chances/rapport-INET-egalite-pro.pdf

/ **Ministère de l'action et des comptes publics**, *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, 2018. www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf

/ **Bruno Vincent**, *Du plafond de verre aux plafonds de verre : l'inégal accès des femmes et des hommes aux emplois de direction générale des grandes collectivités*, 2010. m.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/duplafonddeverreauxplafondsdeverre.pdf

/ « Viols et agressions sexuelles en France : premiers résultats de l'enquête Virage » in **Populations et Sociétés**, n°538, novembre 2015. https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/25953/538.population.societes.2016.novembre.fr.pdf

RÈGLE DE PROXIMITÉ

Nos publications intègrent « la règle de proximité » qui accorde en genre et en nombre l'adjectif, le participe passé et le verbe, avec le nom qui précède ou qui le suit immédiatement.
Exemple : « les hommes et les femmes sont belles ». Cette règle grammaticale, utilisée jusqu'au XVI^e siècle, évite que « le masculin l'emporte sur le féminin » comme c'est le cas aujourd'hui. Utiliser la règle de proximité permet donc de rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la langue et la grammaire.

RÉDACTION

Centre Hubertine Auclert :
Paul Daulny
Perfégal : Isabelle Guéguen
Mise à jour : Ambre Elhadad

PHOTO

© Ludovic Le Couster /
Pictoretank


MAQUETTE

MarieClaire Grafilles

ÉDITEUR

Centre Hubertine Auclert
Mars 2016
Mise à jour : juillet 2020

MISE EN PAGE

Marc Blanchard
Mise à jour : 

ISSN : 2116-1631

Le Centre Hubertine Auclert, centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes, contribue avec l'ensemble de ses membres, à la lutte contre les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe et le genre.

Ses missions se déclinent en quatre pôles:

/ Construire une plateforme régionale de ressources et d'échanges sur l'égalité femmes-hommes: «l'égalithèque».

/ Renforcer le réseau des acteurs et actrices franciliennes de l'égalité femmes-hommes à travers des accompagnements individuels et l'organisation de cadres d'échanges collectifs.

/ Promouvoir l'éducation à l'égalité, notamment via la réalisation d'études et d'analyses des représentations sexuées et sexistes dans les outils éducatifs.

/ Lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes, avec l'Observatoire régional des violences faites aux femmes intégré en 2013 au Centre Hubertine Auclert.



avec le soutien de :



www.centre-hubertine-auclert.fr