

OBJECTIF ÉGALITÉ : LES COLLECTIVITÉS À L'AVANT-GARDE !

4 OCTOBRE 2022

Compte-rendu de l'atelier A « L'égalité professionnelle promue par la collectivité employeuse » - Journée Territoires franciliens pour l'égalité 4 octobre 2022

Intervenant·es :

Centre Interdépartemental de gestion de la Petite Couronne : Présentation de l'accompagnement et des ressources sur l'égalité professionnelle pour les collectivités

- Solenne Lépingle Directrice Emploi
- Jean Gheroldi, Chargé d'étude RH, référent égalité

Élèves administratrices de la promotion Gisèle Halimi (2021 -2022) de l'Institut national des études territoriales (INET) : recensement des bonnes pratiques françaises sur l'égalité professionnelle dans les collectivités

- Estelle Yung, Directrice générale adjointe, développement territorial et attractivité -Département de la Meuse
- Odile Nieuwyaer, Directrice Mission d'appui au pilotage, projets transverses et Dialogue social -Pôle Ressources humaines-Région Ile-de-France

Compagnie Synergies Théâtre : le théâtre forum pour sensibiliser à l'égalité professionnelle

- Djenadou Ammar, Coordinateur

Ville des Lilas : une communication efficace contre les violences sexistes et sexuelles au travail

- Madeline Da Silva, adjointe au Maire en charge de l'égalité F/H
- Helen Daniel, chargée de mission égalité

Animatrice :

- Ambre Elhadad, chargée d'accompagnement des collectivités

1. Centre Interdépartemental de gestion de la Petite Couronne :

Depuis 2020, un partenariat s'est noué entre le CIG Petite Couronne et le Centre Hubertine Auclert pour répondre aux besoins d'accompagnement des collectivités sur l'égalité professionnelle et construire une culture commune entre les chargé·es de mission égalité et les directions des ressources humaines, à travers des échanges de pratique réguliers en visio. Grâce à l'action concertée des centres de gestion Pyrénées-Atlantiques, Charente-Maritime, CIG Petite couronne et grande couronne franciliennes, et du Centre Hubertine Auclert, les collectivités ont désormais accès à deux outils : un baromètre pour mesurer les inégalités professionnelles et un outil qui propose des actions à sélectionner pour élaborer un plan d'action personnalisé. Le baromètre de l'égalité professionnelle comprend douze indicateurs portant sur les rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation des temps de vie, et la prévention des discriminations et des violences. Il est directement relié aux données sexuées du rapport social unique (RSU) renseigné chaque année par la collectivité, et génère automatiquement une note sur 100 permettant à l'employeur public d'évaluer ses points forts et ses marges de progression sur l'égalité professionnelle. Il peut être demandé par toute collectivité auprès des centres de gestions créateurs. Le CIG Petite couronne et le Centre Hubertine Auclert publieront prochainement une exposition en pdf pour déconstruire 8 idées reçues autour des inégalités professionnelles dans les collectivités. Cet outil est destiné à un large public d'agent·es et d'élu·es notamment pour leurs événements du 8 mars.

Question et intervention :

- **Le ministère de la Transformation et de la fonction publique a-t-il connaissance de ce projet pour avancer sur un outil commun aux 3 versants de la fonction publique ?**

Le CIG Petite couronne signale que le baromètre a été présenté à la DGAFP. Le projet a été évoqué d'élaborer un baromètre pour la fonction publique centré sur les écarts de rémunération comme l'est l'index appliqué au secteur privé.

OBJECTIF ÉGALITÉ : LES COLLECTIVITÉS À L'AVANT-GARDE !

4 OCTOBRE 2022

2. Élèves administratrices de la promotion Gisèle Halimi (2021 -2022) de l'Institut national des études territoriales (INET)

Un groupe de travail autour de l'égalité femmes-hommes s'est constitué en 2021-2022 pour rédiger un recueil de bonnes pratiques et inspirer les collectivités. Les 30 élèves de la promotion ont été mobilisé-es pour participer à la récolte des éléments. A ce jour, seules 45% des collectivités soumises à l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action y ont effectivement répondu. Un nouveau cycle triennal d'élaboration des plans d'action arrive également en 2023. Le 1^{er} axe du guide concerne la culture de l'égalité : par exemple, la Région Occitanie a mis en place un réseau des explorateurs et exploratrices de l'égalité pour faire remonter des idées. Le 2^{ème} axe concerne la gestion des ressources humaines : la Région Ile-de-France a voté un budget pour rattraper les écarts de rémunération et propose des formations au leadership pour accompagner les femmes qui souhaitent encadrer. Concernant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, à Dijon Métropole, le dispositif est mobilisable par les personnes en cours de recrutement pour visibiliser les potentielles violences vécues durant les entretiens. Concernant les besoins spécifiques des femmes, les vêtements professionnels sont encore pensés pour un homme de 70 kilos et de 40 ans, Toulouse Métropole a pensé des vêtements adaptés aux différentes corpulences, notamment aux femmes enceintes. Enfin certaines collectivités développent une politique des ressources humaines luttant contre les différentes formes de discriminations, Dijon Métropole a notamment signé la charte de l'Autre Cercle pour l'inclusion des personnes LGBTQIA+. La nouvelle promotion George Brassens de l'INET travaille actuellement sur l'évolution professionnelle des femmes lauréates de l'INET.

Question et interventions :

- **Quels types de collaboration entre les missions égalité et les directions des ressources humaines avez-vous constaté durant votre enquête ?**

Les bons résultats sur le sujet de l'égalité professionnelles dépendent du portage politique et de l'engagement de personnes au sein de l'administration, rien n'est donc garanti après leur départ. La chargée de mission égalité du Grand Paris Sud témoigne des actions de sensibilisation qu'elle développe comme la diffusion d'un questionnaire en direction des agent-es sur la perception de l'égalité professionnelle ou des violences au travail pour faciliter la prise de conscience de la collectivité. Elle anime également des ateliers mensuels pour des référent-es dans les services.

3. Compagnie Synergies théâtre

Synergies théâtre utilise l'outil du théâtre forum pour sensibiliser à l'égalité femmes-hommes. Une pièce est jouée dans un premier temps durant 20 min puis vient le temps du forum et des questions sur les thèmes abordés dans le spectacle. Il s'agit d'identifier les freins systémiques responsables de la situation inégalitaires ou violentes ou modifier les comportements et réactions des personnages témoins. Les comédien·nes rejouent la pièce avec les propositions du public. Cet outil permet de toucher l'ensemble des agent-es des collectivités. L'incarnation des situations et l'émotionnel qu'elle suscite produisent un plus grand écho auprès des participant-es et permet de libérer la parole sur des situations de discriminations et de violences. Le théâtre forum peut se tenir devant 30 à 120 personnes et dure entre 1h30 et 2h30. Synergies théâtre propose aussi des formations par le théâtre sur ½ journée ou 1 journée avec 8 participant-es, à destination par exemple de managers de proximité. Les participant-es identifient en amont des situations vécues qui sont anonymisées et retravaillées durant la formation. Synergies théâtre propose 3 types de spectacles aux agent-es des collectivités : *Intrusion* sur l'identification et la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, en tant que collègue ou N+1 ; *Un travail normal* sur le sexisme dit ordinaire, l'inégalité dans la répartition des tâches, des prises de paroles, l'évolution différenciée des carrières ; *Tous pareils* à destination du personnel d'accueil, enfance ou jeunesse, sur les biais sexistes, racistes dans l'accueil des habitant-es ou des jeunes.

Question et interventions :

- **Lors d'une représentation de théâtre forum, comment gérez-vous la réactivation d'un syndrome de stress post traumatique pour des potentielles victimes présentes ?**



OBJECTIF ÉGALITÉ : LES COLLECTIVITÉS À L'AVANT-GARDE !

4 OCTOBRE 2022

Synergies théâtre rappelle que le public est au courant de ce qui va être dit ou posé. Aucune situation de violences sexuelles n'est jouée, elles sont seulement évoquées. Il peut être important dans toute action de sensibilisation et de formation sur les violences de poser un cadre auprès des participant-es comme la possibilité de venir voir l'équipe ou de sortir et de prendre une pause.

4. Ville des Lilas

La Ville des Lilas a 22 000 habitant-es et une administration de 600 agent-es. Elle a voté son plan d'action pour l'égalité professionnelle en 2020 et a été lauréate du Fonds pour l'égalité professionnelle en 2021. Elle est actuellement en phase d'évaluation pour le lancement d'un second plan d'actions. L'obligation du plan d'action égalité professionnelle a été une opportunité pour s'engager et s'obliger politiquement. Le plan est passé en délibération au conseil municipal même si ce n'était pas une obligation. Le plan s'articule autour de 5 axes et 19 actions. Sur l'axe prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la ville a lancé une campagne commune à destination des habitant-es et des agent-es en novembre 2021, intitulée « Mal nommer, c'est banaliser » et réalisée en interne. Elle portait sur la juste définition des violences en citant des propos et actions qui banalisent les violences et en rappalant l'interdit des violences. La campagne a favorisé la libération de la parole et a suscité du débat, elle s'est articulée avec le lancement du dispositif de signalement et des actions de formations sur le sujet. Pour le 8 mars 2022, la campagne portait sur les clichés autour du 8 mars comme « fête des femmes » en les mettant en regard avec les chiffres sur les inégalités professionnelles. Les commerçant-es de la ville ont été associés à ces campagnes.